



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2020

WESSLING GmbH

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Diplom Geograph
Frank Harnacke

Oststraße 7
48341 Altenberge
Deutschland

02505 89253
02505 89279
frank.harnacke@wessling.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst: GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

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

Gesellschaft

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

Stand: 2020, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Lösungsorientierte Beratung und hochwertige Analytik sind die Mission von WESSLING. Die Dienstleistungen und Produkte unterstützen unsere Kunden und Partner bei der Verbesserung ihrer Nachhaltigkeitsleistung.

Im Januar 1983 legte Dr. Erwin Weßling den Grundstein für die heutige Firmengruppe. Das westfälische Unternehmen ist zu einem international agierenden Konzern mit 1.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewachsen, die für Kunden an 25 Standorten in Europa sowie in China im Einsatz sind. Damals wie heute steht der Name WESSLING als leistungsstarkes Familienunternehmen für exzellente Qualität hochwertiger Laboranalytik und ingenieurtechnischer Beratungsdienstleistungen. Hierfür steht je nach Geltungsbereich das Managementsystem nach Vorgaben der DIN EN ISO/IEC 17025, der DIN EN ISO 9001, der DIN EN ISO 14001 sowie dem BG-Siegel „Sicher mit System“. Als akkreditiertes Laboratorium und mit öffentlich bestellten und vereidigten Sachverständigen entwickelt WESSLING ökonomisch und ökologisch sinnvolle Lösungen. Experten aus über 40 Berufsgruppen bieten ein umfassendes Know-how und einen reichen Erfahrungsschatz in den unterschiedlichsten Sachgebieten. Damit sind Lösungen aus einer Hand auf die Kundenbedürfnisse zugeschnitten.

Das Dienstleistungsportfolio umfasst die Themen:

- Analytik- und Beratungsleistungen rund um Abfall, Boden, Wasser und Luft, - Lebensmittelanalytik, Lebensmittelkennzeichnung, Lebensmittelhygiene, - Futtermittelanalytik und -beratung, - Emissions- und Immissionsmessungen, Arbeitsplatz- und Gefahrstoffmessungen, - Produktsicherheit von Bedarfsgegenständen, - Beurteilung von Bauschadstoffen, Planung und Bauleitung von Sanierungsmaßnahmen, - Raumluftmessungen und Maßnahmen zur Raumluftqualität, - Managementsystemberatung in den Bereichen Qualität, Umwelt, Energie, Arbeitssicherheit und Nachhaltigkeit, - Analytik- und Beratungsleistungen rund um die Qualität, Sicherheit und Unbedenklichkeit von Kosmetika, - Pharmaanalytik und Consulting. Die DNK-Erklärung bezieht sich auf die WESSLING GmbH an allen 14 deutschen Standorten.

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.

WESSLING verfolgt eine Nachhaltigkeitsstrategie, wobei die Nachhaltigkeitsziele in den Kontext der SDG's (Ziele für nachhaltige Entwicklung) gestellt werden (siehe Kapitel 3 "Ziele"). Zur Verfolgung der Ziele und Maßnahmen ist ein Team etabliert, das an die Geschäftsführung berichtet. Nachhaltigkeitsaspekte, entsprechende Ziele und Maßnahmen, werden für das jeweilige Berichtsjahr im Teilmanagementbewertungsbericht vom Team Nachhaltigkeit dokumentiert und fließen als verpflichtende Eingabe in die Gesamtmanagementbewertung ein. Ziele und Maßnahmen zu einzelnen Nachhaltigkeitsaspekten sind Bestandteile der Qualitätsziele für das jeweils nachfolgende Jahr. Die Priorität einzelner Handlungsfelder und Themen variiert. In 2020 stand u. a. die Initiierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements im Fokus (SDG 8).

Folgende Handlungsfelder werden als bedeutend gewertet:

1. Steuerung des Einflusses auf die Gesellschaft und die Umwelt (soziale Verantwortung),
2. Förderung eines verantwortungsvollen Verhaltens gegenüber interessierten Parteien (ethische Verantwortung),
3. Berücksichtigung familiärer und privater Belange sowie der Gesunderhaltung von Mitarbeitern (Verantwortung für Mitarbeiter),
4. Fortlaufende Optimierung der Betriebsökologie (Verantwortung für die Umwelt),
5. Berücksichtigung der Interessen von Lieferanten und anderen Partnern (moralische Verantwortung),
6. Nachhaltige Dienstleistungen und Produkte (WESSLING Mission).

Die genannten Handlungsfelder stehen in Wechselwirkung zueinander und werden im Gesamtkontext betrachtet. Konkrete Ziele und Maßnahmen können

somit mehr als einem Handlungsfeld zugeordnet werden.

Folgende Themen werden als zentrale Aufgaben verstanden:

1. Reduzierung der Umweltleistung (z. B. durch Einsatz eines gasbetriebenen BHKW, Prozessoptimierung),
2. Förderung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes (z. B. durch BGM),
3. Ökologische Optimierung des Fuhrparks (z. B. durch Einsatz verbrauchsarmer Fahrzeuge),
4. Unterstützung von gemeinnützigen Unternehmen und Aktionen (z. B. Erteilung von Aufträgen für die Grünpflege),
5. Aufrechterhaltung der lernenden Organisation als Grundlage des Wissensmanagements,
6. Prozessoptimierungen im Sinne des Stakeholder-Ansatzes.

Die Einhaltung gesetzlicher Regelungen ist Basis aller Aktivitäten von WESSLING. Die implementierten Managementsysteme nach Vorgaben der DIN EN ISO/IEC 17025 (Qualität), der DIN EN ISO 9001 (Qualität), der DIN EN ISO 14001 (Umwelt) und dem BG-Siegel „Sicher mit System (Arbeitssicherheit)“ dienen auch der Ermittlung relevanter Vorgaben und deren Einhaltung. In 2020 wurde damit begonnen, in Zusammenarbeit mit einer Krankenkasse, ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) zu etablieren.

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.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

In 2020 wurde der Aspekt Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (SDG 8) in besonderer Weise priorisiert. Hieraus folgte als Maßnahme der Start der Implementierung eines "Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems (BGM)" in Zusammenarbeit mit einem Institut für Gesundheitsschutz und einer Krankenkasse, womit sowohl wissenschaftliche und auf das Unternehmen zugeschnittene Herangehensweisen verknüpft wurden. Die Implementierung wird über das Jahr 2020 andauern.

Ökologisches Umfeld

Es werden an keinem der 14 WESSLING Standorte Anlagen betrieben, die einer Genehmigung nach den Vorgaben des Bundes-Immissionschutzgesetzes

bedürfen. Keiner der Standorte unterliegt aufgrund seiner Lage besonderen Anforderungen zum Schutz der Umwelt. Die Standorte liegen in ausgewiesenen Gewerbegebieten, reine Bürostandorte mitunter in Mischgebieten. Am Hauptstandort in Altenberge werden Bienenstöcke betrieben. Sie sind ein Nachweis dafür, dass Ökologie und Ökonomie sich nicht ausschließen.

Sozioökonomisches Umfeld

WESSLING Kunden erwarten qualitativ hochwertige und gleichzeitig preiswerte Analytik- und Beratungsdienstleistungen, die zu individuellen Lösungen im Dienstleistungsspektrum führen. Dies setzt die Anwendung moderner und zukunftsorientierter Methoden voraus, die den gesetzlichen, normativen und kundenspezifischen Anforderungen genügen. Hochqualifizierte Mitarbeiter, ein innovatives Vorgehen, eine hohes Maß an Arbeitssicherheit sowie die Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards sind gängige Kundenanforderungen. Diese Eigenschaften erwartet WESSLING in gleicher Weise von seinen Lieferanten. Gesellschaftliche und umweltschutzrelevante Fragestellungen finden im Dienstleistungsportfolio auch dann Berücksichtigung, wenn lediglich ein langfristiger wirtschaftlicher Erfolg erwartet werden kann. So ist bereits seit Jahren eine Organisationseinheit (Geschäftsfeld Funktionale Materialien) etabliert, die sich mit der Thematik Mikro- und Nanoanalytik beschäftigt, um hier mittelfristig Lösungen für den Nachweis und den Umgang mit z. B. Mikroplastik anbieten zu können.

Politisches Umfeld

Die WESSLING GmbH betreibt ausschließlich Standorte in Deutschland. Es werden keine spezifischen Besonderheiten hinsichtlich des politischen Umfeldes abgeleitet, die Einfluss auf die WESSLING Aktivitäten haben.

Auswirkungen

Die WESSLING Dienstleistungen haben im Kontext Kunde potenziell Einfluss auf die Zusammensetzung von Produkten, auf die Gestaltung von Prozessen, die Belastung der verschiedenen Umweltmedien (Boden, Wasser, Luft), die Schadstoffkontamination von Immobilien oder die Entsorgung von Abfällen. Damit wird WESSLING Teil der Nachhaltigkeitsanstrengungen der Kunden. In welchem Maße WESSLING Einfluss auf die Nachhaltigkeitsbemühungen der Kunden hat ist auftragsabhängig und unterliegt damit der Entscheidung des Kunden.

Gleichzeitig wirken die Nachhaltigkeitsanforderungen und die Bedürfnisse der Kunden auf die Prozesse von WESSLING.

So wurde der Beschaffungsprozess optimiert, in dem die Bewertung von Lieferanten inzwischen auch ökologische und soziale Aspekte beinhaltet. Auch werden die WESSLING Anforderungen über einen Code of Conduct kommuniziert.

Positive Wirkungen und Chancen

Das WESSLING Leistungsportfolio zielt darauf ab, den Kunden mindestens die Einhaltung von Regularien sowie die Optimierung von Prozessen und

Produkten zu ermöglichen. Damit nimmt WESSLING - je nach Auftrag - unter anderem positiven Einfluss auf die Abfallströme, die Effizienz von Prozessen und Anlagen, die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz, die Rechtssicherheit und die fortlaufende Verbesserung im Rahmen der beim Kunden implementierten Managementsysteme und Vorgehensweisen im jeweiligen Themenfeld.

Gestiegene Anforderungen von Kunden an die Nachhaltigkeitsperformance von Lieferanten, der Anspruch der eigenen Mitarbeiter und das eigene Selbstverständnis führen zu einer fortlaufenden Auseinandersetzung mit Themen der Nachhaltigkeit. Aus diesem Grund ist seit 2018 die WESSLING Nachhaltigkeitsperformance Teil der Managementbewertung durch die oberste Leitung.

Wegen der Bedeutung der Nachhaltigkeitsaspekte für die WESSLING Geschäftstätigkeit wurde in 2018 das WESSLING Leitbild von den Gesellschaftern und Eigentümern verabschiedet und an alle Mitarbeiter kommuniziert. Das Leitbild enthält Klarstellungen zum Zweck, zur Verantwortung, den Werten, den Zielen und den Führungsprinzipien des Unternehmens.

Es wird die positive Wirkung erwartet, dass ein intensiverer Austausch über die einzelnen Inhalte verbindlicher Dokumente (Leitbild, QHSE-Politik, Unabhängigkeits-, Unparteilichkeits- & Vertraulichkeitspolitik, Chancen- und Risiken-Politik, Sozialeitlinien, Kommunikationspolitik) die Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen fördert und sich die Mitarbeiter in die Entwicklung des Unternehmens besser einbringen können.

Die Feststellung und die aktive Auseinandersetzung mit bedeutenden ökologischen (z. B. Energieeffizienz, Entsorgung, Ressourcenverbrauch) und sozialen Themen (z. B. Arbeitsplatzgestaltung, Sozialklima, mitarbeiterorientierte Prozessoptimierungen, Lieferkette, Arbeitnehmerrechte- und -pflichten, Arbeitsplatzmodelle) werden als Chance zur weiteren Optimierung

- der Kundenorientierung,
- der Mitarbeiterorientierung,
- der eigenen Umweltleistung,
- der Fortentwicklung der Dienstleistungen und
- der systematischen Norm- und Rechtskonformität

verstanden.

Es wird die positive Wirkung erwartet, dass die Nachhaltigkeitsanstrengungen auch von Kunden und Gesellschaft positiv aufgenommen werden und die Marke WESSLING aufwerten.

Negative Wirkungen und Risiken

Rechtsunsicherheiten, gering qualifizierte Mitarbeiter, Fehlverhalten im Bereich der Arbeitssicherheit oder im Bereich des Umweltschutzes sowie das Umgehen von Sozialstandards gefährden die Glaubwürdigkeit von WESSLING und damit

den wirtschaftlichen Erfolg.

Outside-in-Perspektive

Änderungen in der Umweltgesetzgebung (z. B. Abfallrecht, Energierecht, Wasserrecht) oder ein veränderter Anspruch von Kunden und anderen interessierten Parteien haben potenziell Einfluss auf das Dienstleistungsportfolio, weshalb Entwicklungen in diesem Bereich fortlaufend beobachtet werden. Gleichzeitig haben diese Vorgaben potenziell Einfluss auf den Betrieb der Standorte und auf Verfahren und Prozesse. Gleiches gilt für soziale und ethische Aspekte und Rahmenbedingungen. So führt das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), unabhängig vom Anwendungsbereich, auf das WESSLING Managementsystem.

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.

Grundsätzlich versteht WESSLING die Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen als Wettbewerbsvorteil und als ein Mittel zur Stärkung der Arbeitgebermarke. Daher werden Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen jährlich von der Geschäftsführung bewertet.

Folgende Ziele wurden für das Bilanzjahr 2020 festgelegt:

Teilnahme an Projekten

1. Erfolgreicher Abschluss der Teilnahme am Projekt ÖKOPROFIT Kreis Steinfurt mit dem Hauptstandort Altenberge.
Ziel: Objektive Bewertung der Umwelt und Nachhaltigkeitsleistung am Hauptstandort und die Ableitung von Verbesserungsmaßnahmen.

Reduzierung des Energieverbrauches

1. Sicherstellung der BHKW-Betriebszuverlässigkeit zur Reduzierung des Stromfremdbezuges auf Niveau 2019,
2. Ausbau des Einsatzes von LED-Beleuchtung (+12 %),
3. Umsetzung des Konzeptes zum Weiterbetrieb der PV-Anlage (Ende der Förderung 12/20),
4. Implementierung eines digitalen Messstellenbetriebes zur Optimierung der Datenlage und Ableitung von Maßnahmen (Ende der Maßnahme in 2021).

Reduzierung der Abfallerzeugung

1. Ausrollen der Abfallfibel zur Kommunikation der Anforderungen auf

- weitere Standorte (Ende der Maßnahme in 2022),
2. Optimierung der Abfallfraktionierung (erfolgt kontinuierlich),

Förderung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes

1. Angebot „Jobrad“ für alle Mitarbeiter (nicht quantifiziert, da Nutzung freiwillig) sowie Angebot von Yogakursen und anderen Fitnessprogrammen (nicht quantifiziert, erfolgt auf Nachfrage der Mitarbeiter an die Personalabteilung),
2. Implementierung eines "Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)" in Zusammenarbeit mit einer Krankenkasse (Ende der Maßnahme in 2022), anschließend Aufrechterhaltung des Systems. Ziel ist die Gesunderhaltung der Mitarbeiter, die Reduzierung von Fehltagen und die Reduzierung von Fallzahlen. Der Fokus liegt u. a. auf der Thematik "psychische Belastung",
3. Fortführung des Arbeitsschutzmanagementsystems "Sicherheit mit System" der BGRCI (Umstellung auf neue Vorgaben der DIN EN ISO 45001 bis 02/20).

Ökologische Optimierung des Fuhrparks

1. Bahncard für Mitarbeiter mit signifikanter Reisetätigkeit (nicht quantifiziert, da Nutzung der Bahn auftragsabhängig),
2. Jobticket (nicht quantifiziert, da von Wohnorten und Verhalten der Mitarbeiter abhängig),
3. Verbrauch und Emissionen als Kriterien für die Beschaffung von Dienstfahrzeugen (wird kontinuierlich an die Verfügbarkeit von emissionsarmen Fahrzeugen angepasst),
4. Downsizing bzw. Downgrading im Fuhrpark in Abstimmung mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Abstimmung Green Car Policy,
5. Fahrzeuggenaues Controlling von Verbrauchswerten in Abstimmung mit externem Dienstleister,
6. Prüfung der Zusammenarbeit mit Dienstleister zur Optimierung des Fuhrparkprozesses (Ende der Maßnahme in 2021).

Unterstützung von gemeinnützigen Unternehmen und Aktionen oder Sportvereinen

1. Durchführung von betriebsinternen Aktionen, z. B. Spenden (nicht quantifiziert, erfolgt teilweise auf Initiative von Mitarbeitern, teilweise anlassbezogen bei Anfragen),
2. Erteilung von Aufträgen an gemeinnützige Unternehmen (nicht quantifiziert),
3. Sponsoring lokaler Vereine und Aktionen (nicht quantifiziert, erfolgt auf Initiative von Mitarbeitern).

Aufrechterhaltung der lernenden Organisation als Grundlage des Wissensmanagements

1. Aufrechterhaltung und Förderung der Lernkultur (nicht quantifizierbar, erfolgt anlassbezogen durch die Führungskräfte),
2. Aufrechterhaltung des partizipativen Führungsstils (nicht quantifizierbar, Maßnahmen bei abweichendem Verhalten der Führungskraft),

Prozessoptimierungen im Sinne des Stakeholder-Ansatzes

1. Regelmäßige Ermittlung der Stakeholder (erfolgt kontinuierlich durch die Bereichsverantwortlichen sowie das zentrale Qualitätsmanagement),
2. Bewertung der Interessen der Stakeholder bei Unternehmensentscheidungen (erfolgt regelmäßig durch die Geschäftsführung),
3. Werteorientierte Führung (Bewertung erfolgt jährlich durch die jeweils vorgesetzte Führungskraft).

Nachhaltige Beschaffung

1. Weiterentwicklung des Verfahrens "nachhaltige Beschaffung", Optimierung des Umsetzungsprozesses, u.a. unter Berücksichtigung kommender gesetzlicher Regelungen (z. B. Lieferkettengesetz),
2. Fortentwicklung eines "Code of Conduct" und Kommunikation gegenüber interessierten Parteien, Kommunikation über Internetseite, Mailing etc.,
3. Optimiertes Beschaffungswesen durch spezielles Tool zur verbesserten Auswertung hinsichtlich Dienstleistern und beschafften Produkten und Dienstleistungen (Ende der Maßnahme in 2020).

Priorisierung

Höchste Priorität haben Ziele und Maßnahmen, die der Umsetzung von gesetzlichen und anderen normativen Vorgaben dienen (z. B. Umsetzung des Energieaudits nach EDL-G) sowie Ziele und Maßnahmen, die der Arbeitssicherheit und der Kundenorientierung zugutekommen.

Unabhängig von der Wesentlichkeit einzelner Aspekte ist der zeitliche und monetäre Aufwand für die Umsetzung von Maßnahmen relevant.

Ziele im Kontext der SDG's (Ziele für nachhaltige Entwicklung)

Die WESSLING Nachhaltigkeitsziele berücksichtigen insbesondere die Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (SDG's), die durch das eigene Handeln im WESSLING Kontext signifikant beeinflusst werden können. Hierzu gehören insbesondere die SDG's Hochwertige Bildung (SDG 4), Geschlechtergleichheit (SDG 5), Energie (SDG 7), menschenwürdige Arbeit und Wachstum (SDG 8), Industrie, Innovation und Infrastruktur (SDG 9), Nachhaltige/r Konsum und Produktion (SDG 12) sowie Massnahmen zum Klimaschutz (SDG 13). Die oben nicht genannten Ziele für eine nachhaltige Entwicklung werden von WESSLING unterstützt, sind aber nicht unmittelbar den WESSLING Nachhaltigkeitszielen zuzuordnen.

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.

WESSLING Wertschöpfungskette

WESSLING ist Dienstleister für hochwertige Laboranalytik und Beratungsdienstleistungen. Die Wertschöpfung erfolgt im Wesentlichen unmittelbar über die Arbeitsleistung der Mitarbeiter und nicht über Produkte im eigentlichen Sinne. Hierbei erstreckt sich die Wertschöpfungskette von der Akquise und der Angebotserstellung, über die eigentliche Leistungserbringung (Probenahme, Analytik samt Prüfberichterstellung, Beratungs- und Gutachterleistungen, Berichterstellungen) bis hin zu nachgelagerten Serviceleistungen.

Qualifizierung - die Basis der Wertschöpfung

Hochqualifizierte und zufriedene Mitarbeiter sind die Basis der Dienstleistungserbringung in jeder Phase der Wertschöpfung. Qualifizierungsmaßnahmen, ob aus fachlichen Gründen oder zur Förderung der Persönlichkeit, werden als Möglichkeit zur Steigerung der Identifikation mit dem Unternehmen, zur Mitarbeiterbindung und zur Motivation der Mitarbeiter verstanden.

Nachhaltigkeitsaspekte in der Wertschöpfungskette

Der Ressourcenverbrauch und die Abfallerzeugung, die Sicherstellung der Rechtssicherheit und der Überparteilichkeit, die Wahrung der Arbeitnehmer- und Menschenrechte, das Thema Qualifizierung (siehe oben) sowie die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden in jeder Phase der Wertschöpfung hinterfragt. Hierzu verpflichten u.a. die Unternehmenspolitiken, das dokumentierte WESSLING Leitbild, der Code of Conduct und die Leitlinien (für z. B. Unabhängigkeit, Überparteilichkeit & Vertraulichkeit, Chancen & Risiken, Sozialleitlinien, Kommunikation, Anti-Kinder- und Zwangsarbeit, menschenwürdige Arbeit).

Ermittlung und Bewertung von Nachhaltigkeitsaspekten

Mindestens jährlich erfolgt eine umfassende Bewertung der WESSLING Performance durch die Geschäftsführung. Ein Teilmanagementbewertungsbericht Umwelt und Nachhaltigkeit wird erstellt. Damit unterliegen - neben dem Aspekt Umwelt - weitere Aspekte der Nachhaltigkeit (z. B. Mitarbeiterbelange/Betriebsrat, Ethik, Vergütungssystem, Einbindung von Mitarbeitern mit Behinderung, betriebliches Eingliederungsmanagement, Nachhaltige Beschaffung) der regelmäßigen Bewertung.

Über die jährlichen Mitarbeitergespräche, das Intranet, Bereichssitzungen etc. werden die WESSLING Anforderungen und Ansprüche in die Mitarbeiterschaft transportiert.

Grenzen der Nachhaltigkeitsbemühungen

WESSLING Dienstleistungen werden teilweise beim Kunden vor Ort durchgeführt. Zuverlässige, fehlerfreie und schnelle Dienstleistungserbringung erfordert ein Maß an Mobilität, das derzeit nur durch die Nutzung von Dienstfahrzeugen umgesetzt werden kann. Wachstum bedeutet derzeit noch zusätzliche Mobilität und zusätzliche Emissionen.

Die Anforderungen an die Dienstleistungserbringung bedeuten immer eine Belastung für die Mitarbeiter. Die WESSLING Arbeitsorganisation zielt daher darauf ab, dass die individuelle Beanspruchung der Mitarbeiter - unter Berücksichtigung der individuellen Leistungsvoraussetzungen - keine Über- oder Unterforderung bedeutet.

Bedingt durch die Corona-Pandemie wurden in 2020 mit den interessierten Parteien neue Wege in der Kommunikation und Leistungserbringung ausprobiert, die zu weniger Mobilität führten. Die Aufrechterhaltung dieser Modelle wird angestrebt. Hierzu gehören die verstärkte Nutzung des Home-Office, von mobilem Arbeiten und die Durchführung von Videokonferenzen.

Arbeitsplatzmodelle, die Höhe von Gehältern, flexible Arbeitszeiten und sonstige Freiheiten, Annehmlichkeiten und Zuwendungen oder die Zusammenarbeit mit den verschiedenen Partnern dürfen die Wirtschaftlichkeit und Konkurrenzfähigkeit des Unternehmens nicht gefährden.

Kommunikation

Die Kommunikation mit Lieferanten, Kunden und sonstigen interessierten Dritten über die Nachhaltigkeitsaktivitäten findet auf unterschiedlichen Wegen statt, beispielsweise im Rahmen persönlicher Gespräche, Kundenaudits oder Workshops. Ein Code of Conduct, der u.a. über die Internetseite abrufbar ist, informiert Lieferanten und andere interessierten Parteien über den Anspruch und die Werte von WESSLING. Für Kunden stehen die Kompetenz der Mitarbeiter, die Qualität der Leistung und die Aktivitäten zur Sicherstellung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes im Vordergrund.

.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

WESSLING ist ein Familienunternehmen. Daher tragen die Gesellschafter, die geschäftsführenden Gesellschafter und die Geschäftsführung die Verantwortung für die Nachhaltigkeitsthemen. Unterstützt wird die oberste Leitung von einem Nachhaltigkeitsteam.

Die verschiedenen Aufgabengebiete sind in Divisionen und Geschäftsfelder gebündelt. Die Leiter dieser Organisationseinheiten sind dafür verantwortlich, dass die Vorgaben der obersten Leitung in den jeweiligen Organisationseinheiten berücksichtigt werden. Über mindestens monatlich stattfindende Geschäftsleitungsmeetings, an denen die Geschäftsführung, die Divisionsleitung sowie Leiter der unterstützenden Zentralfunktionen teilnehmen, werden u.a. Anforderungen formuliert und die Umsetzung von Anforderungen hinterfragt.

Als Lernunternehmen setzt WESSLING auf die Beteiligung der Mitarbeiter. Beteiligung heißt, dass Mitarbeiter in ihrem Wirkbereich Mitverantwortung für den fortlaufenden Verbesserungsprozess haben.

6. Regeln und Prozesse

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

Das WESSLING Leitbild, der Code of Conduct, Unternehmenspolitiken und Leitlinien sind bindende Verpflichtungen für die strategischen und operativen WESSLING Einheiten. Diese definieren u.a. Vorgaben an:

- den Umweltschutz,
- die Sicherheit und den Gesundheitsschutz,
- das Führungsverhalten und das Wertesystem,
- die Mitarbeiterentwicklung,
- die Familienfreundlichkeit,
- die lernende Organisation,
- die Qualität,
- die Sicherstellung menschenwürdiger Arbeit und Vermeidung von Kinder- und Zwangsarbeit,

- die Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen.

WESSLING arbeitet je nach Geltungsbereich der Normen nach den Vorgaben der DIN EN ISO/IEC 17025 (Qualität), der DIN EN ISO 9001 (Qualität), der DIN EN ISO 14001 (Umwelt), des BG-zertifizierten Arbeitssicherheitsmanagementsystems sowie nach Vorgaben von Akkreditierungsstellen.

Das Managementsystem ist Grundlage der Geschäftsprozesse. Diese Geschäftsprozesse unterliegen einer Steuerung. Abweichungen von den festgelegten Werten und Zielen werden regelmäßig ermittelt, dokumentiert und abgestellt. Ein Reklamationsmanagement und das Verfolgen nicht konformer Arbeiten tragen zur fortlaufenden Verbesserung der Prozesse und Umsetzung von Zielen und Anforderungen bei.

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.

WESSLING agiert nach den Vorgaben eines integrierten Managementsystems, dem externe Zertifizierungen und Akkreditierungen zu Grunde liegen. Managementreviews durch die Geschäftsführung sind nach den einschlägigen Normen verpflichtend und Basis für die Planung. Im Teilmanagementbewertungsbericht Umwelt und Nachhaltigkeit werden die Zielerreichung sowie aktualisierte Zielvorgaben und Maßnahmen dokumentiert.

Folgende Leistungsindikatoren werden behandelt:

- Organisation und Ziele,
- Kommunikation,
- Projektteilnahmen (z.B. ÖKOPROFIT),
- Abfall,
- Energie,
- Treibstoffverbrauch,
- Ressourcenverbrauch,
- Nachhaltiger Einkauf,
- Leitbild,
- Betriebsrat, Mitarbeitervertretung,
- Mitarbeiterjahresgespräche,
- Betriebliches Eingliederungsmanagement,
- Berücksichtigung von Mitarbeitern mit Behinderung,
- Gesundheitsmanagement,

- Korruption, Bestechung und abweichendes Verhalten,
- Informationssicherheit,
- Spenden und Zuwendungen,
- Compliance,
- Bewertungen durch externe Stellen,
- interne Audits.

Interne Audits stellen sicher, dass geplant und in kurzfristigen Abständen Prozesse und die Zieleinhaltung überwacht werden. Ungeachtet der implementierten Managementsysteme werden Kriterien der Nachhaltigkeit in Meetings, im Führungskreis und insbesondere in der täglichen Arbeit berücksichtigt und sollen von den Mitarbeitern eingefordert werden. In regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergesprächen haben Fragen der Sozialkompetenz und des Umganges miteinander einen festen Platz.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

WESSLING Dienstleistungen, hier die Analytikdienstleistungen und die Beratung, befähigen Kunden ihre Nachhaltigkeitsperformance zu optimieren. Aber auch WESSLING intern sind Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen vorgegeben sowie dokumentiert und unterliegen der regelmäßigen Bewertung und fortlaufenden Verbesserung.

Wirtschaftlichkeit:

- Controlling der Finanzströme,
- implementiertes Qualitätsmanagement je nach Bereich,
- regelmäßige Ermittlung und Bewertung der Compliance,
- Code of Conduct zu internen und externen Verhaltensvorgaben (u.a. faire Geschäftspraktiken).

Soziales:

- dokumentiertes Unternehmensleitbild (z. B. Führung und Werte),
- dokumentierte Politiken (Soziales, Kommunikation, Anti-Kinder- und Zwangsarbeit, Beschaffung),
- transparentes und dokumentiertes Gehaltssystem zur fairen Entlohnung,
- Betriebliches Gesundheitsmanagementsystem (im Aufbau),
- Urlaubsanspruch oberhalb gesetzlicher Vorgaben,

- Zusammenarbeit mit sozialen Einrichtungen,
- Mitarbeiterbenefits (z.B. Jobrad, Firmenfitnessangebote, Rabattportale, Vereinbarkeit von Familie und Beruf),
- Seminarangebote zur fachlichen und persönlichen Entwicklung,
- Mitarbeiterzeitung und Intranet zur Kommunikation.

Ökologie:

- implementiertes Umweltmanagementsystem je nach Bereich,
- Dachbegrünung, naturnahe Grünflächengestaltung,
- Green Car Policy,
- Controlling von Umweltdaten,
- Bahncard,
- dokumentierte Vorgaben an die Beschaffung (Verfahren nachhaltige Beschaffung).

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.

Anreizsystem Mitarbeitergespräche

Mitarbeiter aller Hierarchieebenen und damit auch die Führungskräfte führen jährlich Mitarbeitergespräche mit der für sie zuständigen Führungskraft durch. Inhalte der Mitarbeitergespräche sind die Erreichung der gemeinsam vereinbarten Ziele (einschließlich der Nachhaltigkeitsziele), die Formulierung neuer Ziele, Wünsche und Erwartungen des Mitarbeiters und vereinbarte Förder- und Unterstützungsmaßnahmen. In Abhängigkeit von der Stelle werden Nachhaltigkeitsziele (z. B. Chancengerechtigkeit, Energieeinsparung, Prozessoptimierungen, Rechtssicherheit, Normkonformität, Reduzierung von Abfällen) als persönliche Ziele formuliert. Ob und in welchem Maße mit einem Stelleninhaber Nachhaltigkeitsziele vereinbart werden ist davon abhängig, welchen Einfluss eine Stelle auf die WESSLING Nachhaltigkeitsperformance hat.

Anreizsystem Bewertung

Ergänzend findet eine Leistungsbewertung statt, die anhand festgelegter

Kriterien erfolgt. Zu den Kriterien zählen unter anderem die Themen Kommunikation, kollegiales Verhalten, Mitarbeitermotivation, der schonende Umgang mit Ressourcen, die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz. Die Bewertung hat individuell Einfluss auf die jährliche Gehaltsentwicklung und die Vereinbarung von konkreten Zielen. Die Umsetzung der übergeordneten Zielsetzungen der Geschäftsführung, einschließlich der Nachhaltigkeitsziele, werden so auf die Tätigkeiten und Mitarbeiter heruntergebrochen. Die Bewertungen sind Gegenstand des Geschäftsleitungsmeetings (Kontrollorgan). Insofern sind Nachhaltigkeitsziele explizit Bestandteil des Anreizsystems.

Oberste Leitung

Die Bewertung der Geschäftsführung, der Gesellschafter bzw. geschäftsführenden Gesellschafter erfolgt im Rahmen des Austausches zwischen den Mitgliedern der obersten Leitung. Die oberste Leitung profitiert nur mittelbar von dem oben genannten Anreizsystem, wenn durch Mitarbeitermotivation, Imagegewinn oder andere Faktoren die Leistungsfähigkeit des Unternehmens gefördert wird. Der Erfolg des Unternehmens wird vom Beirat überwacht.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
 - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.

- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Kontrollorgane sind der Beirat, die Gesellschafter, die Geschäftsführung und das Geschäftsleitungsmeeting.

Die Mitglieder des Beirates erhalten eine Aufwandsentschädigung für die

tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden.

Die Vergütung der Gesellschafter richtet sich nach dem Gesellschaftervertrag, das Gehalt der Geschäftsführer enthält einen fixen und einen erfolgsabhängigen variablen Anteil.

Der Erfolg wird anhand der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens sowie weiterer Kriterien gemessen. Die Kriterien werden individuell vereinbart und enthalten unter Berücksichtigung des Geschäftsverteilungsplanes auch Anforderungen, die den Nachhaltigkeitsaspekten Umwelt und Gesellschaft zuzuordnen sind. Weiterreichende Informationen zu den Vereinbarungen werden nicht veröffentlicht, da diese potenziell wettbewerbsrelevant und vertraulich sind.

Weitere Mitglieder des Geschäftsleitungsmeetings werden über das WESSLING Gehaltssystem entlohnt, dass transparent im Intranet für die Mitarbeiter dargestellt ist.

Der Umgang mit Anstellungsprämien, Zahlungen als Einstellungsanreiz oder das Gewähren von Abfindungen für Führungskräfte und Mitarbeiter unterliegen keinem allgemeingültigen und dokumentierten Prozess und sind grundsätzlich nicht vorgesehen. Insofern wären Zahlungen dieser Art Einzelfallentscheidungen unter Berücksichtigung des individuellen Kontextes und unter Beachtung gesetzlicher sowie interner Vorgaben. Gleiches gilt für den Umgang mit Rückforderungen.

WESSLING bietet Mitarbeitern aller Ebenen die betriebliche Altersvorsorge an.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Der Leistungsindikator wird nicht erhoben, da er für die WESSLING GmbH keinerlei Steuerfunktion hat.

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 Erwartungen, Erfordernisse und Anforderungen der internen und externen interessierten Parteien werden im Rahmen einer Stakeholderanalyse unter Berücksichtigung der Kriterien Wirtschaftlichkeit, Qualität, Umwelt, Arbeitssicherheit, Soziales und nachhaltige Beschaffung ermittelt, verstanden und deren Anforderungen berücksichtigt. Die systematische Identifikation interessierter Parteien und deren Bewertung wird regelmäßig von externen Stellen im Rahmen der Aufrechterhaltung der Managementsysteme überprüft. Als zentrale Stakeholder sind Kunden, Lieferanten, Behörden, die Nachbarschaft, Zertifizierungs-/Akkreditierungsstellen und insbesondere Mitarbeiter identifiziert. Die Kommunikation mit den Stakeholdern ist der Kern der Bemühungen, Kunden, Behörden, Mitarbeiter und andere interessierte Parteien zu verstehen. Die Berücksichtigung gesetzlicher, normativer sowie behördlicher Anforderungen ist Grundlage der Leistungserbringung und wird durch interne und externe Audits interessierter Parteien an den Standorten regelmäßig überwacht.

Als Dienstleister setzt WESSLING auf den persönlichen Kontakt mit Kunden, Behörden und anderen interessierten Parteien. Darüber hinaus finden regelmäßig Seminare, Schulungen und Treffen statt, die auch Nachhaltigkeitsthemen zum Inhalt haben. Themen sind beispielsweise die Abfallvermeidung, Bauschadstoffe und Maßnahmen der Sanierung, psychische Belastungen am Arbeitsplatz, Energieeffizienz und Ressourcenschutz. Gewonnene Erkenntnisse fließen in die Entwicklung des Dienstleistungsangebotes und den WESSLING-eigenen Nachhaltigkeitsprozess, z. B. in Form des Umwelt- oder Arbeitssicherheitsprogramms, ein.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;

ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Zu den wesentlichen Stakeholdern gehören Kunden (einschließlich Behörden und andere staatliche Einrichtungen), Lieferanten, Mitarbeiter, die Nachbarschaft, die Gesellschafter sowie Aufsichtsstellen.

Nachfolgend wichtige Themen:

- Unparteilichkeit,
- Unabhängigkeit,
- Kompetenz,
- Flexibilität,
- Kunden- und Prozessorientierung,
- Rechts- und Normkonformität,
- partnerschaftliches Agieren, gegenseitige Wertschätzung,
- langfristige Beziehungen,
- Einhaltung ökologischer und sozialer Standards,
- Berücksichtigung der Mitarbeiterinteressen.

In 2020 wurde eine umfangreiche Mitarbeiterbefragungen durchgeführt, wobei u.a. die psychische Belastung sowie die Aspekte Führung, jährliche Mitarbeitergespräche und das Gehaltssystem thematisiert wurden. Die Ermittlung der Kundenzufriedenheit erfolgt aus standardisierten Auswertungen sowie aus der Bearbeitung von Beschwerden, Reklamationen oder Lob.

Die oben genannten Themen spiegeln ganz wesentlich die Motivation von Kunden wider, ganz bewusst mit WESSLING zusammenzuarbeiten. Auswertungen zu Reklamationen werden mindestens jährlich durchgeführt, wobei die Bearbeitung von Beschwerden, Reklamationen und auch Lob in festgelegten Fristen erfolgen muss. Im Rahmen des jährlichen Managementreviews durch die Geschäftsführung werden, soweit keine akuten Maßnahmen notwendig sind, auf der Grundlage der Auswertungen Ziele formuliert.

WESSLING musste sich auch im Berichtsjahr regelmäßig den Anliegen von Kunden, Behörden und Zertifizierungs-/Akkreditierungsstellen stellen.

Neben Qualitätsaspekten standen Nachhaltigkeitsaspekte in der Lieferkette im

Vordergrund, was zur Überarbeitung von Dokumenten (Lieferantenbewertung, [Code of Conduct](#)) geführt hat.

Aus der Mitarbeiterumfrage wurde ersichtlich, dass für die Mitarbeiter auch im Berichtsjahr 2020 von besonderer Bedeutung gewesen ist, dass das WESSLING Produktportfolio sinnstiftend ist und die Interessen der Mitarbeiter im Einklang mit den Unternehmensinteressen stehen. Sinnstiftend ist das Produktportfolio deshalb, weil die Dienstleistungen geeignet sind, Mensch und Umwelt zu dienen. Eine Abkehr von diesem Anspruch birgt somit das Risiko, Mitarbeiter zu demotivieren oder zu verlieren. Daher wird bei der Chancen- und Risikobeurteilung im Rahmen der Entwicklung neuer Dienstleistungen hinterfragt, ob das neue Produkt dem WESSLING Anspruch und Selbstverständnis entspricht.

Für die Nachbarschaft ist von besonderem Interesse, dass die Einwirkungen (z. B. Lärm, Verkehr, Emissionen) möglichst gering sind. WESSLING versteht sich als Umweltunternehmen, Beschwerden sind daher nachteilig für das Image, können das Vertrauen von Behörden und Kunden in die WESSLING Leistungsfähigkeit beschädigen und zeigen Verbesserungspotenzial auf. Wegen der Risiken und Chancen würden Beschwerden von der Nachbarschaft unmittelbar der Geschäftsführung mitgeteilt, die gegebenenfalls auch persönlich den Kontakt mit Beschwerdeführern aufnimmt. Im Berichtsjahr 2020 lagen keine Beschwerden vor.

Die WESSLING GmbH verfolgt den Informationsrückfluss von Kunden und anderen interessierten Parteien (positiv und negativ) systematisch, Reklamationen wird systematisch nachgegangen und die Ursachen werden analysiert. Die Gründe für ein möglicherweise nicht konformes Arbeiten werden hinterfragt und gegebenenfalls Maßnahmen abgeleitet. Die Prozesse sind in der Managementdokumentation verankert.

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.

Die Förderung von Ideen und Innovationen ist Bestandteil der Unternehmensphilosophie und wird als Wettbewerbsvorteil verstanden. In Zusammenarbeit mit einer Fachhochschule wurde in 2020 die Systematik des

Innovationsmanagements optimiert.

Die WESSLING Mitarbeiter stecken voller guter Ideen. Jedes Jahr honoriert das Unternehmen mit dem WESSLING Innovation Award die besten Ideen aus der Mitarbeiterschaft. Der Preis motiviert zur Kommunikation von Ideen und Verbesserungsvorschlägen.

Kundenorientierung bedeutet für WESSLING, mit und für den Kunden kreative Ideen zu entwickeln, womit Innovationen und letztendlich besondere Produkte aus dem engen Kontakt zum Kunden und unter Berücksichtigung der Kundeninteressen entstehen. WESSLING sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in Gremien, Ausschüssen und anderen Netzwerken tätig, die Quelle von Innovationen und Produkten sind.

Phasen eines Produkt- oder Dienstleistungssystems, von der Rohstoffgewinnung oder Rohstoffherzeugung bis zur endgültigen Entsorgung werden grundsätzlich nicht abgeleitet. Der Einsatz von Chemikalien ist nach Art und Maß von den Aufträgen und den weitgehend vorgeschriebenen Methoden bestimmt, womit die Einflussnahme von WESSLING begrenzt ist. Ebenfalls ist die Auswahl an möglichen Lieferanten vergleichsweise gering. Indirekt wird über das Qualitätsmanagement, in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, auf eine möglichst fehlerfreie Dienstleistungserbringung hingewirkt, was Wiederholungsmessungen und andere Doppelarbeit sowie unnötigen Chemikalieneinsatz und den Verbrauch weiterer Ressourcen vermeidet.

Unabhängig davon forscht WESSLING fortlaufend an neuen Methoden und Dienstleistungen, die ein höheres Maß an Genauigkeit, einen geringeren Ressourcenverbrauch, einen geringeren Einsatz von Chemikalien oder auch den Nachweis bisher nicht nachweisbarer Stoffe bedeuten können. Hierfür sind spezielle Funktionen im Unternehmen zuständig und Prozesse etabliert.

Wesentliches Einsatzmittel ist (neben den Chemikalien) Papier. Papierloses Erstellen von Gutachten, Berichten und anderen Aufzeichnungen wird derzeit weder vom Gesetzgeber noch von Kunden vollumfänglich akzeptiert. Soweit möglich und sinnvoll werden Aufzeichnungen nach Absprache mit der betroffenen Anspruchsgruppe papierlos erstellt (z. B. Angebote, Rechnungen). Die Einflussnahme auf den Papierverbrauch ist auftragsabhängig und nicht vorhersehbar und rückwirkend nicht sinnvoll vergleichbar. Gleichwohl wird der Papierverbrauch erhoben und es werden Maßnahmen zur Reduzierung umgesetzt. Es wird nach Möglichkeit chlorfreies und ein den Maßstäben der nachhaltigen Forstwirtschaft entsprechendes Papier eingesetzt.

Neben dem Papierverbrauch werden als weitere relevante Umweltaspekte der Energieverbrauch und der Aspekt Mobilität gesehen.

Energieverbräuche werden erfasst und Maßnahmen zur Reduzierung abgeleitet und umgesetzt (z. B. Beleuchtung). Über das Fuhrparkmanagement wird der Aspekt Mobilität regelmäßig bewertet und optimiert. Von einer in 2020

konzipierten Green Car Policy wird erwartet, dass aktuelle und emissionsärmere Fahrzeugkonzepte zunehmend eine Bedeutung im Fuhrpark haben werden.

Im Sinne der Lebenswegbetrachtung steht am Ende die Verwertung der Gutachten, Berichte etc. und somit des Papiers, das vom Kunden je nach Aufbewahrungszeit der Entsorgung zugeführt wird.

Nicht vermeidbare Laborabfälle werden ausschließlich über zertifizierte Entsorgungsfachbetriebe der Entsorgung zugeführt, soweit kein kommunaler Anschlusszwang gegeben ist.

Auch wenn WESSLING nicht zur Bestellung eines Abfallbeauftragten verpflichtet ist, wurde diese Funktion in 2019 eingeführt. In 2020 wurde die Entsorgungssystematik optimiert. Da WESSLING mehrerer Standorte betreibt wird sich der Prozess bis ins Jahr 2022 ziehen. Neben der schadlosen und ordnungsgemäßen Entsorgung von Abfällen steht die Sensibilisierung der Mitarbeiter im Fokus dieser Funktion.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)

Finanzanlagen liegen nicht vor.

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.

Der Betrieb der WESSLING Standorte ist mit dem Einsatz von Ressourcen verbunden. Der Energieverbrauch geht auf die Versorgung der Immobilien und die Mobilität zurück. Da WESSLING energieauditpflichtig nach den gesetzlichen Bestimmungen des EDL-G (Gesetz über Energiedienstleistungen und andere Energieeffizienzmaßnahmen) ist werden regelmäßig Energieaudits durchgeführt. Die mit der Mobilität verbundenen Energieverbräuche werden vom Fuhrparkmanagement in Verbindung mit einem externen Dienstleister überwacht.

Die relevante Abfallerzeugung entsteht vornehmlich in den Laboratorien. Damit fallen zur Entsorgung insbesondere Abfallfraktionen an, die labortypisch sind sowie gewerblicher Siedlungsabfall nach GewAbfV (Gewerbeabfallverordnung).

Der Wasserverbrauch resultiert im Wesentlichen aus dem Betrieb der Sanitärbereiche und in geringerem Maße aus dem Laborbetrieb. WESSLING ist kein Starkverschmutzer im Sinne der wasserrechtlichen Vorgaben. Über einen Wasser-Fußabdruck wurde im Nachhaltigkeitsteam diskutiert. Wegen des geringen Einflusses auf den Wasserverbrauch und der eher geringen Bedeutung gegenüber anderen Nachhaltigkeitsaspekten wurde in Abstimmung mit der Geschäftsführung beschlossen, dass die Ressourcen sinnvoller für den Aufbau eines Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystems (SDG 8) genutzt werden können.

Als signifikante Ressource kommen Chemikalien in den Laboratorien zum Einsatz. Art und Maß des Chemikalieneinsatz ergibt sich aus der Anwendung von Methoden, die ganz wesentlich – z. B. vom Gesetzgeber – vorgeschrieben

sind. Da WESSLING signifikant im gesetzlich geregelten Bereich agiert, dieser einem stetigen Wandel unterworfen ist, Methoden wegfallen oder neu hinzukommen oder der Verbrauch an Chemikalien von den jeweiligen Aufträgen abhängt, ist ein Vergleich über die Jahre nicht aussagekräftig. Es wurde in 2020 überprüft, ob Daten aus dem WESSLING Bestellsystem sinnvolle Auswertungen zulassen. Wegen unterschiedlicher Maßeinheiten und Gebindegrößen etc. sind Ableitungen nur mit großem Aufwand möglich, ohne das tatsächlich eine wesentliche Lenkungsfunktion gegeben ist.

Ökologisch relevant ist die Bereitstellung von Chemikalien, weshalb eine unnötige Vorratshaltung vermieden wird.

Für die Bericht- und Gutachtenerstellung sowie die weitere Kommunikation mit interessierten Parteien wird Papier verwendet, wobei analog dem Chemikalieneinsatz der Verbrauch wesentlich von Art und Maß der Aufträge abhängt, die je nach Anforderung den Ausdruck – teilweise in mehrfacher Ausfertigung - von dokumentierten Informationen notwendig machen und einen aussagekräftigen Vergleich des Verbrauches über die Jahre nicht sinnhaft ermöglichen. Intern wird durch die obligatorische Einstellung der Drucker auf Duplexdruck und die Sensibilisierung der Mitarbeiter der Papierverbrauch reduziert. Darüber hinaus wurden zur gemeinsamen und zeitgleichen Bearbeitung von Dokumenten EDV-technische Lösungen eingerichtet, die den Ausdruck von Dokumenten und Aufzeichnungen in den verschiedenen Stadien der Erstellung weniger sinnig machen. Das eingesetzte Papier ist chlorfrei und aus nachhaltiger Forstwirtschaft, soweit aus normativen bzw. aus Gründen der geforderten Qualität keine Alternative notwendig ist. Vereinbartes Ziel für 2020 ist eine Reduzierung von Farbausdrucken um 5 Prozent.

IT-Lösungen werden zentral über den WESSLING-IT-Service bereitgestellt. Im Regelfall werden Rechner, Drucker, Kopierer und weitere Geräte geleast, um stetig eine Infrastruktur auf Stand der Technik vorzuhalten, die unter Berücksichtigung der Leistungsfähigkeit vergleichsweise wenig Energie verbraucht. Elektroschrott fällt mit dem regelmäßigen Tausch der Geräte bzw. der Rücknahme durch den Leasinggeber somit nicht oder nur in geringen Mengen an. Soweit Elektroschrott anfallen sollte, wird dieser über zertifizierte Entsorgungsfachbetriebe entsorgt.

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.

Die Geschäftsführung bewertet, in Zusammenarbeit mit den für die verschiedenen Themen zuständigen Funktionen, mindestens jährlich im Rahmen der Managementreviews die Erreichung vereinbarter Ziele. Darüber hinaus finden unterjährig Abstimmungen statt, die geplant oder anlassbezogen durchgeführt werden.

Zu den wichtigsten Zielen gehört die Reduzierung des Ressourceneinsatzes und die Sensibilisierung der Mitarbeiter für Aspekte der Nachhaltigkeit sowie die weitere Optimierung der Entsorgung nicht vermeidbarer Abfälle.

Für 2020 sind neben qualitätsrelevanten Vorgaben insbesondere folgende Ziele ausgegeben worden:

- Sensibilisierung der Mitarbeiter für Nachhaltigkeitsaspekte, z. B. durch regelmäßiges Berichten über Themen der Nachhaltigkeit im Intranet und in der Mitarbeiterzeitung, Angebot zur Veröffentlichung eigener Artikel,
- Reduzierung des Energieverbrauches für die Mobilität, z. B. durch Einsatz alternativer/effizienterer Antriebe, die Erstellung einer Green Car Policy, die Erhöhung der Jobradquote sowie Nutzung von Videokonferenzen,
- Reduzierung des Stromverbrauches, z. B. durch Ausweitung des Einsatzes effizienter Lampen um 8%, Installation PV-Anlage (Einsparung 4.000 kWh) nach Beseitigung technischer Probleme,
- Optimierung des Stromfremdbezuges durch Sicherstellung der Standfestigkeit des BHKW,
- Optimierung der Entsorgungslogistik unter Einbindung der Mitarbeiter,
- Konzepterstellung zum Weiterbetrieb (Eigenstromerzeugung) der PV-Anlage am Standort Bochum über das Jahr 2020 hinaus,
- Optimierung des Messstellensystems durch Implementierung eines Energiedatenportals,
- Reduzierung von Farbausdrucken um 5%,

Risiken

Die WESSLING Geschäftstätigkeiten sind zwangsläufig mit Emissionen verbunden, so zum Beispiel durch die mehr oder weniger notwendige Mobilität, die derzeit noch maßgeblich durch dieselbetriebene Fahrzeuge sichergestellt

wird. Eine Green Car Policy wurde in 2020 erstellt, womit der Fuhrpark perspektivisch umweltfreundlicher wird. Darüber hinaus werden potenziell wassergefährdende Stoffe eingesetzt, die bei unsachgemäßer Lagerung und Handhabung negative Einflüsse auf den Boden und Gewässer sowie Flora und Fauna haben können.

Der Ressourcenverbrauch (z. B. Treibstoff, Chemikalien) ist stark abhängig von Art und Maß der Aufträge. Pandemiebedingt sind Aussagen zu Einsparungen nur bedingt aussagekräftig, da diese u.a. durch ein verstärktes Nutzen von mobilem Arbeiten generiert wurden und Kunden von einer ansonsten gewünschten Präsenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Ort abgesehen haben. Auch hatte die Pandemie wirtschaftliche Auswirkungen, weshalb in 2020 die Kennzahl zur Leistungsbewertung umgestellt wurde und nun den wirtschaftlichen Aspekt berücksichtigt (siehe unten).

Maßnahmen aus der Zielbewertung und Risikoabschätzung
Verbräuche, hier der Treibstoff-, Strom- und Heizenergieverbrauch, werden künftig auf den Umsatz bezogen (Kennzahl kWh/t€ Umsatz, Kilometer/t€ Umsatz), um das Wachstum des Unternehmens zu berücksichtigen. Darüber hinaus wird in 2020 das Messtellensystem überarbeitet, um einfach und zeitnah Verbräuche und Entwicklungen beurteilen zu können. Die Fuhrparkbewirtschaftung soll ab 2020/2021 durch die Zusammenarbeit mit einem externen Anbieter weiter optimiert werden, was auch den Einsatz alternativer Antriebe fördern soll. Zur Vermeidung von Risiken, die sich aus dem Umgang mit Chemikalien ergeben können, werden die entsprechenden Mitarbeiter regelmäßig unterwiesen. Darüber hinaus unterliegen Chemikalien der regelmäßigen Substitutionsprüfung, um für Mensch und Umwelt möglichst ungefährliche Stoffe und Gemische einzusetzen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:

- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
- ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Die WESSLING GmbH stellt als Dienstleister in den Bereichen Analytik und Beratung keine materiellen Güter her. Daher ist dieser Leistungsindikator unwesentlich.

Als wesentlich wird dennoch der Papierverbrauch gewertet, weshalb dieser

gerätegenau nachvollzogen und über den Teilmanagementbewertungsbericht an die Geschäftsführung kommuniziert wird. Die Qualität des eingesetzten Papiers ist abhängig von der Verwendung als Grundlage für Prüfberichte, Gutachten, Berichte und andere Aufzeichnungen sowie Dokumente. Die Anforderungen der interessierten Parteien bestimmen somit wesentlich die Anforderungen an die Qualität. Grundsätzlich ist das Papier mit einem FSC-Siegel gekennzeichnet.

Verbrauch an Papier in 2019 und 2020:

Art	Verbrauch in Stück 2019	Verbrauch in Stück 2020
Schwarz-Weiß-Druck	4.109.797	3.252.045
Farb-Druck	1.250.431	1.062.890
gesamt	5.360.228	4.314.935

Darüber hinaus ist der Einsatz von Chemikalien relevant. Mitte 2019 wurde ein neues Online-Bestellsystem (WESSLING Purchase Solution - WPS) eingeführt, das die Selektion von Daten erleichtert. Eine Prüfung in 2020 ergab, dass valide Daten zum Einkauf und Verbrauch von Chemikalien wegen unterschiedlicher Maßeinheiten und Gebindegrößen wie gewünscht nicht oder nur mit sehr hohem Aufwand möglich ist. Durch Selektion von "Leitchemikalien" zu eingesetzten Materialien sollen ab 2021 Aussagen getroffen werden können.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
 - i.** Stromverbrauch
 - ii.** Heizenergieverbrauch
 - iii.** Kühlenergieverbrauch
 - iv.** Dampfverbrauch
- d.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
 - i.** verkauften Strom
 - ii.** verkaufte Heizungsenergie
 - iii.** verkaufte Kühlenergie
 - iv.** verkauften Dampf
- e.** Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
- f.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- g.** Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Der Energieverbrauch der WESSLING GmbH resultiert aus der für die Dienstleistungserbringung notwendigen Mobilität sowie dem Betrieb und der Beheizung/Kühlung der Betriebsstätten. Die WESSLING GmbH führt nach den Vorgaben des EDL-G regelmäßig Energieaudits durch. Die Energieaudits werden von qualifizierten Personen gemäß § 8b EDL-G durchgeführt. Das Audit wurde entsprechend der Vorgaben in 2019 durchgeführt, die Daten für 2020 fortgeführt. Unabhängig davon findet eine Erfassung und Bewertung der Energieverbrauchsdaten im Anwendungsbereich der DIN EN ISO 14001 statt. Wegen unterschiedlicher Erfassungsintervalle an den Standorten, Umzügen sowie Schätzungen können sich Unschärfen ergeben, die durch fortlaufende Verbesserungen in der Erfassung der Daten minimiert werden. Für 2020/2021 ist die Etablierung eines optimierten Messstellensystems geplant. In 2020 wurden erste Zähler ins System eingespielt.

Allgemeine Daten 2020:

Stromverbrauch:	4.291.268 kWh/a
Eigenstromerzeugung (BHKW):	553.712 kWh/a
Stromverbrauch abzüglich Eigenstromerzeugung BHKW	3.737.556 kWh/a
Diesel (PKW mit Privatnutzung)	1.182.460 kWh/a (118.246 Liter)
Diesel (PKW Poolfahrzeuge)	775.910 kWh/a (77.591 Liter)
Diesel (Kurierfahrzeuge)	494.510 kWh/a (49.451 Liter)
Diesel (Nutzfahrzeuge für Probenahme etc.)	1.576.110 kWh/a (157.611 Liter)
Dieserverbrauch (gesamt)	4.027.990 kWh/a (402.799 Liter)
Heizölverbrauch:	185.00 kWh/a (18.500 Liter)
Verbrauch Fernwärme:	115.000 kWh/a
Gasverbrauch (Beheizung + Energieinsel):	3.450.000 kWh/a

Kennzahlen BHKW (Energieinsel Altenberge) und Solaranlage (Bochum):

Feuerungswärmeleistung (BHKW):	415 KW
Feuerungswärmeleistung (Spitzenlastkessel):	750 KW
Erdgasverbrauch in kWh:	1.533.828
Eigenstromerzeugung in kWh:	553.712
Wärmeerzeugung in kWh:	745.440
Laufzeitquote in Prozent:	78
CO ₂ -Einsparung gegenüber Stromnetzbezug:	116 t (Quelle: Gemis 2016)
Leistung Solaranlage in kWp:	32
Einspeisung ins öffentliche Netz in kWh (Solaranlage Bochum):	26.000
CO ₂ -Einsparung gegenüber Energiemix 2019	10,4 t (401g /kwh, Quelle: statista 2020)

Kennzahlen Fuhrpark:

Anzahl Pkw mit Privatnutzung:	73
Kilometerleistung Pkw mit Privatnutzung (Diesel):	1.599.290
Kilometerleistung PKW mit Privatnutzung (Benzin):	311.875
Durchschnittsverbrauch in Litern/100 km Pkw mit Privatnutzung:	6,29
Anzahl PKW Poolfahrzeuge:	57
Kilometerleistung Poolfahrzeuge (Diesel):	1.334.365
Kilometerleistung Poolfahrzeuge (Benzin):	340.456
Durchschnittsverbrauch in Litern/100 km Poolfahrzeuge:	5,73
Anzahl Kurierfahrzeuge:	11
Kilometerleistung Kurierfahrzeuge (Diesel):	469.675
Kilometerleistung Kurierfahrzeuge (Benzin):	28.759
Durchschnittsverbrauch in Litern/100 km Kurierfahrzeuge:	6,78
Anzahl Nutzfahrzeuge (Transporter):	73
Kilometerleistung Nutzfahrzeuge (Diesel):	1.606.679
Kilometerleistung Nutzfahrzeuge (Benzin):	0
Durchschnittsverbrauch in Litern/100 km Nutzfahrzeuge:	8,40
Kilometerleistung gesamt:	5.691.100
Durchschnittsverbrauch in Litern/100 km gesamt:	6,78
Anzahl E-Fahrzeuge (Streetscooter):	1
Kilometerleistung Streetscooter:	nur Kurzstrecke (ca. 20 km/Tag), insbesondere Firmengelände Altenberge
Verbrauch in kWh E-Fahrzeuge:	wird derzeit noch nicht ermittelt, da vernachlässigbar
gefahren Kilometer mit der Bahn:	199.402 (Auswertung DB Umweltdaten WESSLING 2020)
Einsparung CO ₂ durch Nutzung Bahn: Referenzwert Mittelklassefahrzeug Diesel Euro 6 mit Auslastung 1. Person	25,4 t (Auswertung DB Umweltdaten WESSLING 2020)

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des
Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

- a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Fuhrpark

Gegenüber dem Basisjahr 2019 verringerte sich die Gesamtfahrleistung der Fahrzeugflotte für das Jahr 2020 um ca. 390.000 km. Geringere Kilometerfahrleistungen betreffen sämtliche Fahrzeugkategorien (siehe Daten oben GRI-SRS-302-1). Grund der Einsparung ist im Wesentlichen die vermehrte Nutzung von Videokonferenzen an Stelle von Präsenzterminen. Der Durchschnittsverbrauch der Fahrzeuge hat sich lediglich geringfügig verändert. Die Mobilität verursachte im Jahr 2020 ca. 1.011 tCO₂e (Umrechnungsfaktoren gem. UBA 2019). Damit reduzierten sich die Emissionen gegenüber dem Basisjahr 2019 um ca. 5,24%.

BHKW

Die Eigenstromerzeugung des gasbetriebenen BHKW mit angeschlossenem Nahwärmenetz am Hauptstandort in Altenberge betrug ca. 553.712 kWh, der Gasverbrauch ca. 1.534.000 kWh was einer Differenz zum Basisjahr 2019 von jeweils -11,7% entspricht. Gegenüber herkömmlicher Technik beträgt die CO₂e-Einsparung für das Jahr 2020 ca. 116 t.

Beleuchtung

Die Umstellung der Beleuchtung auf LED-Technik wurde in 2020 vorangetrieben. Es wurden ca. 240 Leuchtstoffröhren gegen LED-Tubes getauscht. Dies entspricht einer Einsparung von ca. 9.600 kWh und einer CO₂e-Einsparung von ca. 4,8 t CO₂e (Umrechnung gemäß statista 2020).

Basisjahr

WESSLING setzt auf die fortlaufende Verbesserung der Umweltleistung und die Vergleichbarkeit von Daten, weshalb das jeweils voangegangene Jahr als

Basisjahr gewählt wird.

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

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

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

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

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

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

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

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

Der Wasserverbrauch ist kein wesentlicher Umweltaspekt. Der Wasserverbrauch resultiert im Wesentlichen aus dem Betrieb der sanitären Einrichtungen und dem Verbrauch an Rein- oder Reinstwasser für analytische Prozesse.

Die sanitären Einrichtungen werden analog der sonstigen Infrastruktur auf Stand gehalten. Der Verbrauch an Wasser für analytische Zwecke ist auftrags- bzw. methodenabhängig und nicht signifikant beeinflussbar.

Eigene Brunnen zur Grundwasserentnahme werden nicht betrieben.

Die Ermittlung eines Wasserfußabdruckes bleibt Ziel, in 2020 wurde die Priorität zur Optimierung der Nachhaltigkeitsperformance aber auf die Implementierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements gelegt.

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i.** Wiederverwendung
- ii.** Recycling
- iii.** Kompostierung
- iv.** Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v.** Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi.** Salzabwasserversenkung
- vii.** Mülldeponie
- viii.** Lagerung am Standort
- ix.** Sonstige (von der Organisation anzugeben)

b. Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i.** Wiederverwendung
- ii.** Recycling
- iii.** Kompostierung
- iv.** Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v.** Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi.** Salzabwasserversenkung
- vii.** Mülldeponie
- viii.** Lagerung am Standort
- ix.** Sonstige (von der Organisation anzugeben)

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

- i.** Direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt
- ii.** Vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte Informationen
- iii.** Organisatorische Standardmethoden des Entsorgungsdienstleisters

Die WESSLING GmbH erzeugt an den verschiedenen Standorten in Abhängigkeit der Dienstleistungsdichte nach Art und Maß unterschiedliche Abfallfraktionen. Neben den gewerblichen Siedlungsabfällen nach GewAbfV (Gewerbeabfallverordnung) werden insbesondere an den Laborstandorten Abfälle erzeugt, die in 2020 u.a. den folgenden Kapiteln der AVV (Abfallverzeichnisverordnung) zugeordnet wurden.

Kapitel 02: Abfälle insbesondere aus der Herstellung und Verarbeitung von Nahrungsmitteln

Kapitel 06: Abfälle aus anorganisch-chemischen Prozessen

Kapitel 07: Abfälle aus organisch-chemischen Prozessen

Kapitel 08: Abfälle aus HZVA von u.a. Beschichtungen, Klebstoffen, Dichtmassen und Druckfarben

Kapitel 15: Verpackungsabfall, Aufsaugmassen, Wischtücher, Filtermaterialien und Schutzkleidung

Kapitel 16: Bleiakkus, Elektroschrott, gefährliche Laborchemikalien

Kapitel 17: Bau- und Abbruchabfälle

Kapitel 18: Abfälle aus der humanmedizinischen oder tierärztlichen Versorgung und Forschung

Kapitel 20: Siedlungsabfälle, z. B. Leuchtstoffröhren

Die Fraktionstiefe umfasst ca. 40 Abfallfraktionen. Die verschiedenen Abfallfraktionen werden überwiegend nicht durch WESSLING selber erzeugt, unterliegen daher erheblichen Schwankungen, Abfallfraktionen kommen hinzu oder fallen weg. Maßgeblich handelt es sich um Material, das WESSLING zu analytischen Zwecken überlassen wird oder aus Probenahmen stammt und im Anschluss an die Analytik bzw. die Bewertung durch WESSLING der Entsorgung zugeführt wird.

Da generell Abfälle nach Möglichkeit zu vermeiden sind, wird in Absprache mit Kunden und durch geschultes Probenahmepersonal darauf hingewirkt, dass WESSLING nur das notwendige Material zugeführt wird.

Sämtliche Abfälle unterliegen der Abfallhierarchie gemäß §6 KrWG (Kreislaufwirtschaftsgesetz), womit die Beseitigung von Abfällen nur dann zulässig ist, wenn eine Verwertung technisch nicht möglich oder wirtschaftlich nicht zumutbar ist.

Der Abfallprozess wird über einen bestellten und geschulten Abfallbeauftragten gelenkt. Der Umgang mit Abfällen ist in einer Verfahrensanweisung dokumentiert.

Die Hauptabfallfraktionen sind in der nachfolgenden Tabelle gelistet, die ganz wesentlich die Entsorgungskosten bestimmen. Insofern sind auch wirtschaftliche Belange Treiber der weiteren Optimierung. Da Abfälle aus den Niederlassungen je nach Fraktion auch über den Hauptstandort entsorgt werden, sind nachfolgend die Entsorgungsmengen aus der Abfallbilanz des Hauptstandortes angegeben.

AVV	Bezeichnung gem. Abfallverzeichnisverordnung (AVV)	Gewicht in t
06 01 06*	Säuren mit und ohne Fahrwerksbestimmungen	ca. 7,6
17 05 03*	Boden und Steine, die gefährliche Stoffe enthalten	ca. 54
07 07 09*	halogenierte Filterkuchen, gebrauchte Aufsaugmaterialien	ca. 4,8
18 01 03*	Abfälle, an deren Sammlung und Entsorgung aus infektionspräventiver Sicht besondere Anforderungen gestellt werden	ca. 87,5
17 01 07	Gemische aus Beton, Ziegeln, Fliesen und Keramik, mit Ausnahme derjenigen, die unter 17 01 06 fallen	ca. 10,1

Die WESSLING GmbH ist teilweise Mieter von Betriebsstätten bzw. Standorten. Die Entsorgung von Abfällen obliegt je nach Standort ganz oder teilweise dem Vermieter. Auch stellt dieser die Infrastruktur für die Entsorgung zur Verfügung.

Soweit WESSLING die Verantwortung für die ordnungsgemäße und schadlose Entsorgung trägt, werden ausschließlich zertifizierte Entsorgungsfachbetriebe mit der ordnungsgemäßen und schadlosen Entsorgung beauftragt.

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 THG-Emissionen werden jährlich für die wesentlichen Energieträger ermittelt. Die Informationen werden - ebenso wie andere Nachhaltigkeitsaspekte - im Teilmanagementbewertungsbericht Umwelt und Nachhaltigkeit dokumentiert und von der Geschäftsführung mindestens im Rahmen des Managementreviews bewertet.

Die bedeutendste und gleichzeitig beeinflussbare Emissionsquelle resultiert aus der notwendigen Mobilität und damit dem Einsatz von vorwiegend dieselbetriebenen Fahrzeugen.

Mit Umsetzung einer aktualisierten Green Car Policy, die den Einsatz von E-Fahrzeugen zulässt, sollen Emissionen reduziert werden. Darüber hinaus gilt es Fahrleistungen durch Etablierung von Videokonferenzen etc. insgesamt zu reduzieren. Bedingt durch die Corona-Pandemie zeigt sich in 2020 bereits eine

signifikante Reduzierung der Fahrleistung um ca. 6,4 % (ca. 390.000 km), was einer Reduzierung der CO₂e-Emissionen von ca. 56 t entspricht. Soweit unter den Pandemiebedingungen möglich, wurde auf Fahrten zum Kunden, zu Behörden und anderen Partnern nur verzichtet, wenn die Alternativen akzeptiert wurden. Insofern ist die Reduzierung der THG-Emission eine gemeinsame Herausforderung für WESSLING, Kunden und die anderen Partner, die positiven Erfahrungen in ein verändertes Verhalten umzusetzen.

Als kundenorientierter Dienstleister bleiben Termine beim Kunden vor Ort das Tagesgeschäft. Termine erfolgen häufig anlassbezogen und erfordern ein hohes Maß an Flexibilität. Da die Standorte der Kunden und anderen Partnern sich in der Regel nicht an der ÖPNV-Erreichbarkeit ausrichten, die Termine teilweise spontan oder kurzfristig durchgeführt werden müssen und auch die zu überwindenden Strecken signifikant sein können, wird derzeit im Regelfall auf dieselbetriebene Firmenfahrzeuge zurückgegriffen. E-Fahrzeuge oder Fahrzeuge mit anderen alternativen Antrieben erfüllen derzeit noch nicht die WESSLING Ansprüche.

Ansprüche sind hier eine hohe Wirtschaftlichkeit, eine hohe Verfügbarkeit (geringe Standzeiten für Wartung etc., große Reichweiten, gute Ersatzteilversorgung) und eine hohe Zuverlässigkeit. Die Bahnnutzung hat in 2020 aufgrund der Pandemie wesentlich an Bedeutung verloren. Gegenüber dem Vergleichsjahr 2019 beträgt der Rückgang ca. 64%. Während für das Jahr 2019 die CO₂-Emissionen von der Bahn mit ca. 2,3 t angegeben wurden, wurden für das Jahr 2020 0 t ausgewiesen.

Die Ziele der Reduzierung der Treibhausgasemissionen für 2020 ergeben sich grundsätzlich darüber hinaus aus den Zielen zur Verringerung der Nutzung von fossilen Brennstoffen bzw. Strom für die Raumbeheizung und den Betrieb der Anlagen. Angegebenes Ziel ist jeweils eine Einsparung von Emissionen von 2 % gegenüber dem Vorjahr. Da hier ein Wachstum des Unternehmens nicht berücksichtigt wird, wurden Ziele ab 2020 auf eine Kennzahl bezogen, die das wirtschaftliche Wachstum berücksichtigt. Dieses Ziel wurde erreicht, was wesentlich auf die Einführung von Home-Office bzw. mobilem Arbeiten zurückzuführen ist.

Von WESSLING genutzte Immobilien sind teilweise angemietet. Art und Maß der Infrastruktur sind nicht vollumfänglich von WESSLING beeinflussbar, womit Emissionseinsparungen eine gemeinsame Aufgabe zwischen Vermieter und WESSLING sind. Der Einsatz von PV-Anlagen auf den Dachflächen ist nur bedingt möglich, da diese in erheblichem Maße wegen der installierten Technik (z. B. Abluftanlagen der Laboratorien) zerklüftet sind. Unabhängig davon wird dieser Aspekt regelmäßig hinterfragt.

WESSLING setzt zur Reduzierung der THG-Emissionen auf optimierte Prozesse, auf den Einsatz eines gasbetriebenen Blockheizkraftwerkes mit angeschlossener Absorptionskälteanlage am Hauptstandort, auf die Sensibilisierung und Einbeziehung der Mitarbeiter und auf die Vermeidung unnötiger Mobilität sowie

den Einsatz emissionsarmer Fahrzeuge.

Die regelmäßige Hinterfragung von Prozessen trägt zur Fehlervermeidung bei. Die fortlaufende Verbesserung der Fehlervermeidung reduziert den Aufwand für die Fehlerbehebung, die in der Regel einen Ressourcenverbrauch und damit THG-Emissionen bedeutet. Hierzu sind Qualitätsmanagementsysteme nach den Vorgaben der DIN EN ISO 17025 und DIN EN ISO 9001 implementiert, die auch auf die Vermeidung von Verschwendung abzielen.

Basisjahr zur Bewertung der THG-Emissionen sämtlicher WESSLING Standorte der WESSLING GmbH ist das vorangegangene Jahr. WESSLING ist Dienstleister und stark kundenorientiert, womit THG-relevante Prozesse, Dienstleistungen und Zielvereinbarungen potenziell kurzlebig sind und der Vergleich über längere Zeiträume an Aussagekraft verliert. Unabhängig davon ist festzustellen, dass die THG-Emissionen bezogen auf die Produktivität tendenziell sinken. Gleichwohl werden gesetzte Ziele, zum Beispiel durch einen auftragsbedingt hohen Mobilitätsanspruch, begründbar regelmäßig nicht erreicht.

Relevante Informationen zu den die THG-Emissionen bedingenden Ressourcenverbräuchen sind den Kriterien 12 (Ressourcenmanagement) und 13 (Klimarelevante Emissionen) bzw. den zugehörigen Leistungsindikatoren zu entnehmen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

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

- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

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

- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Zu den Scope 1-Emissionen zählen die Emissionen aus der Nutzung der Energieträger Heizöl, Diesel, Benzin und Erdgas.

Gegenüber 2019 kamen in 2020 auch benzinbetriebene Fahrzeuge zum Einsatz, was einen geringen Einfluss auf die Emissionen hat. In der Berechnung der Äquivalente sind sämtliche Treibhausgase berücksichtigt. Biogene CO₂-Emissionen fallen nicht an.

Energieträger	Verbrauch in kWh 2019	Faktor kg CO ₂ /kWh (Quelle KfW 2020, UBA 2019)	CO ₂ e in t (gerundet)
Heizöl	185.000	0,266	49
Diesel	3.416.530	0,266	909
Benzin	368.288	0,279	103
Erdgas:	3.912.573	0,202	790
Scope 1 gesamt:			1.851

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

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

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

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

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

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

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

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

Zu den Scope 2-Emissionen zählen die Emissionen aus der Nutzung von Strom und Fernwärme.

Die Angaben verstehen sich als CO₂-Äquivalente. In der Berechnung der

Äquivalente sind sämtliche Treibhausgase berücksichtigt.

Energieträger	Verbrauch in kWh 2019	Faktor kg CO ₂ /kWh <small>(Quellen: statista 2020 für Strom, KfW 2020 für Fernwärme)</small>	CO ₂ e in t (gerundet)
Strom	4.291.268	0,401	1.720
Fernwärme	128.000	0,280	32
Scope 2 gesamt:			1.752

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

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

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

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

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

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

WESSLING ist Dienstleister, weshalb nachgelagerte Scope 3-Emissionen nicht relevant sind.

Hinsichtlich der vorgelagerten Emissionen liegen zu gekauften Waren (insbesondere Chemikalien) und Dienstleistungen keine Informationen vor. Da potenziell mehrere tausend Chemikalien - teilweise in sehr geringen Mengen – zum Einsatz kommen, die wegen der gesetzlich vorgegebenen Substitutionsprüfung und möglichen Methodenänderungen regelmäßig einem Ersatz unterliegen, ist eine Erhebung der Scope 3 Emissionen hier nicht möglich.

Daten zu den durch das Pendeln der Mitarbeiter verursachten Emissionen liegen nicht vor. Es wurde in 2020 geprüft, ob im Rahmen üblicher Mitarbeiterbefragungen verwertbare Daten erhoben werden können oder über pauschale Annahmen eine Scope 3-Emission abgeleitet werden kann.

Coronabedingtes Home-Office und die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens haben zu einem veränderten Präsenzverhalten geführt. Das Pendlerverhalten ist somit nicht nachvollziehbar, zumal noch abzuwarten ist, ob das mobile Arbeiten und Home-Office dauerhafte Lösungen sind.

In 2020 wurden 199.402 Personenkilometer mit der Bahn dienstlich zurückgelegt. Davon entfallen 154.454 Personenkilometer auf den ICE und 29.763 Personenkilometer auf den InterCity/EuroCity. Auf den Nahverkehr entfallen 15.885 Personenkilometer. Die CO₂-Emissionen betragen 0 tCO₂ (Quelle: DB Umweltreport 2020_WESSLING) wegen des Einsatzes von 100 % Ökostrom.

Flugreisen wurden nur in sehr geringem Umfang durchgeführt, weshalb eine Auswertung des Partners nicht zur Verfügung gestellt wurde.

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

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

Maßnahmen zur Senkung der THG-Emissionen betreffen insbesondere die

Arbeitsorganisation sowie die Reduzierung der Mobilität.

Diese Maßnahmen haben durch die Corona-Pandemie signifikant an Dynamik gewonnen. Bereits in 2019 wurde eine Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten zwischen der Geschäftsführung und dem Betriebsrat vereinbart, die am 01.10.2019 in Kraft getreten ist. Zweck der Vereinbarung ist es u. a. ,die Vereinbarkeit der Arbeitstätigkeit und der persönlichen Lebensführung zu verbessern und eine flexible Gestaltung von Arbeitszeit und -ort im privaten sowie betrieblichen Interesse zu ermöglichen.

Aus dieser Vereinbarung im Kontext der Corona-Pandemie resultiert in Verbindung mit der Reduzierung der Fahrleistungen (Aspekt Mobilität) ganz wesentlich die Reduzierung der CO₂e-Emissionen um ca. 250 tCO₂e (Scope 1 und Scope 2). Gegenüber dem Basisjahr 2019 reduzierten sich hier die Scope 1-Emissionen von ca. 1.962 tCO₂e auf 1.851t CO₂e (-111 tCO₂e) und die Scope 2-CO₂e-Emissionen von 1.863 tCO₂e auf 1.722 tCO₂e (-141 tCO₂e).

Ebenfalls relevant ist der vorangetriebene Einsatz von LED-Lampen. Es wurden in 2020 zusätzlich ca. 240 vorhandene Lampen durch LED-Technik ersetzt. Dies entspricht bei einer Einsparung von ca. 50 Watt/Lampe und einer durchschnittlichen jährlichen Betriebszeit von 2.000 Stunden ca. 24.000 kWh (Scope 2) und einer Einsparung von ca. 9,6t CO₂e (Umrechnungsfaktor 0,401 kg CO₂/kWh; statista 2020).

Die Betriebsführung des BHKW samt Kälteanlage und Nahwärmenetz am Standort Altenberge stellte eine hohe Zuverlässigkeit der Anlage sicher. Die um 11,7 % auf 3.691 reduzierten Volllaststunden sind auf die vergleichsweise warme Witterung zurückzuführen. Nach Angaben des Deutschen Wetterdienstes war der meteorologische Winter 2019/2020 der zweitwärmste seit Beginn der Aufzeichnungen im Jahr 1881.

Gegenüber einer klassischen Wärmeerzeugung mittels Heizkessel und Kältekompansionsanlage und einem 100 %igen Netzstrombezug wird eine CO₂e-Einsparung von 116t berechnet.

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.

Die WESSLING GmbH betreibt ausschließlich Niederlassungen in Deutschland. Produkte und Dienstleistungen werden vornehmlich aus Deutschland bzw. aus dem europäischen Ausland bezogen und damit aus Regionen, die hinsichtlich der Arbeitnehmerrechte und Menschenrechte als reguliertes Umfeld zu werten sind. Der Beschaffungsprozess ist geregelt, soziale Aspekte sind obligatorischer Bestandteil der Bewertung von Lieferanten. Auch wenn die WESSLING GmbH nicht unmittelbar vom Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) betroffen ist, wird bis Ende 2022 ein Risikomanagementsystem etabliert sein, das den gesetzlichen Anforderungen an die Organisation (Grundsatzerklärung, Zuständigkeiten) und dem Risikomanagement (Risikoanalyse, Präventivmaßnahmen, Abhilfemaßnahmen, Beschwerdeverfahren etc.) vollumfänglich Rechnung trägt. Dieses System ist als integraler Bestandteil des Qualitätsmanagementsystems geplant, womit auch den Anforderungen von Kunden und anderen interessierten Parteien entsprochen werden wird. Die Pflicht zur Einhaltung der geltenden gesetzlichen Vorgaben sind u.a. im Leitbild, im Code of Conduct und in Unternehmenspolitiken verankert und ist damit von der obersten Leitung angewiesen. WESSLING verfolgt mit der konsequenten Wahrung der Arbeitnehmerrechte und der Mitarbeiterbeteiligung die Ziele, die Arbeitgebermarke WESSLING weiter aufzuwerten, Transparenz in den Arbeitnehmerrechten und -pflichten zu schaffen, die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen zu stärken sowie die vielen guten Ideen und Anregungen der Mitarbeiter für die Entwicklung des Unternehmens zu nutzen.

Inside-out-Bewertung

Die Dienstleistungen der WESSLING GmbH zielen auf den Schutz der Umwelt, die Lebens- und Produktsicherheit oder beispielsweise die Unterstützung von Unternehmen bei der Optimierung ihrer Arbeitssicherheit und ihrer Nachhaltigkeitsperformance ab. Insofern werden keine negativen Wirkungen auf Menschen und insbesondere besonders schutzwürdige Gruppen abgeleitet,

die von den Dienstleistungen ausgehen können.

Strategie und Maßnahmen zur Wahrung der Arbeitnehmerrechte

- Konstruktiver Austausch der Geschäftsführung mit der Arbeitnehmervertretung (Betriebsrat),
- Ermittlung, Dokumentation und Kommunikation der geltenden Vorgaben im Rechtskataster,
- Durchführung regelmäßiger Betriebsversammlungen durch den Betriebsrat mit Beteiligung der Geschäftsführung zur Information der Mitarbeiter über aktuelle Themen sowie Diskussion über mögliche Lösungen,
- Informationen unter der Rubrik NEWS im waveboard (Intranet),
- Verbindliche Regelungen (Betriebsvereinbarungen) zur Wahrung der Arbeitnehmerrechte, auch über die gesetzlichen Regelungen hinaus,
- Implementierung eines Ombudsmanns als externen und unparteilichen Ansprechpartner seit 2019.

Vereinbarungen zur Wahrung der Arbeitnehmerrechte (exemplarisch)

- Betriebsvereinbarung zur Bildung von Betriebsräten (Mitarbeitervertretung),
- Betriebsvereinbarung zur Regelung von Arbeitszeiten,
- Betriebsvereinbarung zur Vergütungsstruktur,
- Betriebsvereinbarung zur Regelung von Mitarbeiter-Jahresgesprächen,
- Betriebsvereinbarung Drogen und Alkohol,
- Betriebsvereinbarung zur Regelung von Urlaub,
- Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten,
- Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit,
- etc..

Strategie und Maßnahmen zur Beteiligung der Mitarbeiter am Nachhaltigkeitsmanagement

Nachfolgende strategische Aspekte und Maßnahmen verfolgen die Ziele, möglichst viele Mitarbeiter für den Themenkomplex Nachhaltigkeit zu sensibilisieren, von den Mitarbeitern zu lernen und deren Kompetenzen zu nutzen, die Anliegen der Mitarbeiter zu erkennen und nach Möglichkeit zu bedienen sowie einen fortlaufenden Verbesserungsprozess zu etablieren.

- Implementierung eines Kernteams "Nachhaltigkeit",
- Einbeziehung von Mitarbeitern bei der Bearbeitung einzelner Themen (z. B. im Bereich Energie),
- Kommunikation von Nachhaltigkeitsthemen über das Intranet und die Mitarbeiterzeitung,
- Etablierung von Nachhaltigkeitsthemen unter der Rubrik "WESSLING SUSTAINABILITY TIP" in der Mitarbeiterzeitung,
- Motivation der Mitarbeiter zum Schreiben von Nachhaltigkeitstipps,
- Erfassung der Anliegen der Mitarbeiter über die zentrale Email-Adresse

"nachhaltigkeit@wessling.de",

- Regelmäßiges Erstellen eines Managementbewertungsberichtes für die Geschäftsführung zur Kommunikation der Nachhaltigkeitsperformance und der Anliegen der Mitarbeiter,
- Implementierung eines Innovationsmanagementsystems in Zusammenarbeit mit einer Fachhochschule,
- Innovation-Award 2020 als Anreizwerkzeug Ideen einzubringen,
- Implementierung eines BGM (Betriebliches Gesundheitsmanagement),
- Durchführung einer Gesundheitsumfrage unter Einbeziehung der Aspekte Führung, Gehalt etc..

Chancen und Risiken

Die Wahrung der Arbeitnehmerrechte und die Einbindung von Mitarbeitern in das Nachhaltigkeitsmanagement werden als Chance verstanden, die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber zu sichern und gegenüber Kunden und anderen Partnern als zuverlässiger, rechtskonformer Partner wahrgenommen zu werden.

Insofern bergen Verstöße gegen die Arbeitnehmerrechte die Risiken, unattraktiv für derzeitige und künftige Mitarbeiter zu sein und das Image von WESSLING zu beschädigen. Dies würde auch einen wirtschaftlichen Schaden bedeuten.

Risiken für Menschen und insbesondere besonders schutzwürdige Gruppen, die sich aus den WESSLING Dienstleistungen ergeben könnten, sind nicht abzuleiten.

Ergebnisse

Die Mitarbeiterbeteiligung und die Wahrung der Arbeitnehmerrechte sichert den Betriebsfrieden, eine fortlaufende Verbesserung der Prozesse und damit eine hohe Qualität, Ergebnisse aus der Mitarbeiterumfrage 2020 zeigen, dass Mitarbeiter insgesamt mit ihrem Arbeitsplatz und ihrem Umfeld zufrieden sind. Mängel wurden benannt, Maßnahmen sind für das Jahr 2021 geplant. Die regelmäßige Bewertung von Lieferanten zeigte keine Auffälligkeiten, auch wurden keine Verstöße von Partnern gegen Arbeitnehmer- und Menschenrechte in der WESSLING Lieferkette bekannt.

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 Migrantinnen und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Werte und Vorgaben der obersten Leitung

Chancengleichheit ist in der Unternehmenspolitik "Sozialeitlinien" verankert. WESSLING verpflichtet sich damit, dass für ALLE - unabhängig von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Rasse, Religion, Weltanschauung oder sexueller Orientierung, Alter, Krankheit oder Behinderung - die gleichen Chancen gelten. Mit der Sozialeitlinie verpflichtet die Geschäftsführung alle Mitarbeiter

1. sich gegen jegliche Art der Diskriminierung, aus welchem Grund auch immer zu wenden,
2. Mobbing nicht zu dulden.

In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass in Abstimmung mit dem Betriebsrat vereinbart ist, dass zur besseren Lesbarkeit von Dokumenten, zum Beispiel von Betriebsvereinbarungen, der Einfachheit halber nur die männliche Form verwendet wird. Insofern sind mit "Mitarbeiter" sämtliche Arbeitnehmer gemeint, unabhängig vom Geschlecht. In der Präambel von Betriebsvereinbarungen wird hierauf ausdrücklich hingewiesen.

Obwohl grundsätzlich für ALLE die gleichen Chancen gelten, sind derzeit unter anderem Führungsaufgaben und technische Funktionen überproportional von Männern besetzt. In Zusammenarbeit mit der Personalabteilung ist das Ziel formuliert, durch eine zielgenauere Ansprache von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und potenziellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sämtliche Geschlechter für die Ausübung von Führungsaufgaben und technischen Funktionen zu motivieren. Insbesondere soll erreicht werden, dass sich sämtliche Geschlechter auch auf entsprechende Stellen bewerben. Zielquoten sind bewusst nicht formuliert, da die Eignung für die Besetzung einer Stelle ausschlaggebend sein soll und nicht das Geschlecht oder andere Eigenschaften.

Ziele der Werte und Vorgaben

Die Diversität an Dienstleistungen benötigt Spezialisten, die sich durch besondere Fähigkeiten, Erfahrungen und Leidenschaften auszeichnen. Chancengerechtigkeit sichert WESSLING die Fähigkeiten, den hohen Anforderungen von Kunden, Mitarbeitern, Behörden und anderen interessierten Parteien gerecht zu werden.

Risiken bei Chancengerechtigkeiten

Vielfalt nicht zuzulassen oder nicht zu fördern würde für WESSLING bedeuten, Fähigkeiten nicht zu nutzen. Daraus würde resultieren, dass Stellen nicht angemessen besetzt werden und damit die Aufgaben und Aufträge nicht in der bisherigen Qualität ausgeführt werden können. WESSLING versteht sich als Lösungsfinder für Kunden und selbst als lernendes Unternehmen. Dazu gehört die Vielfältigkeit der Mitarbeiter und das Zusammenbringen von Ideen. Chancengerechtigkeit würde das Unternehmen unglaublich machen und die Lieferfähigkeit in Frage stellen.

Umsetzungsgrad der Chancengerechtigkeit

Vielfalt und Einzigartigkeit der Mitarbeiter haben seit Unternehmensgründung einen hohen Stellenwert. Chancengerechtigkeit wird gelebt. Sollten Abweichungen erkannt werden, würden diese umgehend durch die Geschäftsführung sanktioniert, da abweichendes Verhalten als Verstoß gegen die Anweisung der obersten Leitung gewertet werden würde.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind wichtiger Bestandteil des integrierten Qualitätsmanagementsystems des Unternehmens. Für den Bereich Arbeitssicherheit ist ein Beauftragtenwesen etabliert. Die internen Fachkräfte für Arbeitssicherheit stehen allen Mitarbeitern für Fragen zur Verfügung. Das Unternehmen wurde mit dem BG-Siegel "Sicher mit System" ausgezeichnet. Ideen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit werden prämiert. In 2020 ist mit dem Aufbau eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) begonnen worden.

Mitbestimmung

Die Mitarbeiter werden über den Betriebsrat vertreten. Relevante Themen (Vergütung, Urlaub, Arbeitszeiten etc.) werden zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung abgestimmt und mit den Betriebsvereinbarungen dokumentiert. Grundlage der Vereinbarungen ist mindestens die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen.

Familie und Beruf

Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird erreicht, indem Teilzeitarbeit mit sehr variablen Möglichkeiten – im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten auch während der Elternzeit – angeboten wird. Je nach Lebenssituation wird mit dem Mitarbeiter nach einer gemeinsamen Lösung gesucht. Eine Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten ist in Kraft. Mobiles Arbeiten wird als Option angeboten, soweit es die betrieblichen Erfordernisse zulassen. Die Personalabteilung und der Betriebsrat stehen den Mitarbeitern mit Rat und Tat zur Seite, damit WESSLING attraktiver Arbeitgeber für den/die betroffene/n Mitarbeiter/in bleibt.

Ausbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

WESSLING ist ein Ausbildungsbetrieb und steht mit Schulen, Fachhochschulen

und Universitäten im regen Austausch. Es werden Schnuppertage für Schüler, Plätze für Praktikanten, Bachelor- und Masterarbeiten in verschiedenen Unternehmensbereichen angeboten. Ausschließlich Fähigkeiten und Interessen entscheiden über die Besetzung der Stellen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung

Der Anteil an schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern betrug in 2020 ca. 3,05%, womit WESSLING Ausgleichsabgaben entrichtet. Ursache für die Unterschreitung des Ziels von 5 % ist ausschließlich, dass die geforderten Fähigkeiten nicht vorlagen bzw. der Eingang von Bewerbungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit einer Behinderung gering ist.

Weiterbildung und Qualifizierung

Die Weiterbildung und Qualifikation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist ein wichtiger Baustein des Qualitätsmanagementsystems nach der DIN EN ISO 9001/DIN EN ISO 14001/DIN EN ISO/IEC 17025 sowie der arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben und Selbstverpflichtungen. Aus diesem Grund haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Recht und die Pflicht zur Weiterbildung. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter bespricht Maßnahmen der Weiterbildung und Qualifizierung mindestens im Rahmen der verpflichtend (mindestens jährlich) durchzuführenden Mitarbeitergespräche oder anlassbezogen mit dem Vorgesetzten. Die Notwendigkeit von Weiterbildungen ergibt sich insbesondere aus Änderungen in den Rahmenbedingungen, zum Beispiel rechtlichen oder normativen Anforderungen oder aus Änderungen der Erfordernisse von Kunden. Das Maß an Weiterbildungen ist keine Steuerungsgröße und wird daher nicht erhoben. Steuerungsgröße sind vorgeschriebene Qualifikationen, die für eine Tätigkeit notwendig sind. Diese Fähigkeiten werden regelmäßig überprüft und in der Regel zu 100 % erreicht. Sollten Defizite erkannt werden, wird umgehend eine Schulung veranlasst.

Vergütung

WESSLING hat ein transparentes Vergütungssystem implementiert. Kern des Systems ist die eindeutige Bewertung der Anforderungen an eine Stelle durch eine Bewerberkommission. Der Betriebsrat als Vertreter der Belegschaft ist Teil der Kommission, die Stellen einer Gehaltsstufe zuordnet. Ein weiterer Aspekt der Vergütung ist die Bewertung der Leistungen. Die Vergütung jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters ergibt sich somit aus der Stelle und der Leistung.

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.

Ziele

Die Weiterbildung und Qualifikation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist Voraussetzung für die Lieferfähigkeit und verbindliche Vorgabe der implementierten Managementsysteme nach der DIN EN ISO 9001 (Qualität), der DIN EN ISO 14001 (Umwelt), der DIN EN ISO/IEC 17025 (Qualität) sowie des Arbeitsschutzmanagementsystems nach BG-Vorgaben.

Da WESSLING ganz wesentlich im gesetzlich geregelten Bereich agiert, wird die Häufigkeit von Schulungsmaßnahmen auch durch gesetzliche Änderungen bestimmt. Diese sind nur bedingt planbar. Eine quantitative Erfassung erfolgt nicht, da kein steuerndes Kriterium. Zur Sicherstellung der Beschäftigungsfähigkeit wurde in 2020 in Zusammenarbeit mit einer Krankenkasse und einem einschlägigen Institut mit der Implementierung eines BGM begonnen. Dies auch um hinterfragen zu können, welche Stellen und Altersgruppen etc. in besonderer Weise von Erkrankungen und übermäßiger psychischer Beanspruchung betroffen sind. WESSLING versteht den Umgang mit hohen Belastung und das Erlernen von Werkzeugen, um einer übermäßigen Beanspruchung entgegenzuwirken, als Qualifizierung.

Strategie und Vorgehensweise

Qualifizierungsmaßnahmen werden jährlich entsprechend der Unternehmensziele und den in Mitarbeitergesprächen abgestimmten persönlichen Zielen geplant. Soweit unterjährig Schulungsbedarf entsteht, werden Schulungen so zeitnah wie möglich durchgeführt. Die Qualifizierungsmaßnahmen werden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unmittelbar nach Ende der Qualifizierungsmaßnahme bewertet und die Wirksamkeit der Maßnahmen überprüft. Die Maßnahmen werden qualitativ erfasst, um der Wirksamkeitskontrolle Rechnung zu tragen. Qualifizierungsmaßnahmen stehen jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter zu und werden zwingend in den jährlichen Mitarbeitergesprächen besprochen, die sich an den individuellen Bedürfnissen und den Unternehmenszielen ausrichten. Neben dem Recht auf Qualifizierung besteht die Pflicht zur Qualifizierung. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen so motiviert werden eigenständig Maßnahmen zur fachlichen Qualifizierung und zum Persönlichkeitsaufbau zu eruieren.

Demographischer Wandel

Gerade ältere und bei WESSLING langjährig beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das Fundament der WESSLING Fähigkeiten. Um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch über das eigentliche Renteneintrittsalter beschäftigen zu können, werden Modelle zur Altersteilzeit und mobiles Arbeiten angeboten. Die Möglichkeiten der Flexibilisierung der Arbeitszeiten stehen grundsätzlich jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter unabhängig vom Alter zu, soweit dies mit den betrieblichen Belangen vereinbar ist. Der in 2019 eingeführte Flexurlaub wurde in 2020 genutzt. Damit können maximal 5 zusätzliche Urlaubstage pro Kalenderjahr in Anspruch genommen werden. Darüber hinaus ist es Aufgabe der Führungskräfte, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend ihrer individuellen Leistungsvoraussetzungen einzusetzen.

In 2020 sind Betriebsfeiern und andere Maßnahmen coronabedingt zurückgefahren worden, die üblicherweise die Generationen zusammenführen und zu "bunten" Teams führen.

Risiken

Die WESSLING Dienstleistungen erfordern besondere Fähigkeiten, die stetig weiterzuentwickeln sind. Ohne angemessene Weiterbildungen, Qualifizierungsmaßnahmen und die Berücksichtigung der individuellen Leistungsvoraussetzungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wäre WESSLING nicht lieferfähig.

Qualifizierungsmaßnahmen werden in Abstimmung mit den jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf der Grundlage der Erfordernisse von Kunden und anderen Partnern oder zum Beispiel von bedeutenden gesetzlichen Änderungen mindestens im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche geplant. Insofern ist der Aufwand für Qualifizierungsmaßnahmen der jeweiligen Führungskraft bekannt und damit auch die mit den Qualifizierungsmaßnahmen gebundenen Kapazitäten. Diese fließen in die jährliche Planung der Führungskräfte ein, um das Risiko einer Überlastung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch fehlende Kapazitäten zu vermeiden und überzogene Umsatz- und Ergebnisziele zu verhindern.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren

Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten

Verletzungen;

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Anerkannte Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Todesfälle wurden im Berichtszeitraum 2020 in der WESSLING GmbH nicht verzeichnet.

Nachfolgend Kennzahlen zur Arbeitssicherheit:

Anzahl Mitarbeiter (FTE)	1.150 (1.029)
Anzahl Arbeitsstunden	ca. 2.116.000
Anzahl meldepflichtiger Unfälle	8
Anzahl Unfälle (BG) pro geleistete Arbeitsstunden x1.000.000	3,78
1.000 Mannquote	7,77
Gemeldete Beinaheunfälle	13

Überwiegend sind die meldepflichtigen Unfälle der Kategorie SRS (Stolpern, Rutschen, Stürzen) zuzuordnen. Darüber hinaus wurden Betriebswegeunfälle, Verätzungen, Quetschungen und Schnittverletzungen verzeichnet. Neben den 8 meldepflichtigen Arbeitsunfällen wurden 7 Wegeunfälle festgestellt.

WESSLING setzt grundsätzlich keine Leiharbeitskräfte oder sonstigen Arbeitskräfte ein, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz von WESSLING kontrolliert werden, die aber nicht bei WESSLING angestellt sind. Soweit im Einzelfall von der Regelung abgewichen worden ist, wurden keine Berufskrankheiten, Verletzungen oder Todesfälle verzeichnet.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Seit 2012 ist eine WESSLING Organisationseinheit von der Geschäftsführung beauftragt, die Aufgaben zur Sicherstellung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes wahrzunehmen. Oberstes Ziel dieser Organisation ist es,

einen einheitlichen hohen sicherheitstechnischen Standard in der WESSLING GmbH zu sichern und diesen fortlaufend zu verbessern. ASA-Sitzungen werden mindestens vierteljährlich oder anlassbezogen durchgeführt.

Teilnehmer der ASA-Sitzungen sind die Geschäftsführung, Vertreter der beauftragten WESSLING Organisationseinheit, Sicherheitsfachkräfte, Sicherheitsbeauftragte, Betriebsarzt, Leitungsfunktionen sowie der Betriebsrat als Vertreter der Mitarbeiterschaft.

Der Betreuungsaufwand für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betrug in 2020 für die Sicherheitsfachkräfte 1.760 Stunden. Darüber hinaus wurden ca. 700 Stunden durch weitere Mitarbeiter der Abteilung AGS geleistet.

Mit dem Arbeitssicherheitsmanagementsystem "Sicher mit System" und der Organisation aus Sicherheitsfachkräften, den Standortbeauftragten, Ersthelfern etc. ist sichergestellt, dass Anforderungen an die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz in die Mitarbeiterschaft getragen werden und ein Informationsrückfluss an Entscheidungsfunktionen erfolgt. In 2020 wurde mit der Einführung eines BGM (Betriebliches Gesundheitsmanagement) begonnen (u. a. Gesundheitsumfrage).

Jährlich wird ein Managementbewertungsbericht für die Geschäftsführung erstellt, dem - neben Angaben zur Arbeitssicherheitsperformance - Ziele und Möglichkeiten der fortlaufenden Verbesserung zu entnehmen sind.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

i. Geschlecht;

ii. Angestelltenkategorie.

Die Dienstleistungen der WESSLING GmbH erfolgen ganz wesentlich im gesetzlich geregelten Bereich. Je nach Art und Maß an rechtlichen und normenbezogenen Änderungen unterscheidet sich die Notwendigkeit von Schulungen und Fortbildungen. Diese werden nach Möglichkeit jährlich gemeinsam in Absprache zwischen Führungskraft und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geplant oder im Bedarfsfall auch ungeplant umgesetzt.

Die Schulungshäufigkeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht nicht in Zusammenhang mit der Angestelltenkategorie oder dem Geschlecht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie ergibt sich insbesondere aus der Notwendigkeit der Sicherstellung einer hochqualifizierten Dienstleistung. Eine Kennzahl zu Aus- und Weiterbildungen wird wegen fehlender Aussagekraft nicht geführt.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Kontrollorgane

Die Kontrollorgane der WESSLING GmbH sind insbesondere der Beirat, die Geschäftsführung sowie das Geschäftsleitungsmeeting.

Die Kontrollorgane setzen sich 2020 wie folgt zusammen:

Kontrollorgan	Anzahl Personen	Anteil männlich	Anteil weiblich	Alter < 30 Jahre	Alter von 30 bis 50 Jahre	Alter > 50 Jahre
Beirat	4	75 %	25 %	0 %	0 %	100 %
Geschäftsführung	2	100 %	0 %	0 %	100 %	0 %
Geschäftsleitungsmeeting	7	86 %	14 %	0 %	43 %	57 %

Angestellte

Die Angestellten lassen sich in rein operativ/administrativ tätig, in operativ/strategisch tätig und in vorwiegend strategisch tätig gliedern. Operativ/administrativ agierende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter agieren gemäß den betrieblichen Vorgaben und den Vorgaben der entsprechenden Führungskräfte. Operativ/strategisch tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können je nach Stelle bereits Führungsaufgaben wahrnehmen und bewältigen komplexe Aufgaben in hohem Maße eigenverantwortlich. Die vorwiegend strategisch ausgerichteten Stellen sind im Regelfall mit Führungsaufgaben

betrault und tragen signifikante Verantwortung für den Erfolg des Unternehmens. Die zugewiesene und in den Stellenbeschreibungen dokumentierte Verantwortung spiegelt sich in dem für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter transparenten Gehaltssystem wider, das im Intranet erläutert wird. Die rein operativ/administrativ tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind den Gehaltsstufen G1 - G3, die operativ/strategisch tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Gehaltsstufen G3 - G5 und die vorwiegend strategisch agierenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Gehaltsstufen G6 - G7 zugeordnet.

Die Angestellten setzen sich wie folgt zusammen:

Angestelltenkategorie	Anzahl	Anteil männlich	Anteil weiblich	Alter < 30 Jahre	Alter von 30 bis 50 Jahre	Alter > 50 Jahre
operativ/administrativ	582	40% (232)	60% (350)	20% (117)	52% (302)	28% (163)
operativ/strategisch	357	50% (179)	50% (178)	11% (40)	67% (240)	22% (83)
vorwiegend strategisch	69	77% (53)	23% (16)	0 % (0)	49% (34)	51% (35)

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

i. Von der Organisation geprüfter Vorfall;

ii. Umgesetzte Abhilfepläne;

iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;

iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Im Berichtszeitraum 2020 wurden keine Fälle von Diskriminierung gemeldet. Soweit vorliegend, werden Diskriminierungsfälle der Geschäftsführung mitgeteilt, in deren Verantwortung disziplinarische Maßnahmen erfolgen.

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.

Ziele

Die Einhaltung der Menschenrechte ist Unternehmensziel. Der WESSLING [Code of Conduct](#), die Politiken und das WESSLING Leitbild dokumentieren den WESSLING Anspruch. Die Politiken und das WESSLING Leitbild sind interne Dokumente, die sich ausschließlich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens richten. Diese werden nicht veröffentlicht, der [Code of Conduct](#) ist u.a. auf der Internetseite nachzulesen.

Im [Code of Conduct](#) ist u.a. folgendes gefordert, wobei sich die Forderungen sowohl an WESSLING als auch an die Partner richten.

- Einhaltung aller geltenden Gesetze, Vorschriften und Normen als Grundlage aller Aktivitäten
- Anti-Bestechung und-Korruption
- Fairen Wettbewerb leben
- Datenschutz und Geheimhaltung sicherstellen
- Ressourcen einsparen und Abfälle vermeiden
- Mit Energie effizient umgehen und das Klima schützen
- Wasser sparen und den Boden schützen
- Sicher arbeiten und die Gesundheit schützen
- Bewusstsein schaffen
- Arbeitnehmerrechte und -pflichten unterstützen
- Gerecht sein
- Qualifizieren
- Zwangs- und Kinderarbeit unterbinden

Es gibt im Berichtszeitraum 2020 keine festgestellten Menschenrechtsverletzungen oder Hinweise auf die Verletzung von Menschenrechten, weshalb keine konkreten Ziele formuliert sind. Menschenrechtsaspekte werden mindestens im Rahmen des jährlichen Managementreviews durch die Geschäftsführung behandelt. Sollten Abweichungen vorliegen, werden entsprechende Ziele und Maßnahmen vereinbart.

Einhaltung der Menschenrechte und Vermeidung von Kinder- oder Zwangsarbeit

In 2020 wurde die Unternehmenspolitik "Anti-Kinder-und Zwangsarbeit,

menschenwürdige Arbeit" formuliert und von der Geschäftsführung freigegeben. Sie ist somit eine Anweisung der Geschäftsführung und für alle WESSLING Mitarbeiter bindend.

In der Politik ist u.a. festgelegt, dass

- Menschen- und Arbeitnehmerrechte zu achten sind,
- Zwangsarbeit, Kinderarbeit, moderne Sklaverei und Menschenhandel strikt abgelehnt werden,
- keine Kinder, Jugendliche und andere Menschen in ausbeuterischer Absicht beschäftigt werden,
- eine Beschäftigung von Kindern, Jugendlichen ausschließlich zu deren Wohle erfolgen darf, unter Berücksichtigung der geltenden Gesetze,
- dass keine Zusammenarbeit mit Menschen und Organisationen erfolgt, die menschenunwürdige Arbeit, Zwangsarbeit und unzulässige Beschäftigung von Kindern, Jugendlichen tolerieren.

Aspekte der Führung und des Umganges mit Kollegen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Dritten ist Bestandteil des mindestens jährlich stattfindenden Mitarbeitergespräches.

Lieferkette

Die WESSLING GmbH (Geltungsbereich der DNK-Erklärung) betreibt ausschließlich Standorte in Deutschland und agiert auch in seiner Lieferkette maßgeblich in diesen Grenzen. Zur Optimierung des Beschaffungsprozesses wurde in 2019 der Prozess neu aufgesetzt und in 2020 weiter optimiert, was die Anweisung zur Beurteilung von Lieferanten, auch unter sozialen und ökologischen Aspekten, beinhaltet. Der [Code of Conduct](#) ist auf der Internetseite veröffentlicht und wird mit Mails an Dritte automatisch übersendet.

Anforderungen von Kunden

Die Kunden von WESSLING stammen aus der Privatwirtschaft und der öffentlichen Hand. Letztere stellt als Anforderung an ihre Lieferanten die Verpflichtung zur Einhaltung der ILO und TVgG. Zur Einhaltung dieser Standards hat sich WESSLING - unabhängig vom Kunden - verpflichtet. Intern wird über den vorgegebenen partizipativen Führungsstil sichergestellt, dass die Mitarbeiter aktiv in die Gestaltung des Unternehmens eingebunden sind und die Zusammenarbeit durch gegenseitige Wertschätzung geprägt ist. Über die Personalabteilung ist sichergestellt, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausschließlich in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben beschäftigt werden.

Risiken

Eine Verletzung der Menschenrechte birgt die besondere Gefahr an Glaubwürdigkeit zu verlieren und die Arbeitgebermarke WESSLING zu beschädigen. Daher würde die Nichtbeachtung der Menschenrechte ein hohes Risiko bedeuten. Die Einhaltung von Menschenrechten ist gleichermaßen

Kundenwunsch und eigener Unternehmens- und Mitarbeiteranspruch, weshalb die Einhaltung von Menschenrechten nicht verhandelbar ist. Aus diesem Grund wird auch das Thema Menschenrechte im jährlichen Managementreview durch die Geschäftsführung hinterfragt. Aus der Geschäftstätigkeit (Laboratorien und Beratung) selber werden keine Risiken für die Einhaltung von Menschenrechten abgeleitet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.
- b.** Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Im Berichtsjahr wurden keine Investitionsvereinbarungen getätigt.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Die WESSLING GmbH betreibt Standorte ausschließlich in Deutschland, die über ein zentrales Qualitätsmanagement gelenkt und durch ein zentrales Beschaffungswesen sowie weitere bereichsübergreifende Abteilungen unterstützt werden. Aus diesem Grund wurden keine Betriebsstätten speziell auf die Einhaltung der Menschenrechte überprüft.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte,
neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen
Kriterien bewertet wurden.

Eine Gliederung in alte und neue Lieferanten wird nicht durchgeführt. In der Anweisung "Nachhaltige Beschaffung" ist festgelegt, dass alle bei WESSLING aktiven Lieferanten, bei denen Geräte, Ersatzteile, Reparaturen, Wartungs- und Serviceverträge für deren Geräte sowie Verbrauchsmaterialien für die Analytik bezogen werden, jährlich bewertet werden. Grundlage der Bewertung ist ein Bewertungsbogen, der Fragestellungen der Nachhaltigkeit einschließt. Betrachtet werden Ökonomie, Ökologie und Soziales - drei Säulen der Nachhaltigkeit. In der Unternehmenspolitik "Beschaffung" ist festgelegt, dass soziale Aspekte zu berücksichtigen sind.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der
Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft
wurden.

b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und
potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale
Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.

d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche
und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge
der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.

e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche
und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden
und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie
Gründe für diese Entscheidung.

Hierzu siehe Leistungsindikator GRI-SRS-414-1.

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.

WESSLING ist mit dem Hauptsitz in Altenberge im Kreis Steinfurt ansässig und ist dort einer der größten Arbeitgeber im ländlichen Raum. Mit dem Kreis Steinfurt gibt es auf dem Gebiet der Energiewirtschaft (Energiland 2050) und Nachhaltigkeit vielfältige gemeinsame Projekte. Ziel ist u. a. die Energieautarkie bis zum Jahre 2050. Die Teilnahme an den Projekten sind Ergebnis einer aktiven Entscheidung der Gesellschafter, die Regionen zu stärken, in denen WESSLING wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

WESSLING unterstützt Veranstaltungen wie den "Girlsday" oder die „Sommersause“, steht mit Schulen, Fachhochschulen und Universitäten im regen Austausch und bietet Schnuppertage für Schüler, Plätze für Praktikanten, Bachelor- und Masterarbeiten in verschiedenen Unternehmensbereichen an. Coronabedingt - und damit aufgrund der betrieblichen Schutzmaßnahmen - musste in 2020 das Engagement reduziert werden. Die Beiträge zum Gemeinwesen bleiben fester Bestandteil des Engagements.

Auf Initiative der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unterstützt WESSLING überregionale und regionale soziale Projekte, z. B. die Aktion „Kleiner Prinz“ oder eine DKMS-Registrierung.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich neben ihrer Arbeit sozial und ehrenamtlich engagieren, erhalten im Rahmen der Möglichkeiten eine Freistellung für die Projekte.

Als Familienunternehmen stehen die Gesellschafter und geschäftsführenden Gesellschafter in engem Kontakt mit anderen Familienunternehmen aus der Region und darüber hinaus, um gemeinsam die Zukunftsfähigkeit von Familienunternehmen auch im ländlichen Raum zu sichern.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
- ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
- iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Angaben (Aktiva, Passiva, Gewinn- und Verlustrechnungen) sind der Bilanz im Bundesanzeiger zu entnehmen. Als GmbH ist WESSLING zur Veröffentlichung verpflichtet.

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.

Zuwendungen, Lobbylisten, Zahlungen
Zuwendungen an Parteien, sonstige politische Organisationen oder Politiker werden nicht getätigt, in Lobbylisten ist WESSLING nicht gelistet. Der Umgang mit Spenden und anderen Zuwendungen ist in der Managementdokumentation verankert, um u.a. Mitarbeiter vor Korruption, Bestechung und sonstigem unbilligem Verhalten Dritter zu schützen sowie entsprechendes Verhalten bei WESSLING selber zu unterbinden.

Politische Einflussnahme

Direkte Eingaben zu Gesetzgebungsverfahren wurden nicht getätigt. WESSLING wird regelmäßig von Gremien und Verbänden angefragt oder aufgefordert, sich fachlich zu Änderungen von Vorgaben etc. aus fachlicher Sicht zu äußern. Dieser Aufforderung kommen die fachkundigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach eigenem Ermessen nach. Eine differenzierte Auflistung zu Vorgaben, die in den verschiedenen Gremien besprochen und diskutiert werden und durch das jeweilige Gremium potenziell in ein Gesetzgebungsverfahren eingebracht werden ist nicht möglich, da von WESSLING nicht gesteuert.

Relevante Gesetzgebungsverfahren

Von Bedeutung sind Gesetzgebungsverfahren, die sich den Themenfeldern

- Ingenieurdienstleistungen und Beratung,
- Umwelt- und Agraranalytik,
- Lebensmittel,
- Verbraucherprodukte,
- Kosmetik,
- Pharma,
- Mikroanalytik und Nanoanalytik

im Sinne des WESSLING Dienstleistungsportfolios zuordnen lassen. Darüber hinaus sind Gesetzgebungsverfahren von Interesse, die den Betrieb der Standorte beeinflussen oder gesellschaftlich von Belang sind bzw. im Kontext der SDGs (z. B. Lieferkettengesetz) stehen.

Gemäß unserer Vision als lernendes Unternehmen hat die Mitarbeit in relevanten Gremien ausschließlich fachliche Gründe zur Sicherstellung der Lieferfähigkeit.

Mitgliedschaften

Mitgliedschaften von WESSLING bzw. WESSLING Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bestehen in folgenden Organisationen:

- Deutsches Institut für Normung (DIN),
- Europäisches Komitee für Normung (CEN),
- International Organization for Standardization (ISO),
- Verein Deutscher Ingenieure (VDI),
- Deutscher Verband Unabhängiger Prüflaboratorien (VUP),
- Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI),
- Ethanol Reach Assoziation,
- Wirtschaftsvereinigungen (z. B. WVS Steinfurt),
- Energieland 2050 e. V.,
- Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh),
- Verband Deutscher Untersuchungslaboratorien e.V. (VDU),
- etc..

Mitgliedschaften in Gremien und Verbänden werden regelmäßig hinterfragt und unterliegen damit regelmäßig Änderungen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Es wurden keine Parteispenden getätigt.

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.

Anspruch an gesetzeskonformes Verhalten

In der QHSE-Unternehmenspolitik, im WESSLING Leitbild und im Code of Conduct ist der Anspruch an die Rechts- und Normenkonformität dokumentiert. Es gilt in diesem Bereich eine Null Fehler Strategie als Methode der fortlaufenden Verbesserung, weshalb Maßnahmen zur Sicherstellung der Rechts- und Normenkonformität ergriffen sind (siehe auch Sicherstellung der Rechtskonformität). Unternehmenskulturelle Grundlage der Null Fehler Strategie ist die Frage nach dem "warum", da die Frage nach dem "wer" Vertuschungsversuche provozieren könnte.

Gemäß der Unternehmenspolitik von WESSLING zur "Unabhängigkeit, Unparteilichkeit und Vertraulichkeit" identifizieren und minimieren wir kontinuierlich auf allen Ebenen die Risiken für die Unabhängigkeit und Unparteilichkeit des Unternehmens und seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, Handlungen zu vermeiden, die das Vertrauen in die Kompetenz, Integrität, Unparteilichkeit oder das Urteilsvermögen anzweifeln lassen. In der Unternehmenspolitik ist eindeutig die Erwartung formuliert, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Aufgaben unabhängig und frei von internen und externen finanziellen, physischen, psychischen oder sonstige Zwängen ausführen. Rechtliche und weitere normative Anforderungen sind Gegenstand der Mitarbeitergespräche und Meetings.

Sicherstellung der Rechtskonformität

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden im WESSLING Leitbild mündlich unterwiesen und quittieren die Unterweisung. Führungskräfte werden standortübergreifend in persönlichen Mitarbeitergesprächen und Meetings für die Thematik der Korruption und anderem Fehlverhalten und den damit verbundenen Risiken für das Unternehmen sensibilisiert. Die Führungskräfte tragen dafür Sorge, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich über die Konsequenzen von unmoralischem Verhalten für die eigene Person und das Unternehmen bewusst sind. Korruption wird nicht toleriert und würde zu disziplinarischen Maßnahmen durch die Geschäftsführung führen, die in Verdachtsfällen unmittelbar eingebunden werden würde. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht und sind verpflichtet Schulungen durchzuführen,

die für ihre Tätigkeit von Bedeutung sind. Für die Tätigkeit bedeutende Schulungsnachweise werden in der Personalakte geführt. Im Rahmen der Aufrechterhaltung des Qualitätsmanagementsystems wird vom zentralen Qualitätsmanagement (ZQM) regelmäßig überprüft, ob die notwendigen Maßnahmen durchgeführt wurden und die Kompetenznachweise vorliegen. Soweit aus gesetzlichen oder normativen Vorgaben heraus notwendig, wird die Arbeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zunächst von einem nachweislich kompetenten Person überprüft und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter an ihre/seine Aufgabe herangeführt. Erst wenn die vorgegebene Fehlerfreiheit nachgewiesen ist, erfolgt ein selbständiges Arbeiten unter Berücksichtigung der geltenden Vorgaben.

Risiken

Ergebnisse von Gutachten, Berichten und Laborberichten können potenziell nicht den Wünschen der Auftraggeber entsprechen. Hieraus kann sich für den Sachverständigen, Gutachter etc. ein Konflikt ergeben, der zumindest möglicherweise zu einem nicht objektiven Ergebnis führt. Daher ist festgelegt, welche Dokumente von welchen Funktionen rechts oder links unterzeichnet werden dürfen. Für bedeutende Dokumente (z.B. Berichte, Gutachten) gilt ein Vier-Augen-Prinzip, womit z. B. "Gefälligkeitsgutachten" ausgeschlossen werden. Die notwendige Kompetenz zum Leisten von Unterschriften unterliegt Normen und Regeln. Diese werden intern und extern regelmäßig überprüft. Liegen Kompetenzen nicht vor oder sind Aussagen in Berichten etc. nicht nachvollziehbar, wird dies als nicht konformes Arbeiten bewertet. Dies löst einen definierten Prozess aus, der eine Ursachenanalyse und Maßnahmenableitung beinhaltet. Regelmäßige externe Überprüfungen durch Aufsichtsstellen geben weitere Sicherheit, dass Schulungen und anderen Maßnahmen der Kompetenzbildung wirksam sind und die Unabhängigkeit und Unparteilichkeit gegeben ist.

Organisation der Rechtssicherheit

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichten sich schriftlich, über Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse von Kunden sowie der WESSLING GmbH Stillschweigen zu bewahren. Auch ist der Aspekt Verschwiegenheit Gegenstand der Arbeitsverträge.

Über ein festgelegtes und dokumentiertes Verfahren und die Führung eines Rechtskatasters werden Änderungen von Vorgaben überwacht und kommuniziert, womit ein unmittelbares Reagieren auf diese Änderungen möglich ist. Abweichungen werden systematisch ermittelt und abgestellt. Rechtliche und normative Aspekte sind Gegenstand regelmäßig stattfindender Audits sowie der Managementreviews durch die oberste Leitung.

Darüber hinaus unterhält WESSLING eine Rechtsabteilung, die gemeinsam mit dem zentralen Qualitätsmanagement zur Normkonformität beiträgt und Risiken vermeidet.

Fälle von Korruption und rechtswidrigem Verhalten und Risiken

Im Berichtszeitraum 2020 wurden keine Fälle von Korruption und

rechtswidrigem Verhalten festgestellt. Sollten Korruption oder ein sonstiges rechtswidriges Verhalten festgestellt werden, erfolgen Maßnahmen durch die Geschäftsführung. Das Risiko besteht insbesondere in dem Verlust der Glaubwürdigkeit gegenüber Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, Kunden, Behörden und anderen interessierten Parteien. Diese Glaubwürdigkeit ist Basis der Geschäftstätigkeit.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.
- b.** Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Eine Kennzahl zu geprüften Betriebsstätten auf Korruptionsrisiken wird nicht geführt. Hintergrund ist, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der WESSLING GmbH, die ausschließlich Standorte in Deutschland betreibt, den dokumentierten Zielen und Werten verpflichtet sind. (siehe auch Kriterium 20)

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Es wurden in 2020 keine Korruptionsfälle bekannt.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

- i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
- ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
- iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Es wurden keine Bußgelder und nicht-monetären Sanktionen im Sinne des Leistungsindikators GRI SRS-419-1 in 2020 ausgesprochen.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2018 für GRI SRS 303 und 403 und auf die GRI-Standards 2016 für alle anderen angewandten GRI-Standards.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 GRI SRS 306-2
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1