

WENN NACHHALTIGKEIT GELEBT WIRD

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

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.

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 unabhängig von der Antriebsart, aber Themen wie Leichtbau, Umweltverträglichkeit oder autonomes Fahren erfordern neue und weiterentwickelte Lösungen.

In den beiden Segmenten Automotive und Commercial Vehicles 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.

Der vorliegende gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht (NFB) wurde gemäß der in §§ 289b bis e bzw. § 315b und c 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 und berücksichtigt die Grundsätze der GRI-Standards der Global Reporting Initiative. Des Weiteren werden durch den NFB wesentliche Risiken gemäß § 289c (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. Der GRAMMER Konzern hat finanzielle Steuerungsgrößen bzw. finanziell bedeutsamste Leistungsindikatoren zur Unternehmenssteuerung festgelegt. Im Sinne des § 289c (3) Nr. 5 HGB sind keine nichtfinanziell bedeutsamsten Leistungsindikatoren definiert, die zur Steuerung des Konzerns eingesetzt werden; jedoch verwendet GRAMMER für die Steuerung des Nachhaltigkeitsmanagements eine Reihe von Kennzahlen und Indikatoren. Zudem besteht kein direkter Zusammenhang zwischen den im Jahresabschluss ausgewiesenen Beträgen gemäß § 289c (3) Nr. 6 HGB und den fünf nichtfinanziellen Belangen. Gemäß § 315b Abs. 1 Satz 3 HGB wird teilweise auf Inhalte des Konzernlageberichts verwiesen. Der NFB wurde vom Aufsichtsrat auf Rechtmäßigkeit, Ordnungsmäßigkeit und Zweckmäßigkeit geprüft.



Weitere Informationen zum Geschäftsmodell finden Sie im Lagebericht auf S. 68.

1 NACHHALTIGKEIT IM GRAMMER KONZERN

Für den GRAMMER Konzern ist nachhaltiges Handeln fester Bestandteil der Unternehmenstradition und unserer Grundwerte. Bei strategischen und operativen Entscheidungen fließen so neben den ökonomischen Dimensionen auch die sozialen und ökologischen Aspekte ein. Nur so können wir den langfristigen Erfolg des Unternehmens sichern.

Nachhaltigkeit beginnt für uns bei den Menschen, die im Unternehmen arbeiten und mit ihm verbunden sind. Sie reicht von der Forschung & Entwicklung (F&E) 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

2 NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

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. 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.

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. Im 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. Die entsprechenden Konzepte sind den nachfolgenden Abschnitten jeweils zugeordnet.

Darüber hinaus haben wir nichtfinanzielle Leistungsindikatoren und deren Erfassung festgelegt und werden diese weiterentwickeln. Diese ausgewählten Kennzahlen und deren Entwicklung im vergangenen Jahr werden in den nachfolgenden Kapiteln dargestellt.

2.1 WESENTLICHKEITSANALYSE

Im Berichtszeitraum hat der GRAMMER Konzern an der konzernweiten Etablierung von Nachhaltigkeitsstandards und deren systematischer Umsetzung, Erfassung und Kontrolle weitergearbeitet. Der Schwerpunkt lag dabei auf der Formulierung und Verabschiedung von Konzepten für die relevanten Nachhaltigkeitsthemen. Grundlage dieser Arbeit waren die bereits ermittelten wesentlichen und wichtigen CSR-Themen für den GRAMMER Konzern, die in der Tabelle auf S. 40 aufgeführt sind. Dies sind Themen, die die Entscheidung von Kapitalgebern erheblich beeinflussen und einen kurz-, mittel- oder langfristigen Einfluss auf die Wertschöpfung des Unternehmens haben.

Insgesamt 13 wesentliche und neun wichtige Themen konnten mithilfe einer umfassenden Evaluierung identifiziert werden. Die wesentlichen Themen wurden über eine Skalenbewertung als sehr relevant eingeschätzt, während die wichtigen Themen eine mittlere Einstufung erreichten. 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. In der kommenden Berichtsperiode wird neben der Erweiterung der Konzepte ebenfalls eine Impact-Bewertung im CSR-Council berücksichtigt.

NICHTFINANZIELLER ASPEKT	THEMENFELDER FÜR DEN GRAMMER KONZERN	WESENTLICHE THEMEN	WICHTIGE THEMEN
Arbeitnehmerbelange	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeiter 	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeiterzufriedenheit Mitarbeiterentwicklung und -förderung (inkl. Nachwuchsgewinnung) Arbeitsicherheit und Mitarbeitergesundheit 	<ul style="list-style-type: none"> Work-Life-Balance/Flexibilisierung
Achtung der Menschenrechte	<ul style="list-style-type: none"> Menschenrechte 	<ul style="list-style-type: none"> Kinder- und Zwangsarbeit 	
Umweltbelange	<ul style="list-style-type: none"> Umweltschutz 	<ul style="list-style-type: none"> Energie Emissionen in Luft/Wasser/Boden 	<ul style="list-style-type: none"> Transport und Logistik Ressourceneffizienz
Sozialbelange	<ul style="list-style-type: none"> Gesellschaftliches Engagement 		<ul style="list-style-type: none"> Unterstützung von Schul- und Universitätsbildung
Querschnittsthema insbesondere Anti-Korruption	<ul style="list-style-type: none"> Corporate Governance 	<ul style="list-style-type: none"> Compliance Unternehmenswerte und -kultur Datenschutz und -sicherheit Stakeholder Dialog 	
Querschnittsthema	<ul style="list-style-type: none"> Wirtschaftliche Stabilität 	<ul style="list-style-type: none"> Wirtschaftliche Leistung 	<ul style="list-style-type: none"> Regionale Wertschöpfung und Beschäftigung
	<ul style="list-style-type: none"> Produkt- & Prozessverantwortung 	<ul style="list-style-type: none"> Innovative Produkt- und Prozesslösungen Kundenorientierung/-zufriedenheit (inkl. Qualität & Sicherheit) 	<ul style="list-style-type: none"> Einsatz bester verfügbarer Technologien und Verfahren (BAT) Umweltfreundliche Produkte
	<ul style="list-style-type: none"> Beschaffung 		<ul style="list-style-type: none"> Lieferantenmanagement zu Umwelt- und Sozialstandards Ressourcenherkunft

In Ergänzung zu diesen als wesentlich bzw. wichtig identifizierten Themen wurde „Diversität“ als weiterer relevanter Sachverhalt in dem NFB aufgenommen. Für GRAMMER ist Diversität ein zentraler Bestandteil der Unternehmensstrategie und wird systematisch im Geschäftsalltag gefördert.

2.2 EINBEZIEHUNG ALLER STAKEHOLDER

Von besonderer Bedeutung bei GRAMMER sind der Dialog und die Einbeziehung der unterschiedlichen Stakeholdergruppen. Diese Kommunikation erfolgt überwiegend unmittelbar über 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



2.3 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. GRAMMER verwendet für die Risikobetrachtung die Netto-Perspektive, durch die risikomindernde Maßnahmen berücksichtigt werden.



Weitere Informationen entnehmen Sie bitte dem Chancen- und Risikobericht im Lagebericht auf S. 93 ff.

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.

3 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 sowohl 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.

3.1 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. Zudem arbeiten wir daran, Komfort und Sicherheit für die Menschen zu verbessern, die weltweit mit unseren Produkten unterwegs sind.

Das Vertrauen in unsere Produktqualität 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 und innovativen, hochwertigen Produkten sichert dem GRAMMER Konzern ein langfristiges und profitables Wachstum.

Mit 1,79 Mrd. Euro erwirtschaftete GRAMMER 2017 einen um 5,4 Prozent höheren Konzernumsatz als im Vorjahr (Vj. 1,69 Mrd. Euro). Damit bestätigte die positive Entwicklung des Konzernumsatzes die langfristige Strategie zur Verbesserung der Profitabilität.

3.2 COMPLIANCE UND ANTI-KORRUPTION

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.

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.

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.

Es werden regelmäßig Compliance Audits durch die interne Revision durchgeführt, um Geschäftsstandorte auf Compliance- und Korruptionsrisiken zu überprüfen. Der 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. 2017 gab es bei den Werksprüfungen keine Verdachtsfälle, die zu einer tiefergehenden Prüfung geführt hätten.

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. Die so erlangten Hinweise im Jahr 2017 bezogen sich auf mögliches Fehlverhalten von GRAMMER Mitarbeitern, die von der Internen Revision geprüft wurden. Soweit sich Untersuchungen auf Mitarbeiter beziehen, werden die Ergebnisse der Prüfungen der Personalabteilung überlassen, die diese weiter bearbeitet und ggf. arbeitsrechtliche Maßnahmen einleitet. 2017 wurde ein Diskriminierungsfall, aber keine Korruptionsfälle gemeldet und untersucht.



Weitere Informationen finden Sie im Corporate Governance Bericht auf S. 52 ff.



Weitere Informationen finden Sie im Kapitel „Ertragslage“ auf S. 75 im Lagebericht

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.

NACHHALTIGKEITSKONZEPT COMPLIANCE

ZIELE/MASSNAHMEN	LEISTUNGSINDIKATOR	ZIELWERT	ZEITHORIZONT
Geschäftsstandorte auf Compliance-/Korruptionsrisiken sensibilisieren	–	100 % des Konzerns	alle 2–3 Jahre
Compliance-Audits an Standorten mit Compliance-/Korruptionsrisiken durchführen	Prozentsatz und Anzahl audierter Standorte mit Compliance-/Korruptionsrisiken	–	2020

3.3 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) unterzeichnet, der das Verhalten in Bezug auf Menschenrechte sowie Kinder- und Zwangsarbeit regelt. Dieser Code of Conduct hat konzernweite Gültigkeit. Er regelt unter anderem, dass weltweit Minderjährige nur im Einklang mit den gesetzlichen Regelungen eingestellt werden dürfen – wie beispielsweise Auszubildende in Deutschland.

Unsere Mitarbeiter sensibilisieren wir zu Menschenrechtsthemen im Rahmen des E-Learning-Moduls „Compliance“. Auch alle Führungskräfte werden geschult und mit gewohnten Kommunikationstools regelmäßig über Compliance-Themen informiert. 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.

Auch in der Lieferkette versuchen wir durch entsprechende Vorgaben und Kontrollen, die Einhaltung von Menschenrechten bereits bei unseren Zulieferern zu verankern.

NACHHALTIGKEITSKONZEPT MENSCHENRECHTE

ZIELE/MASSNAHMEN	LEISTUNGSINDIKATOR	ZIELWERT	ZEITHORIZONT
Sensibilisierung zu Menschenrechtsaspekten im Rahmen von Compliance-Schulungen	–	–	Fortlaufend

3.4 DATENSCHUTZ UND -SICHERHEIT

Der GRAMMER Konzern hat hohe Datenschutzstandards verankert. Seit vielen Jahren existiert eine Datenschutzorganisation mit einem entsprechenden Berichtswesen an den GRAMMER Vorstand. Der Datenschutzbeauftragte ist für die Einhaltung der gesetzlichen Richtlinien sowie unserer Datenschutzrichtlinie verantwortlich, die für alle Mitarbeiter verbindlich ist. GRAMMER erwartet von seinen Mitarbeitern, dass sie die Geschäftsgeheimnisse und immateriellen Werte von GRAMMER und deren Geschäftspartnern respektieren. Gewerbliche Schutzrechte, Geschäftsgeheimnisse und sonstige vertrauliche Unternehmensinformationen sind vor unerlaubter Weitergabe zu schützen.

Die GRAMMER Mitarbeiter werden weltweit regelmäßig vom Datenschutzbeauftragten per E-Mail für die Datenschutzbelange sensibilisiert. Des Weiteren werden regelmäßig Datenschutzbildungen nach dem Bundesdatenschutzgesetz für GRAMMER Mitarbeiter abgehalten. Im Rahmen der Datenschutzorganisation werden Anfragen von Mitarbeitern und Führungskräften bearbeitet und entsprechende Lösungen konzipiert und umgesetzt.

Es werden regelmäßig IT-Sicherheitstest und Berechtigungsprüfungen unter Berücksichtigung der gesetzlichen Datenschutzanforderungen durchgeführt.

Die Zahl relevanter Datenlecks konnte im Berichtsjahr auf einen Fall reduziert werden. Begründete Beschwerden unserer Kunden, von Aufsichtsbehörden oder Dritten in Bezug auf den Datenschutz oder den Schutz der Privatsphäre sind uns keine bekannt.

Um die IT-Sicherheit koordiniert zu verbessern, wurde bereits vor neun Jahren ein Security-Incidence-Team geschaffen. Es setzt sich aus dem Teilbereich System & Security der Konzern-IT, dem Datenschutzbeauftragten sowie dem Risikomanagement und der Abteilung Internal Control der GRAMMER Gruppe zusammen.

Unternehmenskritische Komponenten der IT-Infrastruktur sind in zwei Rechenzentren installiert und die Stromversorgung ist auch im Notfall durch getrennte Notstromanlagen sichergestellt. Alle GRAMMER Standorte sind redundant an die Rechenzentren angebunden. Die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit geschäftskritischer IT-Systeme ist in Notfallplänen dokumentiert.

GRAMMER schützt sich durch geeignete Sicherheitssysteme und hat Maßnahmen ergriffen, um Angriffe von außen abzuwehren. Firewalls, Malware-Scanner sowie weitere Aktivitäten werden regelmäßig auf ihre Effektivität überprüft und angepasst.

4 BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ

4.1 ÜBERBLICK UND MANAGEMENTANSATZ

Der GRAMMER Konzern übernimmt Verantwortung für die Umwelt und verfolgt dabei einen ganzheitlichen Ansatz. Bei fast der Hälfte der Standorte weltweit haben wir bereits ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 installiert und standortspezifische Umweltziele und -maßnahmen definiert. Bis Ende 2018 planen wir die Ausweitung der Zertifizierung auf alle Standorte von GRAMMER.

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 Logistikkette.

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.

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.

4.2 ENERGIE

An allen deutschen Standorten haben wir die Werke und Unternehmen 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. Unsere Verbrauchsdaten erheben wir für acht deutsche Produktionsstandorte.

Das hohe Bewusstsein unserer Mitarbeiter im verantwortlichen Umgang mit Energie ist die Grundlage für nachhaltige Einsparungen. Mit regelmäßigen Schulungen und der Bereitstellung entsprechender Informationen unterstützt der GRAMMER Konzern seine Mitarbeiter. Durch den Einsatz bester verfügbarer Techniken (BAT = best available techniques) an unseren Produktionsstandorten schafft der GRAMMER Konzern zusätzliche Einsparpotenziale.

Über unser Engagement im „Energieeffizienz-Netzwerk für Unternehmen in Bayern“ beteiligt sich der GRAMMER Konzern zudem am Wissensaustausch zu Energiethemen und an der Förderung branchenweiter Standards.

Unsere Mitarbeiter sind zum bewussten Umgang mit Energie angehalten und werden dazu im Rahmen der Arbeitsschutzschulung und beim Eintritt ins Unternehmen entsprechend geschult. In der täglichen Praxis rufen beispielsweise Aufkleber in den Räumlichkeiten das Thema in Erinnerung.

NACHHALTIGKEITSKONZEPT ENERGIE

ZIELE/MASSNAHMEN	LEISTUNGSINDIKATOR	ZIELWERT	ZEITHORIZONT
Energiekennzahlen, Ziele und Maßnahmen für alle ISO 14001/ISO 50001 zertifizierten GRAMMER Standorte zentral erfassen	Anteil der zentralen Datenerfassung von zertifizierten Standorten	100%	Bis Ende Juni 2018
Rezertifizierung der deutschen Standorte nach ISO 50001	Bestandene Rezertifizierung	Deutschlandweit 100%	2018

4.3 EMISSIONEN

Ein weiteres wichtiges Thema sind die Emissionen, die durch die Produktionstätigkeit in die Luft, ins Wasser oder in den Boden gelangen. Im Rahmen des Umweltmanagements hat GRAMMER an den Standorten bereits umfangreiche Maßnahmen zur Emissionsreduktion eingeleitet und überwacht deren Umsetzung. An insgesamt 16 GRAMMER-Standorten wurde bereits ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 eingeführt. Dies soll kurzfristig auch auf alle weiteren Standorte weltweit ausgedehnt werden.

Zudem verfügen wir an zahlreichen Standorten über individuelle Konzepte, die an die jeweiligen Tätigkeiten bzw. Arbeitsprozesse vor Ort und die lokalen Vorgaben angepasst sind. 2016 haben wir ein Konzept für den gesamten Konzern erarbeitet. Darin verfolgen wir das Ziel, die unterschiedlichen lokalen Ansätze zentral zu erfassen, Erfahrungen zu sammeln und einheitliche Vergleichsmaßstäbe herzustellen.

NACHHALTIGKEITSKONZEPT EMISSIONEN IN LUFT/WASSER/BODEN

ZIELE/MASSNAHMEN	LEISTUNGSINDIKATOR	ZIELWERT	ZEITHORIZONT
Wesentliche Emissionskennzahlen, Ziele und Maßnahmen für alle ISO 14001 zertifizierten GRAMMER Standorte zentral erfassen	Grad der zentralen Datenerfassung von zertifizierten Standorten	100%	Bis Ende Juni 2018
Zertifizierung aller Standorte nach ISO 14001	Abdeckungsgrad Umweltmanagementsystem	100%	Ende 2018

4.4 RESSOURCEN UND MATERIALEINSATZ

Bei allen Produktionsprozessen streben wir ein Minimum an Energie- und Ressourceneinsatz an, um Emissionen und Abfälle zu vermeiden. Nicht vermeidbare Produktionsabfälle werden vorrangig der Weiter- bzw. Wiederverwendung zugeführt, ansonsten werden sie verantwortungsbewusst entsorgt. Schon bei der Entwicklung und Fertigung von Produkten achten wir darauf, dass sie sich am Ende ihrer Lebensdauer möglichst vollständig recyceln lassen.

Neben dem sparsamen Verbrauch von Energie legen wir Wert auf einen effizienten Einsatz von Wasser und Rohstoffen. Bei der Auswahl der Materialien für unsere Produkte spielen Kriterien wie Qualität, Herkunft oder Umweltverträglichkeit eine entscheidende Rolle. Dabei steht der vermehrte Einsatz von leichten und modernen Werkstoffen im Mittelpunkt, die sich möglichst gut recyceln lassen. Wir nutzen unsere Ressourcen möglichst effizient und minimieren so das Abfallaufkommen, z. B. durch Programme zur Optimierung des Nestings – dem platzsparenden Anordnen der Schablonen – beim Zuschnitt von Leder und Stoff. Zusätzlich erhöhen wir unseren Recyclinganteil, z. B. durch die Verwertung von Spritzguss-Angüssen oder von Lederresten.

Die Erfolge lassen sich beispielhaft am Standort Haselmühl ablesen: Dort ist es uns gelungen, den nicht verwertbaren Anteil der Abfälle von 12,4 Prozent im Jahr 2000 auf weniger als 5 Prozent zu senken. Gleichzeitig hat die Lackiererei ihren Wasserverbrauch gemessen an der lackierten Fläche mehr als halbiert.

4.5 TRANSPORT UND LOGISTIK

Durch ständige Verbesserung unserer Beschaffungs- und Auslieferungslogistik sowie Optimierung des Werksverkehrs reduzieren wir die Umweltbelastungen kontinuierlich. Transportoptimierung erreichen wir z. B. durch sogenannte Milkruns – Transportrundläufer mit Lieferanten und Kunden zur Vermeidung von Leerfahrten. Durch Frontend-Werke positionieren wir uns zudem kundennah und verringern dadurch den Transportaufwand.

Um unsere Umweltziele zu erreichen, schreiben wir diese auch in Frachtvereinbarungen mit unseren externen Dienstleistern fest. Im Vertrag für Landfrachten sind der Einsatz schadstoffarmer Fahrzeuge, die konsequente Abfalltrennung und Energiesparmaßnahmen vorgesehen.

Das logistikbedingte Verpackungsaufkommen halten wir vor allem durch einen hohen Anteil von Mehrwegverpackungen in Europa möglichst gering. Zusätzlich haben wir ab dem Jahr 2015 Projekte zur Wiederverwendung von Einwegpackstoffen und zur Erhöhung der Verpackungsdichte angestoßen.

5 PROZESS- UND PRODUKTVERANTWORTUNG

5.1 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 (Materialinsatz) bis zur späteren Anwendung 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. Es 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. In Zusammenhang mit der Produkt- und Prozessverantwortung identifiziert und bewertet GRAMMER auch systematisch die Chancen und Risiken entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Unsere hochwertigen Sitzsysteme und Premium-Interieur-Produkte fertigen wir derzeit an 40 Produktions- und Logistikstandorten (Vj. 40) weltweit. Alle unsere GRAMMER Standorte sind nach dem Qualitätsmanagementstandard ISO 9001 oder der für die europäische und amerikanische Automobilindustrie gängigen Qualitätsmanagementnorm IATF 16949 zertifiziert. Neue Standorte werden gemäß Zertifizierungsvorgaben erstzertifiziert, um den hohen Qualitätsanforderungen unserer Premiumkunden gerecht zu werden.

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 sind mit 65.258 TEUR gegenüber dem Vorjahr (Vj. 61.705) noch einmal gestiegen.

5.2 NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

Im Sinne eines integrierten Umweltschutzes beschaffen wir unsere Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe weitestgehend nach ökologischen Kriterien, auch unter Berücksichtigung der Energieeffizienz. Soweit möglich entscheiden wir uns für die Auswahl werksnaher Lieferanten. Mit geeigneten Maßnahmen wirken wir auf unsere Geschäftspartner ein, sich an unseren Aktivitäten zu orientieren und ebenfalls eine Umwelt- und/oder Energiezertifizierung anzustreben.

5.3 NACHHALTIGE PRODUKTION

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. Unsere Umwelt- und Energiemanagementsysteme basieren auf der Einhaltung aller relevanten Rechtsvorschriften. 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 beispielsweise lösemittelbasierende Lacke, Schaumkomponenten und Kleber im Laufe der Jahre stark reduziert. 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) 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)
- Lastenhefte für Betriebsmittel

Im Rahmen von Kaizen-Prozessen beziehen wir die Mitarbeiter systematisch in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess mit ein. „Kaizen“ (japan.: „Veränderung zum Besseren“) ist bei GRAMMER ein Prozess, der ständige Verbesserung und Innovation im Unternehmen möglich macht. Dazu zählen neben betriebswirtschaftlichen Faktoren auch Themen der Mitarbeitermotivation und des Umweltschutzes. Allein im Jahr 2017 hat GRAMMER mehr als 2.700 sogenannte „Kaizen-Events“ durchgeführt. Die Planung und Umsetzung liegt dabei immer in den Händen unserer Mitarbeiter, so dass sie auf allen Ebenen aktiv mitgestalten. Kern der Kaizen-Philosophie bei GRAMMER ist die Vermeidung von Verschwendung: Transporte, Bestände, schlechte Ergonomie, Wartezeiten, Überproduktion, zu komplexe Prozesse und Fehler.

5.4 NACHHALTIGE PRODUKTE

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 16 Standorten arbeiten unsere Ingenieure an der Weiterentwicklung der GRAMMER Produkte. Darüber hinaus ist R&D in ausgewählten Produktionswerken vertreten, um notwendige Produktionsunterstützung zu gewährleisten. 2017 konnten dadurch die angemeldeten und erteilten Patente um 4 Prozent auf 1.155 (Vj. 1.111) erhöht werden.

PATENTE 2016/2017

	STICHTAG 31.12.2017	STICHTAG 31.12.2016
Erteilte Patente	763	744
Angemeldete Patente	392	367

Der rasante technische Fortschritt geht einher mit stetig wachsenden Anforderungen der OEMs (Original Equipment Manufacturers) an die Zulieferbetriebe. Die Antriebsarten, die Fahrzeugkonzepte und der Level der Automatisierung beim Fahren geben mit der Sicherheit und den digitalen Schnittstellen die Rahmenbedingungen für die weitere Entwicklung vor.

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. Eine weitere Herausforderung ist 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.

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 partieller Faserverstärkung auf Basis von Glasfaser und/oder nachwachsenden Rohstoffen einsparen. Durch eine partielle Reduktion der Dichte von PU-Schaumteilen wird zusätzlich Gewicht eingespart.

Aktuell testen wir den Einsatz der Organo-Sheet-(os-) Technik, die eine Substitution von Stahl durch Composit-Produkte möglich macht. Die Produkte zeichnen sich neben ihrem geringeren Gewicht auch durch eine Einsparung von Prozessschritten in der Fertigung aus.

RECYCLING

Ein Recycling unserer Produkte liegt bei einem hohen zweistelligen Prozentsatz beispielsweise bei unseren Fahrersitzen. Die aus Stahl gefertigten Strukturen sind problemlos wiederverwertbar, und auch die verwendeten PU-Schäume können nach Ende der Nutzungsphase ohne Weiteres thermisch recycelt werden. Geplant sind eine „Grüne Kopfstütze“ und der vermehrte Einsatz von Naturfasern für Abdeckungen. 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.

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 crash-aktive 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.

5.5 PRODUKTSICHERHEIT

Größtmögliche Produktsicherheit für den Anwender ist das Ziel unserer konstruktiven und fertigungstechnischen Tätigkeiten. Die Ermittlung, Bewertung und Reduzierung potenzieller Produktrisiken durch den Einsatz von rechnergestützten Simulationen und geeigneten Techniken stellt sicher, dass alle Aspekte der Produktsicherheit angemessen berücksichtigt werden. Das Management unterstützt den präventiven Ansatz zur Produktsicherheit und nimmt ihn als Führungsaufgabe wahr.

Alle Produkte des GRAMMER Konzerns werden anhand von Leitlinien und internen Spezifikationen entwickelt und nach strengen Ergonomie-, Komfort- und Sicherheitskriterien getestet. Nur Produkte, die diese strengen Kriterien erfüllen, kommen tatsächlich auf den Markt. Hierbei agiert GRAMMER strenger, als es gesetzlichen Anforderungen oder die relevanten Normen vorgeben.

5.6 KUNDENORIENTIERUNG, ZUFRIEDENHEIT UND QUALITÄT

In regelmäßigen Abständen befragen wir unsere Kunden aus dem Bereich Truck und Offroad zu ihrer Zufriedenheit. Das Feedback nehmen wir zum Anlass, unseren Service und unsere Produkte gezielt zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.

Eine effiziente Fahrzeugnutzung und sichere Bedienung setzen physisch und mental leistungsfähige Fahrer voraus. Daher engagiert sich der GRAMMER Konzern im Bereich Gesundheit auch über den Verkauf unserer Produkte hinaus und bietet seinen Kunden und Händlern im Aftermarket die Möglichkeit von Schulungen zum Thema „Richtig sitzen“ an. Die Förderung der Grundlagenforschung im Bereich Wirbelsäule ist dem GRAMMER Konzern ein besonderes Anliegen. Daher zeichnen wir herausragende Leistungen mit dem GRAMMER European Spine Journal Award aus. Mit dem Ergomechanics Kongress 2017 schaffen wir ein öffentliches Podium für führende Experten zum Wissenstransfer rund um das Thema Sitzen. Die Ergebnisse sowie Basisinformationen zu den Themen Gesundheit, Rückenschmerzen, Sicherheit, Komfort sowie Teilhabe am Arbeitsleben werden in Buchform veröffentlicht und stellen wir darüber hinaus der interessierten Öffentlichkeit auf unserer Website zur Verfügung.



Die Ergebnisse des Ergomechanics Kongress finden Sie auf www.grammer.com unter Produktwelten > Ergonomie > Ergomechanics

6 MITARBEITER

6.1 ÜBERBLICK UND MANAGEMENTANSATZ

Unser unternehmerischer Erfolg beruht vor allem auf den Leistungen und dem Engagement unserer weltweit 12.947 Mitarbeiter (Vj. 12.250). 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 Herrn Hartmut Müller unterstellt ist.

Unsere Personalstrategie 2021 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.

Der 2016 neu gestaltete Bereich Talent Management & Employer Branding verfolgt konsequent diesen zukunftsorientierten Ansatz. Ziele sind Trainings- und Weiterbildungskonzepte, die sich an Marktanforderungen orientieren, die Bindung der Mitarbeiter an unser Unternehmen, eine wettbewerbsfähige Positionierung als Arbeitgeber mit Perspektive und das Wissensmanagement. Damit bereitet sich GRAMMER systematisch auf eine weitere Internationalisierung und eine zunehmend kompetitive Zukunft vor.

Unsere im Berichtsjahr entwickelten Nachhaltigkeitskonzepte sind konsequent mit der Personalstrategie verknüpft und legen weitere Ziele und Maßnahmen für die folgenden Themen fest:

- Mitarbeiterzufriedenheit
- Mitarbeiterentwicklung, -förderung und -gewinnung
- Diversity
- 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 Prozent unserer Mitarbeiter in der Fertigung. Wir achten auf ein möglichst ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter und fördern Frauen aktiv. Insgesamt beschäftigte GRAMMER zum 31. Dezember 2017 weltweit 5.855 Frauen und 7.092 Männer.

6.2 MITARBEITERZUFRIEDENHEIT

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

Um ein regelmäßiges Feedback unserer Mitarbeiter zu erhalten, haben wir 2017 die Mitarbeiterbefragung als globales Feedbackinstrument etabliert. 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 als sog. Hybridbefragung (Online und Papier) in 13 Sprachen durchgeführt. In zwölf Dimensionen wie Motivation, Corporate Climate oder persönliche Entwicklungsmöglichkeiten mit insgesamt 57 Fragen wurden die festgelegten Themenbereiche abgefragt und auf einer Skala eingestuft.

Insbesondere in der Online-Befragung hatten wir bereits in der ersten Durchführung eine sehr hohe Rücklaufquote von 75 Prozent.

Als besondere Stärken der globalen GRAMMER Organisation zeigten sich in der Auswertung das hohe Commitment unserer Mitarbeiter sowie ihre Kundenorientierung. Hier liegen die Befragungsergebnisse weit über dem Benchmark. Wir streben für die künftigen Befragungen an, die Rücklaufquote insgesamt um vier Prozentpunkte zu steigern.

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. Dieser sogenannte Appraisal-Prozess findet jährlich statt und bewertet die Leistung des Mitarbeiters im vergangenen Jahr. 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, 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 zu einem Feedback.

Im Rahmen vielfältiger globaler, regionaler und lokaler Maßnahmen bietet der GRAMMER Konzern darüber hinaus die Möglichkeit der Mitarbeiterentwicklung. Beginnend mit den Talent Days im Jahr 2016 haben wir dieses Konzept weiterentwickelt und plangemäß in ein globales Programm überführt. Unter career@GRAMMER werden nun in drei verschiedenen Programmen unsere identifizierten Talente systematisch weiterentwickelt und auf künftige Aufgaben vorbereitet. Zudem bieten wir ihnen im Rahmen von diversen globalen Projekten hervorragende Karrierechancen.

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 verankert 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.

GRAMMER vergütet seine Mitarbeiter marktüblich. Zusätzlich bieten wir viele freiwillige Sozialleistungen.

NACHHALTIGKEITSKONZEPT MITARBEITERZUFRIEDENHEIT

ZIELE/MASSNAHMEN	LEISTUNGSINDIKATOR	ZIELWERT	ZEITHORIZONT
Regelmäßiges Durchführen einer systematischen Mitarbeiterbefragung und Ableitung von Handlungsmaßnahmen	Rücklaufquote	65 %	Fortlaufend
Definieren und Umsetzen lokaler Retention-Projekte zur Mitarbeiterbindung	Ergebnisse Mitarbeiterbefragung	-	2020

6.3 MITARBEITERENTWICKLUNG, -FÖRDERUNG UND -GEWINNUNG

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. Nach der Einstellung qualifizieren wir Mitarbeiter laufend weiter, um ihnen die für ihre derzeitigen Aufgaben sowie neue Herausforderungen benötigten Kompetenzen an die Hand zu geben. Die Qualifizierung unserer Mitarbeiter umfasst die ganze Bandbreite von gesetzlich vorgeschriebenen qualitäts- und kompetenzfördernden Maßnahmen. Dies erstreckt sich von der individuellen Förderung über Teamentwicklung und Einzel-Coachings bis hin zu komplexen Corporate-Programmen. Diesbezüglich haben wir unter career@GRAMMER das GRAMMER Corporate Management

Programm entwickelt und 2017 weltweit ausgerollt. Es besteht aus drei jeweils modular aufgebauten Programmen (DRIVE, FAST LANE und TOP GEAR) und vermittelt den jeweiligen Mitarbeitern mit dem Fokus auf Leadership die für die jeweilige Ebene relevanten Management-Kompetenzen.

Der jährliche Appraisal-Prozess und die damit verbundenen individuellen Gespräche mit den Mitarbeitern sowie eine jährliche Nachfolgeplanung und zusätzliche Programme aus dem career@GRAMMER Portfolio geben uns weltweit einen Überblick über unsere Mitarbeiterpotenziale. Gleichzeitig erhalten die Mitarbeiter das für ihre Orientierung und Weiterentwicklung notwendige Feedback. Auf Basis der jährlichen Stuserhebung planen wir einschlägige Maßnahmen auf individueller und organisatorischer Ebene und entwickeln so unsere Organisation systematisch weiter.

Um die Internationalisierung im GRAMMER Konzern weiter voranzutreiben und das Arbeitsumfeld unserer Mitarbeiter zu verbessern, 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.

NACHHALTIGKEITSKONZEPT MITARBEITERENTWICKLUNG, -FÖRDERUNG UND -GEWINNUNG

ZIELE/MASSNAHMEN	LEISTUNGSINDIKATOR	ZIELWERT	ZEITHORIZONT
Schrittweises Etablieren des Appraisal-Prozesses für definierte Mitarbeiterkreise und Etablieren von Programmen zur Mitarbeiterförderung	Anzahl der Mitarbeiter, die in den Prozess integriert sind	100%	Ab 2018
Onboarding-Konzept für alle Mitarbeiter	-	100%	Fortlaufend ab 2018
Arbeit an einer E-Learning-Strategie und Implementierung zusammen mit den Fachbereichen	Anteil der Fachbereiche mit Zugang zu E-Learning	75%	Ab 2018 bis 2020

6.4 DIVERSITY

Mit dem Thema Diversity beschäftigen wir uns im Konzern seit langem. Mit dem Ausbau unserer internationalen Präsenz hat es weiter an Bedeutung gewonnen. Wir gehören zu den ersten Unterzeichnern der Charta der Vielfalt und damit zu einer besonders verantwortungsvollen Runde von Unternehmen, die für mehr Toleranz und Offenheit im Umgang miteinander eintreten. Ziel ist es, allen Mitarbeitern die gleiche Wertschätzung zukommen zu lassen – unabhängig von Geschlecht, Rasse, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Zuvor hatten wir bereits einen Diversity-Beauftragten ernannt und eine Diversity-Richtlinie im Konzern verabschiedet.

In der Charta der Vielfalt ist auch die Gleichberechtigung von Mann und Frau verankert. Sie spielt in unserem gesamten Personal-Life-Cycle-Prozess eine wesentliche Rolle. Unser Verhaltenskodex greift dieses Thema auf und auch die internen Prozesse unterstützen dabei, dass unseren Mitarbeitern die Wichtigkeit der Einhaltung des Gleichberechtigungsgrundsatzes bekannt ist.

Durch die Teilnahme an Projekten, die sich gerade an die jungen potenziellen künftigen Mitarbeiter richten, wie dem Girls Day und dem Forscherinnencamp versuchen wir zudem aktiv, Frauen für eine Zukunft in der Zulieferbranche für die Automobilindustrie zu gewinnen. Das ist deshalb wichtig, weil die Branche traditionell sehr stark männlich geprägt ist.

Für unsere deutschen Standorte weisen wir 2017 eine Schwerbehindertenquote von 6,7 Prozent (Vj. 7,6) aus und liegen damit weiter deutlich über der gesetzlichen Mindestanforderung. Der GRAMMER Konzern unterstützt die Initiative „Respekt! Kein Platz für Rassismus“ und engagiert sich für Toleranz am Arbeitsplatz.

6.5 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. Ein wichtiger Punkt dabei 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.

Im Rahmen der Vorbeugung haben wir umfassende Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Sicherheit etabliert. Beispiele sind die Gesundheitstage an den Standorten, Trainingsangebote oder die Bildung von Sportgruppen. Entsprechend den gesetzlichen Regelungen hat GRAMMER an 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. 2017 wurden weltweit ebenfalls an den Standorten Projekte weitergeführt und neue Initiativen gestartet, wie zum Beispiel die Durchführung einer Trainingseinheit mit der ehemaligen Olympiasiegerin Kati Wilhelm mit den Mitarbeitern in Amberg oder die Durchführung gesundheitsfördernder Körperübungen während der Pausenzeiten in unserem Werk in Shanghai, China. Neben einer arbeitsmedizinischen Betreuung bietet GRAMMER auch freiwillige Leistungen durch den Betriebsarzt an, z. B. eine Gripeschutzimpfung.



Informationen zum Frauenanteil im Top Management finden Sie in der Konzern-erklärung zur Unternehmensführung auf www.grammer.com im Bereich „Über GRAMMER“ unter „Corporate Governance“

NACHHALTIGKEITSKONZEPT ARBEITSSICHERHEIT UND MITARBEITERGESUNDHEIT

ZIELE/MASSNAHMEN	LEISTUNGSINDIKATOR	ZIELWERT	ZEITHORIZONT
Einführung von Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystemen nach ISO 45001 (und Umstellung der OHSAS 18001 an zwei Standorten)	ISO 45001 zertifizierte Standorte	100% des Konzerns	Von 2018 bis Ende 2019
Senkung der Abwesenheitsrate	Abwesenheitsrate	< 5 %	Fortlaufend

7 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.

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, Tage der offenen Tür und auch Girls Days organisiert und durchgeführt. 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 2017 im Namen ihrer Vereine, sozialen Projekte, Feuerwehren, Rettungsdienste oder Betreuungseinrichtungen um eines der begehrten „Sponsoringpakete“ bewerben und machten davon regen Gebrauch. Beim Firmenlauf in Amberg gingen in diesem Jahr 90 unserer Mitarbeiter an den Start. Mit der Unterstützung der Sportveranstaltung möchte GRAMMER ein Zeichen für die Gesunderhaltung seiner Mitarbeiter setzen.

Auch an internationalen Standorten werden Corporate Volunteering-Projekte ermöglicht. In Mexiko unterstützen die Mitarbeiter von GRAMMER mithilfe von Sach- und Geldspenden sowie der ehrenamtlichen Tätigkeit die Rehabilitationsprogramme „NEEDED“ und „VILLA INFANTIL“, die sich für benachteiligte Jugendliche einsetzen. In Brasilien engagieren sich die Mitarbeiter in dem Programm „EDUCA GRAMMER“, um jungen, benachteiligten Menschen eine solide berufliche Qualifikation zu ermöglichen.