



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

Entsprechenserklärung

Saxonia Franke GmbH & Co. KG

Berichtsjahr 2017

Leistungsindikatoren-Set GRI 4

Kontakt

Kuhnbergstraße 1 73037 Göppingen

Umweltmanagement-, CSR-Beauftragte
Laura Franke

Kuhnbergstraße 1
73037 Göppingen
Deutschland

07161-85090

laura.franke@saxonia-franke.de



Allgemeine Informationen

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

Die Saxonia Franke GmbH & Co. KG ist ein mittelständisches Familienunternehmen.

Der Geschäftszweck des Unternehmens ist die Entwicklung von Präzisions-Stanz-Biegeteilen, Kunststoff-Spritzgussteilen sowie die Montage von Baugruppen.

Wir produzieren Sicherungen, Klammern, Bolzen und Clipse auf modernsten Anlagen. Unsere Produktpalette umfasst mehr als 2000 Teile. Unsere Hauptkunden kommen aus der internationalen Automobil-, Bau- und Elektroindustrie.

Die Saxonia Franke GmbH & Co. KG hat ihren Unternehmenssitz im Gewerbepark Voralb in Göppingen-Eschenbach. Die Geschäftsführer der Saxonia Franke GmbH & Co. KG sind Herr Jörg Franke und Herr Felix Franke. Die Mitarbeiteranzahl beträgt 186. Der Umsatz ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen und betrug im Jahr 2017: 52,4 Millionen.

Die Saxonia Franke GmbH & Co. KG ist nach ISO TS 16949:2016, ISO 14001, EMAS und OSHAS 18001 zertifiziert und wird jährlich intern und extern auditiert.

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Als qualitätsbewusstes Familienunternehmen sind wir uns bewusst, dass Ökologie, Ökonomie und die gesellschaftliche Verantwortung eng miteinander verbunden sind. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie basiert daher auf einem holistischen Ansatz, der die drei Säulen der Nachhaltigkeit (ökonomisch, ökologisch, sozial) berücksichtigt.

Wir verstehen Nachhaltigkeit als eine interdisziplinäre Managementaufgabe und betrachten alle unsere Prozesse ganzheitlich. Durch diesen Ansatz konnten wir 2017 unseren internen Ausschuß und Ersatzteilverbrauch reduzieren und die Laufzeiten der Maschinen verkürzen. Dadurch konnten wir wertvoller Ressourcen schonen und unsere Kosten reduzieren.

Seit langem sind wir im Bereich Qualität, Umwelt und Arbeitsschutz zertifiziert und entwickeln in einem eigenverantwortlichen Verbesserungsprozess unsere Leistungen auf diesen Gebieten weiter. Dabei trägt jeder einzelne Mitarbeiter mit seinen Aufgaben, Fähigkeiten und Engagement zum Erreichen unserer Unternehmensgrundsätze bei.

Dank unseres Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagementsystems haben wir gesunde und motivierte Mitarbeiter.

Als energieintensives Unternehmen haben wir ein besonderes Augenmerk auf die Energieeinsparung. Wir reduzieren unseren Energieverbrauch durch technische Maßnahmen und durch Sensibilisierung unsere Mitarbeiter. Den nicht vermeidbaren CO₂-Ausstoß kompensieren wir über ein zertifiziertes Kompensationsprojekt.

Durch ein neues Abfallkonzept trennen wir nun noch sortenreiner und erzeugen dadurch eine höhere Wiederverwertung sowie weniger Restmüll. Durch die Anwendung von Presscontainern für Kartongabe und Folie konnte der Transport erheblich reduziert werden.

Ebenso sind wir um Transparenz nach innen und nach außen bemüht und veröffentlichen unsere Umweltleistung jedes Jahr in unserer Umwelterklärung, darüber hinaus erstellen wir freiwillig den DNK Bericht.



2. Wesentlichkeit

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

Die Saxonia Franke GmbH & Co. KG ist ökonomisch stabil aufgestellt und verbucht einen stetig steigenden Umsatz. Als modernes Familienunternehmen sind wir uns bewusst, dass unser Handeln im Einklang mit der Ökonomie und Ökologie stehen muss, ebenfalls nehmen wir unsere soziale Verantwortung ernst. Unser Unternehmen ist nach IATF16949:2016, ISO 9000, ISO 14001, EMAS und OSHAS 18001 zertifiziert. Wir sind ein Ausbildungsbetrieb und vermitteln unseren Auszubildenden ein hohes Maß an technischem Know-How.

Übersicht unserer wesentlichen Themen:

- **Wettbewerbliche Themen** (Globalisierung, Wettbewerb der Standorte)
- **Kulturelle Themen** (UN Kultur, CSR, Umweltschutz, Arbeitsschutz, Datenschutz)
- **Externe Themen** (Demografischer Wandel, Fachkräftemangel, Technologiesprünge, Digitalisierung, knappe Ressourcen, Klimawandel)
- **Soziale Themen** (Materielle Anreize für MA, BGM, Betriebliche Altersvorsorge)
- **Technische Themen** (Moderner Maschinenpark, Moderne Fertigungsverfahren)
- **Wirtschaftliche Themen** (Konjunktur, Wirtschaftswachstum)
- **Rechtliche Themen** (Gesetze, Normen, Verordnungen, Kundenanforderungen)

Externe Themen: Die externen Themen reichen vom demographischen Wandel, der einen Fachkräftemangel mit sich bringt, über Änderungen von gesetzlichen Bestimmungen, die uns sekundär betreffen (z.B. Abgasnorm für Dieselfahrzeuge) und Technologiesprünge bei Fertigungsverfahren, die dazu führen würden, dass wir mit unseren Fertigungsverfahren unter Druck geraten, bis hin zur Digitalisierung, dem Klimawandel und knapper werdenden Ressourcen. Dabei verstehen wir den Nachhaltigkeitsgedanken als Treiber für Innovation. Dem Fachkräftemangel beugen wir vor, indem wir selber ausbilden.

Soziale Themen: Wir streben eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit an. Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter(innen) liegt uns sehr am Herzen. Wir engagieren uns in der Gesellschaft mit Sponsoring und Spenden. In unserem Unternehmen werden alle Mitarbeiter(innen) vorurteilsfrei behandelt. Unser Mitarbeiterverhaltenskodex wird jährlich im Rahmen der CSR Schulung geschult. In unserem Unternehmen gibt es flexible Arbeitszeiten, Teilzeit, Homeoffice, individuelle Absprachen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, um die Integration und Vielfalt sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben der Mitarbeiter zu fördern. Wir achten auf eine ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze im Büro und in der Produktion. Wir haben ein Betriebliches Gesundheitsmanagementsystem mit folgenden Angeboten: Fitnessstudio, Massagen, Wellenganggerät, Bootcamp, Gesundheitswoche, Jobrad, Bio-Obst-Kiste.

Technische Themen: Wir führen einen modernen Maschinenpark nach dem Stand der Technik. Unser EDV System und die dazugehörige Infrastruktur werden regelmäßig auf sicherheitsrelevante Themen und Effizienz überprüft.

Kulturelle Themen: CSR, Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz, Umweltschutz und Datenschutz sind feste Bestandteile unserer Unternehmenskultur. Wir pflegen flache Hierarchien und freuen uns wenn sich die Mitarbeiter aktiv beteiligen. Wir bemühen uns stetig die Wertschöpfungskette in ökologischer Hinsicht zu optimieren. Hierzu arbeiten wir eng mit unseren Lieferanten zusammen und fördern eine langfristige und zuverlässige Kooperation. Wir legen großen Wert darauf, dass unser Lieferantenkodex eingehalten wird. Wir sind ein klimaneutrales Unternehmen und bemühen uns energieeffizient zu produzieren und Ressourcen zu schonen.

3. Ziele

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

Die Saxonia Franke GmbH & Co. KG ist seit 2008 nach ISO 14001 und EMAS sowie seit 2012 nach OSHAS 18001 zertifiziert. Unsere Ziele verfolgen wir im Bereich Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie im Bereich der sozialen Verantwortung. Die operativen Ziele stehen in unserem Umwelt-, Arbeitsschutz- und CSR-Programm. Dieses beinhaltet geeignete Maßnahmen, priorisiert die Ziele, definiert Verantwortlichkeiten und setzt Fristen. Das Programm wird von der Geschäftsleitung und den Managementbeauftragten jährlich neu erarbeitet. Zu den Zielen gehören vor allem Ressourcen- und Energieeffizienz, der Klimaschutz sowie ein hohes Maß an Arbeits- und Gesundheitsschutz für unsere Mitarbeiter. Die Ziele werden jedes Jahr im



Managementreview zusammen mit der Geschäftsleitung bewertet und auf deren Erreichung kontrolliert.

Ziel: Energiereduzierung: Transparentes Energie-Monitoring: Effiziente Nutzung und Überwachung des Energieverbrauchs. Energiestrukturierung, Energieströme messen und analysieren. Messung des Produktivitätsgrades/Effizienzgrades durch OEE.

Ziel: Klimaneutrales Unternehmen: 1. Energieverbrauch reduzieren 2. Nutzung von regenerativen Energien 3. nicht vermeidbare Emissionen erfassen (Klimabilanz) und kompensieren. Kompensationsprojekt von Nature Office.

Ziel: Ausbildung/Einsatz Energiescouts: Wir bilden jedes Jahr 2 Azubis zu Energiescouts aus. Das Ziel ist es, das Team von Energiescouts zu vergrößern, Energieeinsparprojekte im Unternehmen um zu setzen und Bewusstsein zu schaffen.

Ziel: Ressourcenverbrauch (Rohmaterial, Schmieröleinsatz, usw.): Verschiedene Maßnahmen um Schmieröleinsatz zu reduzieren, Sensibilisierung der Mitarbeiter, Anwendung und Auswertung des BDE-Systems.

Ziel: Lean Production: Ausweitung der 5-S-Methode in der Produktion. Durch die 5-S-Methode lässt sich Verschwendung im Produktionsprozess nachhaltig verringern.

Ziel: Reduzierung der Arbeitsunfälle: Unterweisung der Arbeitsunfälle vom Vorjahr. Konsequente Erfassung der Arbeitsunfälle und Ableitung von Maßnahmen. Interner Unfallbericht und Unterweisung nach Arbeitsunfall durch Vorgesetzten.

Ziel: Mitarbeiterspezifisches Gesundheitsmanagementsystem: Wir bieten unseren Mitarbeitern verschiedene Gesundheitsangebote (Fitnessstudio, Massagen, Jobrad, Bootcamp, Gesundheitstag).

Ziel: Gesundes Essen für Mitarbeiter: Die Mitarbeiter bekommen Bio-Obst- und Gemüse von einem naheliegenden Biohof.

Ziel: Bewusstsein für Nachhaltigkeit bei der Belegschaft schaffen: Mitarbeiterschulungen, Artikel und Informationen in Mitarbeiterzeitung und Aushänge.

Ziel: Corporate Volunteering: Wir möchten das Ehrenamt in unserem Unternehmen fördern. Das Corporate Volunteering soll ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur werden. Unsere Mitarbeiter können ihr eigenes Projekt oder ein Projekt, das sie unterstützen möchten, einer Jury vorstellen. Das ausgewählte Projekt wird dann von allen Mitarbeitern und der GL unterstützt.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Wir bieten Komplettlösungen von der Entwicklung komplizierter Teile bis hin zur Montage von Baugruppen. Dabei arbeiten wir eng mit unseren Kunden zusammen und können somit schnell und flexibel reagieren. Wir sind kompetent in den Bereichen:

Entwicklung
Konstruktion
Werkzeugbau
Stanzen
Schweißen
Härten
Gleitschleifen
Kunststofftechnik
Montage von Baugruppen

Wir bemühen uns stetig die Wertschöpfungskette in ökologischer und sozialer Hinsicht zu optimieren. Hierzu arbeiten wir eng mit unseren Lieferanten zusammen und fördern eine langfristige zuverlässige und partnerschaftliche Kooperation. Wir legen großen Wert darauf, dass unser Lieferantenkodex eingehalten wird. Unsere Lieferanten werden bezüglich ihres Qualitäts-Umwelt- und Arbeitsschutzmanagements bewertet. Das Verhältnis von lokalen und globalen Zulieferern liegt bei 77,9% zu 22,1 %, wobei die globalen Zulieferer aus dem EU-Ausland kommen.

Vieles können wir auch selber tun. Einen großen Anteil unserer Wertschöpfungskette hat die Verarbeitung von Metallen. Entwicklung und Konstruktion achten darauf, dass so wenig Schnittabfall wie möglich anfällt, unser BDE System verringert die Produktion schlechter Teile.

Bei unserem Maschinenpark achten wir auf einen langen Produktlebenszyklus mit entsprechender Wartung, Überholung und guter Pflege. Dem produktionsbedingten hohen Energieverbrauch begegnen wir mit einer systematischen Analyse der Energieverbräuche und der Sensibilisierung unserer Mitarbeiter sparsam mit der Energie umzugehen. Pneumatikleckagen werden von unseren Energiescouts mit einem Ultraschallgerät aufgespürt, um Energieverschwendung zu vermeiden.

Nach dem Stanzen durchlaufen eine Vielzahl von Produkten Weiterbearbeitungsschritte sowohl intern als auch extern. Zu diesen Weiterbearbeitungsschritten zählen unter anderem Härten, Laserschweißen, Gleitschleifen sowie jegliche Form der Oberflächenbeschichtung. Beim Härten verbrauchen wir die meiste Energie. Hier haben wir verschiedene Maßnahmen zur Reduzierung der Energie umgesetzt. Zum einen wurden die Öfen isoliert,



zum anderen stimmen wir die Produktion so ab, dass hauptsächlich Teile mit gleichen Temperaturen gefahren werden, so dass ein energieintensives Hoch- und Runterfahren der Öfen reduziert werden kann. Unsere externen Oberflächenbeschichter haben wir bezüglich REACH und Konfliktmineralien befragt. Des Weiteren werden einige Teile, sowohl Stanzteile als auch Kunststoffspritzgussteile, in unserer Montage zu Baugruppen montiert. Nach der Einlagerung in unser Hochregallager finden noch die Auslagerung sowie die Kommissionierung statt.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Zuständigkeit für das Thema Nachhaltigkeit sowie die strategische Verantwortung liegt bei der Geschäftsleitung. In Zusammenarbeit mit dem Qualitätsmanagement-, Umweltmanagement-, Arbeitsschutzmanagement-, und CSR-Beauftragten werden Ziele erarbeitet.

Die Verantwortung auf der operativen Ebene, dass die Strategie umgesetzt wird, verteilt sich auf den Umweltmanagementbeauftragten, Arbeitsschutzmanagementbeauftragten, CSR-Beauftragten, Abfallbeauftragten, Sicherheitsfachkraft, Sicherheitsbeauftragte, Datenschutzbeauftragten, Energiescouts und das interdisziplinäre CSR-Team. Das CSR-Team ist ebenfalls Ansprechpartner für alle Mitarbeiter. Es koordiniert die CSR-Projekte und verfolgt deren Umsetzung.

6. Regeln und Prozesse

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

Durch unser integriertes Qualitäts-, Umwelt und Arbeitsschutzmanagementsystem nach ISO TS 16949:2016, ISO 14001, EMAS und OSHAS 18001 haben wir im Unternehmen geregelte Prozesse und Strukturen etabliert. Das Managementsystem überprüft und steuert Maßnahmen im Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Durch die verschiedenen Beauftragten im Bereich Umwelt- Arbeits-, Gesundheitsschutz und CSR wird die Nachhaltigkeitsstrategie im operativen Geschäft implementiert und überprüft.

Im Jahr 2017 wurde das Handbuch sowie alle Verfahrensanweisungen auf die High Level Structure nach der IATF 16949:2016 Norm angepasst.

7. Kontrolle

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

Die Gesamtverantwortung der Kontrolle des integrierten Managementsystems liegt bei der Geschäftsleitung. Weiter findet die Kontrolle über externe und interne Audits statt.

Um Abweichungen frühzeitig zu erkennen haben wir ein Umweltcontrolling mit einem Kennzahlensystem eingeführt in dem alle Input- und Output-Daten erfasst werden. Durch diese regelmäßige Erfassung kann eine hohe Zuverlässigkeit gewährleistet werden. Durch die Kennzahlen können Abweichungen erkannt und Maßnahmen ergriffen werden, um diesen entgegen zu steuern.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator G4-56

Beschreiben Sie die Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation. [Link](#)

Gleichberechtigung ist unsere Maxime



Im Sinne der Integration ist es uns wichtig, dass sich alle unsere Mitarbeiter/innen auf einen gemeinsamen Kodex verständigen:

Grundsatz: Menschenwürde, die Respektierung der Menschenrechte, Solidarität, eine humane Behandlung und soziale Gerechtigkeit sind die Grundlagen unserer zwischenmenschlichen Beziehungen. Wir dulden keine Diskriminierung, schroffe Behandlung, körperliche Nötigung, sexuelle Belästigung oder Beschimpfung, noch deren Androhung. Wir handeln nach der Goldenen Regel, welche in allen Kulturen Gültigkeit hat: Behandle deine Mitmenschen so wie Du von ihnen behandelt werden möchtest!

Unser Selbstverständnis: Wir begreifen die Saxonia-Franke GmbH & Co.KG als eine Stätte der Zusammenarbeit von Menschen, die sich selbstbestimmt und durch sinnhafte Arbeit beruflich und persönlich weiterentwickeln möchten. Dabei werden die individuellen Möglichkeiten und Bedürfnisse des Einzelnen berücksichtigt. Vertrauen ist die Grundlage einer guten Zusammenarbeit, wir setzen auf eine offene Kommunikation auf allen Ebenen und mit dem Betriebsrat. Unser Umgang miteinander ist fair, sachbetont, angemessen, wohlwollend, vertrauensvoll und wertschätzend.

Kunden- und Serviceorientierung: Wir sind professionell, innovativ und flexibel. Unser oberstes Ziel ist es zufriedene Kunden zu haben. Wir entwickeln mit und für den Kunden Produkte von höchster Präzision. Dabei arbeiten wir mit neusten Methoden und Techniken und bemühen uns um größtmögliche Termintreue, sowohl bei den Neu- als auch bei den Serienteilen. Produktqualität resultiert aus der Qualität der Arbeit, deshalb ist es die Aufgabe jedes einzelnen gute Arbeit zu leisten.

Förderung, Bildung, Arbeitssicherheit, Umwelt: Wir setzen auf eine nachhaltige Unternehmensführung. Zentrale Elemente einer nachhaltigen Unternehmensführung sind Weiterbildung, Umwelt, Gesundheit und Sicherheit. Wir sind bestrebt die Einsatzmöglichkeiten für unsere Mitarbeiter breit zu fächern, damit sie ihre fachliche, soziale und persönliche Handlungskompetenz entwickeln können. Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter hat für uns höchste Priorität, wir sind stets bestrebt durch verschiedene Angebote unser Gesundheitsmanagement zu optimieren. Der bewusste und sparsame Einsatz von Energien, Materialien, Rohstoffen und Wasser ist uns ein großes Anliegen und wird im Unternehmen gelebt. Wir streben einen ökonomischen Erfolg an, der im Einklang mit Ökologie und sozialer Verantwortung steht.

Drogenfreier Arbeitsplatz: Drogenmissbrauch, gleich ob es sich dabei um den Missbrauch von Alkohol oder anderen Drogen handelt, ist eine ernsthafte Bedrohung der Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter sowie der Produktivität unseres Unternehmens und daher strengstens untersagt.

Prinzipien bezüglich Korruption, Erpressung und Bestechung: Wir setzen uns für eine ethische Geschäftsproduktion ein und lehnen jede Form von Bestechung und Korruption ab.

8. Anreizsysteme

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

Bisher orientiert sich die Vergütung der Mitarbeiter noch nicht direkt am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen. Wir haben jedoch ein Mitarbeiterprämiensystem zur Erreichung von Qualitätszielen implementiert. Die Erreichung dieser Ziele wird jährlich im Qualitätsmanagementreview durch die Geschäftsleitung kontrolliert.

Am Anfang des Jahres wird anhand des Umsatzes des Vorjahres eine Summe festgelegt. Von dieser Summe werden am Ende des Jahres alle Kosten, die durch Qualitätsfehler und Reklamationen entstanden sind, abgezogen. Diese Summe, zusätzlich eines Goodwills der Geschäftsleitung, wird durch die Anzahl der Mitarbeiter geteilt und als Prämien ausgezahlt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator G4-51a

Vergütungspolitik – Berichten Sie über die Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die leitenden Führungskräfte. [Link](#)

Unser Mitarbeiter-Beteiligungsmodell sieht folgendermaßen aus: Führungskräfte werden jährlich bewertet und bekommen eine Anerkennungsprämie für eine besondere Leistung in ihrem Aufgabengebiet. Die Anerkennungsprämie orientiert sich dabei noch nicht direkt am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen.

Leistungsindikator G4-54

Nennen Sie das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters in jedem Land mit signifikanten geschäftlichen Aktivitäten zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter) im selben Land. [Link](#)

Der bestbezahlte Mitarbeiter bekam im Jahr 2017 3x mehr als der Median aller Mitarbeiter bezogen auf den Stundenlohn.



9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Die Saxonia Franke GmbH & Co. KG führte im Rahmen der Einführung der neuen IATF 16949:2016 Norm eine neue Stakeholderanalyse durch. Folgende interessierte Parteien wurden identifiziert:

- Kunden
- Geschäftsleitung
- Mitarbeiter
- Zeitarbeiter
- Auszubildende
- Lieferanten
- Dienstleister
- Behörden und Gesetzgeber
- Gemeinde
- Banken
- Berufsgenossenschaft
- Arbeitssuchende
- Direkte Umgebung

Ihre Erwartungshaltungen an unsere Organisation wurden eruiert. Maßnahmen zur Erfüllung der Erwartungen sind in Prozessen, Anweisungen an Mitarbeiter und in mitgeltenden Unterlagen enthalten. Die Erwartungshaltung wird in Bezug ihrer Bedeutung und des Auftretens bewertet und wenn erforderlich werden Maßnahmen zur Verbesserung festgelegt. Zum Stakeholderdialog gründeten wir für die Mitarbeiter, Auszubildenden und Zeitarbeiter ein CSR-Team. Einmal pro Jahr wird ein Feedbackgespräch geführt, in dem die Anliegen der Mitarbeiter besprochen werden. Ebenfalls haben wir eine Whistleblowing Politik implementiert. Mitarbeiter können so sicher und vertrauensvoll auf Missstände hinweisen, wenn sie es bevorzugen auch anonym.

Mit unseren Kunden, Dienstleistern und Lieferanten streben wir eine langfristige Beziehung an und pflegen stets eine gute Kommunikation.

Die Berufsgenossenschaft auditiert unser Arbeitsschutzmanagement nach OSHAS 18001, mit ihr stehen wir dadurch stets im Austausch.

Mit den Banken pflegt die Geschäftsleitung regelmäßige Besprechungen. Die Überprüfung der Anspruchsgruppen erfolgt jährlich im Zug der Managementbewertung durch den Geschäftsführer.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator G4-27

Nennen Sie die wichtigsten Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekommen sind, und wie die Organisation auf jene wichtigen Themen und Anliegen reagiert hat, einschließlich durch ihre Berichterstattung. Nennen Sie die Stakeholdergruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen jeweils angesprochen haben. [Link](#)

Folgende Themen wurden als wesentlich identifiziert:

- Mitarbeiterzufriedenheit/Mitarbeiterfeedback
- Gesundes Essen am Arbeitsplatz
- Kinderbetreuung in den Ferien
- Befragung der Lieferanten hinsichtlich unseres Lieferantenkodex

10. Innovations- und Produktmanagement

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

Unsere Produkte sind Teil eines größeren Endproduktes. Wir produzieren keine Wegwerfprodukte sondern sie können jahrzehntelang als Einbauteil genutzt werden. Durch eine hohe Qualität unserer Produkte garantieren wir eine lange Haltbarkeit, durch Ersatzteillieferungen verlängern wird den Lebenszyklus der



Endprodukte.

Bei der Planung und Herstellung unserer Stanzwerkzeuge achten wir darauf, dass so wenig Stanzabfälle wie möglich anfallen. Wir bieten sichere Arbeitsplätze und gute Verdienstmöglichkeiten. Durch folgende Maßnahmen verbessern wir die Nachhaltigkeit unserer Produkte:

BDE- System: Um die direkten Einflüsse wie Werkzeug, Maschinen, Peripherie sowie die Qualität des Materials besser beurteilen zu können wurde in ein BDE System investiert. Im Jahr 2015 wurde die Stelle BDE Controlling geschaffen um das System effektiv zu nutzen. Das BDE System ermöglicht die Fehlergründe welche über die Produktion auftreten nach Häufigkeit und Stördauer zu analysieren. In den einzelnen Fertigungsbereichen gibt es wöchentlich eine Besprechung bei welcher die 3 Produkte mit der niedrigsten Nutzung analysiert werden und zu den drei häufigsten Störgründen Abstellmaßnahmen definiert werden. Durch unser BDE System verringern wir u.a. die Standzeiten der Maschinen (=Energieeinsparung), vermeiden Kabelbrüche und schlechte Teile (= Rohmaterial- und Abfalleinsparung).

Energiemonitoring: Wir haben in ein System zum transparenten Energie-Monitoring investiert. Energieströme werden gemessen, analysiert und strukturiert. Dadurch ist eine effiziente Nutzung und Überwachung des Energieverbrauchs möglich.

CO2-Neutrale Produktion: Wir vertreten den Ansatz unsere CO2 Emissionen zu vermeiden, zu reduzieren und die CO2-Emissionen, die wir nicht durch eigene Maßnahmen verhindern können, durch zwei Nature Office Projekte zu kompensieren. Beide Projekte sind nach Standard Gold bzw. VCS zertifiziert (Verified Carbon Standard).

Mobilität der Zukunft: Unsere Hauptkunden kommen mit 72% überwiegend aus der Automobilindustrie. Unsere Produkte tragen zur sicheren Mobilität der Gesellschaft und zum Häuser- und Wohnungsbau (18% unsere Produkte) bei.

Durch die intensive Nutzung des Industriegutes Auto haben unsere Produkte eine negative ökologische Mitwirkung (hoher Wasserverbrauch, CO2-Emissionen uvm.) Die Chance diese Wirkung zu verbessern sehen wir in der Entwicklung von alternativen Antrieben, die die Umwelt möglichst wenig belasten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link](#)

Wird momentan nicht gemessen.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Die Saxonia Franke GmbH & Co. KG erfasst ihre Input und Output Werte seit 2008 in einer Stoff- und Energiebilanz. Dabei werden folgende Daten erfasst und gemäß den Kernindikatoren aus EMAS ausgewertet.

Input: Rohmaterial, Hilfs- und Betriebsstoffe, Verpackungen, Kraftstoff, Wasser, Energie (Strom/Gas)

Output: Abfall, Sonderabfall, Abwasser, Emissionen.

Die Stoff- und Energiebilanz enthält ebenfalls die Klimabilanz. Als produzierendes Unternehmen haben wir einen hohen Energieverbrauch, vor allem in den Bereichen Kaiser/Schulerpressen, Kunststoffspritzgießmaschinen und Härterei. Ebenfalls ist prozessbedingt unser Schmierölverbrauch hoch. Unsere Maßnahmen zielen demnach vor allem darauf ab, den Energieverbrauch so effizient wie möglich zu gestalten und den Schmieröleinsatz so gering wie möglich zu halten. Darüberhinaus konzentrieren wir uns darauf den Abfall zu reduzieren. Hierzu trennen wir unsere Kunststoffabfälle sortenrein und führen sie einem Recycling zu. Durch das BDE System und die Abstellung der häufigsten Störgründe wird ebenfalls Abfall vermieden. Darüberhinaus sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter Abfälle sortenrein zu trennen. Das Wasser für Kühlprozesse ist über Regenwasserzisternen auf dem Dach geregelt. Daher beschränkt sich der Wasserverbrauch auf die Sanitäranlagen.

Neues Abfallkonzept: Im Jahr 2017 haben wir ein neues Abfallkonzept mit der Firma Ökotec eingeführt. Die Vorteile sind eine noch sortenreinere Trennung

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>



bei den Metallen und Kunststoffen und dadurch weniger Restmüll. Ebenfalls haben wir eine höhere Wiederverwertung von Holz, Papier, Kartonage Folie und PC-Bänder. Durch unsere neue Folien und Kartonagen Presse konnten wir den Transport stark reduzieren und dadurch CO2 einsparen. Durch unsere neues Dosen-Refill-Sation hat sich der Verbrauch von Spraydosen erheblich verringert.

Im Jahr 2017 nutzten wir Strom, Gas, Schmieröl, Wasser, Stahl, Kunststoffe in folgendem Umfang:

Strom: 5.999.561 Kwh
Gas: 1.504.908 Kwh
Schmieröl: 33,1 Tonnen
Wasser: 5.776 m3
Stahl: 4.984 Tonnen
Kunststoffe: 577 Tonnen

Die Photovoltaikanlage auf unserem Firmendach produzierte 325.700 Kwh Strom.

12. Ressourcenmanagement

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

Wir streben an unseren Energieverbrauch jedes Jahr um 1,3% zu senken. Hierfür setzen wir verschiedene Maßnahmen um:

- Energiemonitoring, dadurch Schaffung von Transparenz
- Ausbildung von jährlich zwei Auszubildenden zum IHK Energiescout, die Energieeinsparmaßnahmen im Unternehmen aufspüren und umsetzen
- Nicht vermeidbare Menge CO2 wird kompensiert durch ein Kompensationsprojekt von Nature Office.
- Regelmäßiger Einsatz eines Druckluft-Leckagensuchgerätes
- Nachrüstung Energieeffizienter Elektromotoren
- BDE-System dadurch Verringerung der Maschinenstandzeiten
- Umstellung auf LED Beleuchtung
- Installation von Bewegungsmeldern
- Verschiedene Projekte um den Schmieröleinsatz zu reduzieren
- Elektrostatisches Ölreinigungsgerät
- Photovoltaikanlage auf dem Firmendach mit 367 KWp

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator G4-EN1

Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen. [Link](#)

Im Jahr 2017 haben wir 4.981 Tonnen Stahl und 577 Tonnen Kunststoff eingesetzt. Die Kennzahl Materialeffizienz betrug 106,13.

Leistungsindikator G4-EN3

Energieverbrauch innerhalb der Organisation. [Link](#)

Wir ermitteln unseren Energieverbrauch gemäß der Kernindikatoren aus EMAS . Unser gesamter Energieverbrauch ergibt sich aus Strom, Gas, Benzin und Diesel und betrug im Jahr 2017: 21.538,51MWH

Leistungsindikator G4-EN6

Verringerung des Energieverbrauchs. [Link](#)

Unser Ziel ist es unseren Energieverbrauch jedes Jahr um 1,3 % zu senken. Im Jahr 2017 haben wir unser Ziel erreicht und den Stromverbrauch um 1,3 (Kennzahl Rohertrag/Kwh) gesenkt.

Leistungsindikator G4-EN8

Gesamtwasserentnahme nach Quellen. [Link](#)



Der Wasserverbrauch beschränkt sich hauptsächlich auf die Sanitärzwecke, ein Teil wird für die Kühlung der Härteanlage eingesetzt. Das Kühlsystem der Spritzgießmaschinen funktioniert mit Zisternenwasser.
Unser Wasserverbrauch betrug im Jahr 2017: 5776 m³

Leistungsindikator G4-EN23
Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode. [Link](#)

Wir ermitteln unseren Abfall gemäß den Kernindikatoren aus EMAS. Unser Gesamtgewicht des Abfalls betrug im Jahr 2017: 2.665,57 Tonnen.
Davon waren 2.586,07 Tonnen zur Verwertung und 79,50 Tonnen zur Beseitigung

13. Klimarelevante Emissionen

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

Die Klimarelevanten Emissionen werden ebenfalls in unserer Stoff- und Energiebilanz erfasst und im Rahmen der Kernindikatoren von EMAS ausgewertet. Klimarelevante Emissionen ergeben sich aus dem Verbrauch von Strom und Gas, Benzin und Diesel und Methanol und betragen 2017: 3.820 Tonnen. Die Klimarelevanten Emissionen werden durch ein Kompensationsprojekt von Nature Office kompensiert. Wir haben unsere Dachfläche für eine Photovoltaikanlage mit 367 KWp verpachtet. Der erzeugte Strom wird zwar direkt bei uns eingespeist, allerdings beziehen wir unseren Strom bei den Pfalzwerken. Somit wird auf unserem Dach regenerative Energie erzeugt, wir nutzen jedoch den Strommix von den Pfalzwerken. Wir haben Solarpanels für die Warmwassergewinnung auf dem Firmendach. Wir haben 2 E-Tankstellen und ein Elektroauto im Firmenfuhrpark.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator G4-EN15
Direkte THG-Emissionen (Scope 1). [Link](#)

Wir ermitteln unsere THG Emissionen gemäß den Kernindikatoren von EMAS. Die gesamten THG-Emissionen betragen im Jahr 2017: 3.820,51 Tonnen und wurden durch ein Kompensationsprojekt von Nature Office kompensiert.

Leistungsindikator G4-EN16
Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2). [Link](#)

Wird nicht erhoben.

Leistungsindikator G4-EN17
Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3). [Link](#)

Wird nicht erhoben.

Leistungsindikator G4-EN19
Reduzierung der THG-Emissionen. [Link](#)

Die Kennzahl (THG Emission) konnte im Berichtsjahr um 1,5 % reduziert werden. Die absolute Zahl (THG Emission) ist um 1% gestiegen.

Durch folgende Maßnahmen versuchen wir die THG Emissionen zu reduzieren.

- Photovoltaikanlage mit einer Leistung von 367 Kw (seit 2010)
- Energiemonitoring
- Solarpanel für Warmwasserversorgung
- 2 Elektrotankstellen



- Solartankstelle für E-Bikes (in Planung)

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

Unser Unternehmen ist nur national am Standort in Göppingen und nicht international tätig. Als deutsches Unternehmen werden die nationalen Vorschriften zu den Arbeitnehmerrechten eingehalten. Wir haben einen Betriebsrat mit dem wir kooperativ zusammenarbeiten sowie verschiedene Betriebsvereinbarungen. Wir führen ein betriebliches Vorschlagswesen und haben ein CSR Team gegründet, um den Mitarbeitern die Möglichkeiten zu geben sich, aktiv einzubringen.

Der DNK Bericht trägt dazu bei den Mitarbeitern das Thema Nachhaltigkeit bewusst zu machen. Ebenfalls haben wir eine Mitarbeiterzeitschrift und jährliche Schulungen um das Thema CSR zu vertiefen.

15. Chancengerechtigkeit

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

In unserem Unternehmen werden alle Mitarbeiter vorurteilsfrei behandelt. Unser Mitarbeiterkodex basiert auf der goldenen Regel gemäß des kategorischen Imperatives von Immanuel Kant, der in allen Religionen Gültigkeit hat: "Handle so, dass die Maxime deines Willens jederzeit zugleich als Prinzip einer allgemeinen Gesetzgebung gelten könnte." Der Mitarbeiterverhaltenskodex wird jährlich im Rahmen der CSR Schulung geschult.

In unserem Unternehmen gibt es flexible Arbeitszeiten, Teilzeit, Homeoffice, individuelle Absprachen zur Vereinbarkeit von Beruf- und Familie, um die Integration und Vielfalt sowie die Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben der Mitarbeiter zu fördern.

Für uns ist es selbstverständlich, dass alle Mitarbeiter angemessen und fair bezahlt werden, dafür lehnen wir uns an den Metalltarifvertrag an. Als Grundlage zur Bezahlung dient die Arbeitsplatzbeschreibung. Durch die jährliche Bewertung der Vorgesetzten und die Weiterqualifikation am Arbeitsplatz wird der Lohn angepasst. Für Hilfsarbeiten liegt der Lohn bei uns mit 25 % weit über dem Mindestlohn.

Unser Unternehmen beschäftigt 9 Behinderte, hat 5 Teilzeitkräfte, das Durchschnittsalter beträgt 42 Jahre, wir bilden 13 Azubis aus.

Der Frauenanteil beträgt: 20%. Der Anteil ist gering da die Tätigkeit handwerklich geprägt ist. In Zukunft möchten wir am GirlsDay (Mädchenzukunftstag) teilnehmen und dadurch die Potenziale von Mädchen in handwerklichen Berufen stärken.

16. Qualifizierung

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

Wir achten auf die ergonomische Gestaltung unserer Arbeitsplätze sowohl im Bürobereich als auch in der Produktion.

Wir haben ein Gesundheitsmanagementsystem mit verschiedenen Angeboten:

- Fitnessstudio
- Bootcamp
- Massagen
- Wellenganggerät



- Rückentraining
- Jobrad
- Bio-Obst-Kiste
- Jährliche Gesundheitswoche

Wir sind ein Ausbildungsbetrieb und haben 13 Auszubildende.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator G4-LA6

Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht. [Link](#)

Im Jahr 2017 hatten wir 14 Arbeitsunfälle, 3 davon waren BG meldepflichtig.
Die meisten Unfälle waren kleine Schnittwunden. Wir hatten keine Todesfälle.

Leistungsindikator G4-LA8

Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden. [Link](#)

Einsatzzeit unserer Sicherheitsfachkraft und unseres Betriebsarztes: 282 Stunden/Jahr.

Leistungsindikator G4-LA9

Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie. [Link](#)

Wird nicht erfasst.

Leistungsindikator G4-LA12

Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren. [Link](#)

Nicht relevant

Leistungsindikator G4-HR3

Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen. [Link](#)

Es haben keine Diskriminierungsvorfälle stattgefunden.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

Wir haben ein Verhaltenskodex für Lieferanten sowie einen Fragenkatalog für Lieferanten, der in die Bewertung der Lieferanten mit einfließt. Dieser Kodex enthält folgende Punkte:

- Respektierung der Menschenrechte
- Keine Zwangsarbeit
- Kein Menschenhandel
- Keine Kinderarbeit



- Gute Arbeitsbedingungen
- Gerechte Entlohnung
- Keine Diskriminierung
- Verhandlungsfreiheit
- Keine Korruption und Bestechung
- Sicherheits- und Gesundheitsschutz
- Umweltschutz

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator G4-HR1

Gesamtzahl und Prozentsatz der signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden. [Link](#)

keine

Leistungsindikator G4-HR9

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden. [Link](#)

Keine

Leistungsindikator G4-HR10

Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden. [Link](#)

Wir hatten im Jahr 2017 652 Lieferanten. 75% der Ware beziehen wir von unseren Top 50 Lieferanten. Die Top 50 Lieferanten wurden zu 100 % angeschrieben, unseren Lieferantenkodex zu unterschreiben. Darüberhinaus wurden 32 weitere Lieferanten angeschrieben.

Leistungsindikator G4-HR11

Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen. [Link](#)

Keine

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Die Saxonia Franke sponsort und spendet an verschiedene soziale und sportliche Einrichtungen in der Region.

- Tierschutzverein Göppingen
- SOS Kinderdörfer Weltweit
- Caritas Stuttgart und Caritas Weltweit
- Deutsches Rotes Kreuz Göppingen
- Björn Steiger Stiftung
- VFV Institution für Verkehrssicherheit
- TSV Heiningen Handballjugend
- TTC Uhingen Jugend
- Pestalozzi Schule
- Deutsche Parkinson Vereinigung
- Zuhause Leben e.V.

Wir haben einen Außenstellenarbeitsplatz für eine Mitarbeiterin der Behindertenwerkstätte der Lebenshilfe. Wir vergeben Montagearbeiten an eine



Werkstatt für Behinderte.

Wir unterstützen ein CO2 Kompensationsprojekt, um unsere nicht vermeidbaren Emissionen auszugleichen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator G4-EC1

Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert. [Link](#)

SAXONIA-FRANKE GmbH & Co. KG Befestigungs- und Sicherungselemente

Amtsgericht Ulm

HRA 531358

Zahlen aus unserem Jahresabschluss:

Direkt erwirtschafteter Wert

Einkünfte: 52.556 T Euro

Verteilter Wert

Betriebskosten: 37.968 T Euro

Personalkosten: 10.895 T Euro

Zahlungen für Kapitalgeber: 1.557 T Euro

Zahlungen an Regierung: 754 T Euro

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Unser Unternehmen betreibt keine politische Einflussnahme und ist in keiner politischen Organisation Mitglied. Es gibt demnach keine Kriterien nach denen entschieden wird wofür sich das Unternehmen politisch engagiert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator G4-S06

Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem. [Link](#)

Es haben keine politischen Spenden stattgefunden.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Zu den wesentlichen rechtlichen Themen, mit denen wir uns beschäftigen zählen:

- BGB
- HGB
- ProdHaftG
- UmweltHG
- GEWo
- BetrSichV
- ProdSG
- KrWG

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>



- GefStoffV
- ArbschG
- DGUV
- Brandschutzrechtliche Vorschriften
- Kundenanforderungen

Wir erfassen und überprüfen alle relevanten Gesetze, Verordnungen, Normen und Kundenanforderungen in einem Rechtskataster. Das Rechtskataster wird von unserem UMB/ AMB jährlich mit Hilfe von umwelt-online aktualisiert und überarbeitet. Das Rechtskataster enthält ebenfalls die Pflichten für die Vorgesetzten, die sich aus dem Gesetz ergeben. Die Vorgesetzten und in letzter Konsequenz die Geschäftsführung sind für die Einhaltung der Compliancerichtlinie verantwortlich.

Unser Unternehmen hält sich an alle gültigen rechtlichen Vorschriften und lehnt Bestechung und Korruption konsequent ab. Dies ist auch in unserer Unternehmenspolitik sowie in unserem Mitarbeiterkodex und Lieferantenkodex verankert. Wir schulen unsere Mitarbeiter jährlich gemäß unseres Mitarbeiterkodex und befragen unsere Lieferanten bzgl. unseres Lieferantenkodex.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator G4-SO3

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken hin geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken. [Link](#)

100%

Leistungsindikator G4-SO5

Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen. [Link](#)

Es haben keine Korruptionsfälle stattgefunden.

Leistungsindikator G4-SO8

Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften. [Link](#)

Keine