



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung

WESSLING GmbH

Berichtsjahr 2018

Leistungsindikatoren-Set GRI SRS

Kontakt

Diplom Geograph
Frank Harnacke

Oststraße 7
48341 Altenberge
Deutschland

02505 89253

02505 89279

frank.harnacke@wessling.de

Allgemeine Informationen

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

Im Januar 1983 legte Dr. Erwin Weßling den Grundstein für die heutige Firmengruppe. Das westfälische Unternehmen ist zu einem international agierenden Konzern mit 1.400 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.

Lösungsorientierte Beratung und hochwertige Analytik als fundamentaler Beitrag für Mensch und Umwelt sind die Mission von WESSLING, die in nachhaltigen Dienstleistungen und Produkten ihren Ausdruck findet.

Die DNK-Erklärung bezieht sich auf die WESSLING GmbH an allen 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. 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.

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 Dienstradleasing),
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.

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.

Ökologisches Umfeld

WESSLING betreibt in Deutschland 14 Standorte, die sich sowohl im ländlichen als auch im städtischen Raum befinden. Mit den Standorten wird dem Kundenbedürfnis nach Nähe Rechnung getragen. Es werden an keinem Standort Anlagen betrieben, die einer Genehmigung nach den Vorgaben des Bundes-Immissionschutzgesetzes bedürfen. Keiner der Standorte unterliegt aufgrund seiner Lage oder des Betriebes besonderen Anforderungen zum Schutz der Umwelt.

Als kundenorientierter Dienstleister in den Bereichen **Immobilien** (z. B. Schadstofferkundung und -sanierung, Altlasten, Luftmonitoring), **Umwelt** (z. B. Boden-, Wasser-, Luft-, Agrar- und Abfallanalytik sowie Beratung), **Lebensmittel** (z. B. Lebensmittelanalytik, Pflanzenschutzmittel, Lebensmittelhygiene), **Verbraucherprodukte** (z. B. Beratung und Analytik für Lebensmittelkontaktmaterialien, Bedarfsgegenstände, Bauprodukte, Daunen und Federn), **Pharma** (z. B. Pharmaanalytik und -consulting), **Kosmetik** (z. B. Kosmetikanalytik und -beratung) **Mikro- und Nanoanalytik** (z. B. Mikroplastik) und **Unternehmensberatung** (z. B. Energieeffizienz, Prozesse, Managementsysteme) wird das ökologische Umfeld wesentlich durch die Standorte des Kunden und die gesetzlichen und sonstigen normativen Regelungen definiert. Dieses Umfeld ist von Kunde zu Kunde unterschiedlich und wird von WESSLING nicht unmittelbar beeinflusst.

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 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 und negative Wirkungen, Chancen und Risiken

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. Dieser ist Basis für die Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen und die Zukunftsfähigkeit von WESSLING.

3. Ziele

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

Die Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen werden mit dem Teilmanagementbewertungsbericht "Nachhaltigkeit" jährlich bewertet. Diese Teilmanagementbewertung fließt in die Gesamtmanagementbewertung der Geschäftsführung ein, die jährlich erfolgt.

Folgende Ziele bzw. Maßnahmen sind vorgegeben, wobei Maßnahmen teilweise bereits in der Umsetzung sind und nicht zwingend erneut durch die Geschäftsführung vorgegeben werden.

Für 2019 ergeben sich die folgenden Ziele:

Reduzierung des Energieverbrauches

1. Optimierung der BHKW-Betriebszeiten zur Reduzierung des Stromfremdbezuges (+ 11%),
2. Erhöhung des Anteils des ÖPNV an Dienstfahrten (nicht quantifiziert, da u. a. auftragsabhängig),
3. Installation von LED- oder T5-Lampen mit EVG (+20 %),
4. Mitarbeitersensibilisierung (regelmäßige Veröffentlichungen in Mitarbeiterzeitung, Intranet etc.).

Reduzierung der Abfallerzeugung

1. Mitarbeitersensibilisierung (nicht quantifiziert, seit 2018 Kommunikation von Anforderungen an den Umgang mit Abfällen durch die Geschäftsführung über das Intranet),
2. Erstellung einer Abfallbibel zur Kommunikation der Anforderungen an die Mitarbeiter (Fertigstellung 2019),
3. Optimierung der Abfallfraktionierung (erfolgt kontinuierlich),
4. Schulungsmaßnahmen (erstmalige Benennung eines Abfallbeauftragten in 2019, gesetzlich nicht gefordert).

Förderung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes

1. Angebot „Jobrad“ für alle Mitarbeiter (nicht quantifiziert, da Nutzung freiwillig),
2. Angebot von Yogakursen und anderen Fitnessprogrammen (nicht quantifiziert, erfolgt auf Nachfrage der Mitarbeiter an die Personalabteilung),
3. Mitarbeitersensibilisierung und Schulungen (erfolgt kontinuierlich oder anlassbezogen durch die Abteilung Arbeitssicherheit),
4. Vertrauensarbeitszeit oder andere Modelle (nicht quantifiziert, wird nach Rücksprache mit dem Vorgesetzten ermöglicht),
5. Implementierung einer neuen Systematik, Erfassung und Dokumentation der Gefährdungsbeurteilungen (Fertigstellung bis 06/20),
6. 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 (nicht quantifiziert, da auch vom Einverständnis der Mitarbeiter abhängig),
5. Controlling von Verbrauchswerten (Anpassung des Controllings seit 2018),
6. Mitarbeitersensibilisierung (erfolgt regelmäßig und bei Neuanschaffung eines Fahrzeuges durch das Fuhrparkmanagement).

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, Grünanlagenpflege durch gemeinnütziges Unternehmen für 2019 beschlossen),
3. Sponsoring eines lokalen Vereins (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. Schulungen im konstruktiven Umgang mit Fehlern (nicht quantifizierbar, Etablierung Prozess "nicht konformes Arbeiten" in 2019),
3. Aufrechterhaltung des partizipativen Führungsstils (nicht quantifizierbar, Maßnahme bei abweichendem Verhalten der Führungskraft),
4. Förderung von Ausbildungseinrichtungen hinsichtlich MINT-Fächern (nicht quantifizierbar).

Prozessoptimierungen im Sinne des Stakeholder-Ansatzes

1. Regelmäßige Ermittlung der Stakeholder (erfolgt kontinuierlich durch die Bereichsverantwortlichen),
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. Entwicklung und Dokumentation eines Verfahrens (Fertigstellung in 2019),
2. Entwicklung eines Code of Conduct und Kommunikation gegenüber Lieferanten (Fertigstellung in 2019),
3. Optimierte Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien bei der Lieferantenauswahl (Umsetzung ab 2019, 100% ab 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, Änderung der GewAbfV) sowie Ziele und Maßnahmen, die sich aus der Kundenorientierung ergeben (z. B. geänderte Anforderungen an den Kunden, die WESSLING Prozesse mittelbar betreffen).

Darüber hinaus haben Ziele und Maßnahmen Vorrang, die durch geänderte Anforderungen an die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz gewünscht oder notwendig sind (z. B. Anpassung des Systems an die Anforderungen der DIN EN ISO 45001).

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

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 integriert oder als separate Lösungen durchgeführt werden. Die Wertschöpfungskette erstreckt sich vereinfacht dargestellt bei den integrierten Lösungen von der Akquise, der Angebotserstellung, über die eigentliche Leistungserbringung (Probenahme, Analytik samt Prüfberichterstellung, Beratungs- und Gutachterleistungen, Berichterstellung) bis hin zu nachgelagerten Serviceleistungen.

Nachhaltigkeitskriterien sind grundsätzlich in der gesamten Wertschöpfungskette von Bedeutung, von der Beschaffung bis zur Rechnungsstellung und dem After-Sales-Service.

Nachhaltigkeitsaspekte in der Wertschöpfungskette

Alle Stufen der Wertschöpfungskette werden in der Erueierung und Beurteilung wesentlicher Nachhaltigkeitskriterien (insbesondere Ressourcenverbrauch, Abfallerzeugung, Compliance, Überparteilichkeit, Kundenorientierung, Arbeitnehmerrechte, Arbeitssicherheit) berücksichtigt, zumal die Corporate Governance, die Unternehmenspolitik, das Leitbild und die Leitlinien (für z. B. Unabhängigkeit, Überparteilichkeit & Vertraulichkeit; Chancen & Risiken; Sozialleitlinien; Kommunikation) und die Nachhaltigkeitsbestrebungen insgesamt für das gesamte Unternehmen gelten.

Da WESSLING auch externe Dienstleister und Lieferanten einsetzt, wurde ein Code of Conduct entwickelt und eine Lieferantenbewertung eingeführt, Diese beinhaltet auch die Aspekte Umwelt und Soziales.

Ermittlung und Bewertung von Nachhaltigkeitsaspekten

Mindestens jährlich erfolgt eine umfassende Bewertung der WESSLING Performance durch die Geschäftsführung. Während bis 2018 der Fokus auf den Aspekten Qualität und Umwelt lag, wurde erstmals in 2018 ein Teilmanagementbewertungsbericht Umwelt und Nachhaltigkeit 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.

Ein wesentlicher Umweltaspekt ist die Mobilität. Die Mobilität resultiert aus dem Bedürfnis des Kunden nach ständiger Erreichbarkeit, hoher Flexibilität und schneller Reaktionsfähigkeit bei Havarien oder anderen Störungen und Anliegen. Beratungsleistungen finden signifikant beim Kunden vor Ort statt, wobei die Standorte häufig nur bedingt mit öffentlichen Verkehrsmitteln in einem vorgegebenen Zeitfenster zu erreichen sind. Daraus ergibt sich, dass Reisen nur bedingt planbar sind. Darüber hinaus richtet sich die Bearbeitung von Aufträgen danach, ob WESSLING die für die Bearbeitung notwendigen Fähigkeiten (Kompetenzen, Kapazitäten) besitzt und der Auftrag wirtschaftlich, unter Berücksichtigung rechtlicher und sonstiger Vorgaben, abbildbar ist. Der Standort des Kunden bzw. die Erreichbarkeit des Kunden mit öffentlichen Verkehrsmitteln hat keinen Einfluss auf die Durchführung von Dienstleistungen, da dies den wirtschaftlichen Erfolg von WESSLING gefährdet. Insofern besteht die Gefahr, dass das Ziel der Reduzierung der PKW-Kilometerleistung nicht erreicht wird.

Kommunikation

Die Kommunikation mit Lieferanten, Kunden und sonstigen interessierten Dritten über die Nachhaltigkeitsaktivitäten findet auf unterschiedlichen Wegen statt, beispielsweise im Rahmen persönlicher Gespräche, Kundenaudits, Lieferantenaudits oder Workshops. Für Kunden stehen die Kompetenz der Mitarbeiter und die Aktivitäten zur Sicherstellung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes im Vordergrund, die unter anderem über das zertifizierte Arbeitssicherheitsmanagement nachgewiesen werden können.

Auf der WESSLING Internetseite wird über die Bedeutung der Nachhaltigkeit für die Zukunft von WESSLING informiert und zum Dialog aufgerufen.

Die nachhaltige Beschaffung wird in 2019 zum Bestandteil der Managementdokumentation, Lieferanten werden anhand festgelegter ökologischer, ökonomischer und sozialer Kriterien bewertet. Die Anforderungen von WESSLING werden künftig über den neu aufgesetzten Code of Conduct kommuniziert.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Übergeordnet sind die Gesellschafter, geschäftsführenden Gesellschafter und die Geschäftsführung für die Nachhaltigkeit in der Unternehmensführung verantwortlich. Die verschiedenen Aufgabengebiete sind in Divisionen und Geschäftsfeldern gebündelt. Über mindestens monatlich stattfindende Geschäftsleitungsmeetings, an denen die Geschäftsführung, die Divisionsleiter sowie Leiter der unterstützenden Zentralfunktionen teilnehmen, werden u.a. Anforderungen formuliert, die über weitere Hierarchieebenen in das Unternehmen getragen werden. Darüber hinaus werden auf der Grundlage der dem integrierten Managementsystem zugrunde liegenden Normen regelmäßig Bewertungen durchgeführt.

Schulungen, Unterweisungen, Coaching, Mitarbeitergespräche und persönliche Ansprachen stellen sicher, dass die Mitarbeiter befähigt sind, dem Nachhaltigkeitsanspruch zu genügen und in ihrem Bereich verantwortlich zu agieren. Der partizipative Führungsstil stellt sicher, dass Nachhaltigkeit auch aus der Mitarbeiterschaft heraus in das Unternehmen getragen wird.

6. Regeln und Prozesse

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

WESSLING agiert international nach den Vorgaben der WESSLING Vision 2025 und dem WESSLING Leitbild. Zugeschnitten auf die deutschen Verhältnisse gelten die Vorgaben verschiedener Politiken. 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.

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. Die dokumentierten Vorgaben stellen das Leben der wertebasierten lernenden Organisation auch oder gerade in den operativen Einheiten sicher.

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 stellen sicher, dass der Kundenzufriedenheit Rechnung getragen wird.

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. Interne Audits stellen sicher, dass geplant und in kurzfristigen Abständen Prozesse überwacht werden. Grundlagen der Prozesse sind immer die in der WESSLING Vision 2025 und dem WESSLING Leitbild und den Politiken festgeschriebenen Aspekte der Nachhaltigkeit. Ungeachtet der implementierten Managementsysteme werden Kriterien der Nachhaltigkeit in Meetings, im Führungskreis und insbesondere in der täglichen Arbeit berücksichtigt und dürfen bzw. sollen von den Mitarbeitern eingefordert werden. In regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergesprächen haben Fragen der Sozialkompetenz und des Umganges miteinander einen festen Platz.

Über das Managementsystem werden insbesondere Energieverbräuche (Fuhrpark, Gebäude), Emissionen, Kennzahlen zur Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz, Personalkennzahlen, Kennzahlen zur Kundenzufriedenheit sowie prozesstechnische Kennzahlen erfasst, regelmäßig ausgewertet, Ziele formuliert, Maßnahmen abgeleitet und diese auf Wirksamkeit überprüft. Weitere mögliche zu überwachende Kennzahlen sind Gegenstand der regelmäßig stattfindenden Strategiesitzungen, in denen über das Erheben weiterer sinnvoller Kennzahlen und über die Weiterentwicklung des Kennzahlensystems entschieden wird. Die Kennzahlen unterliegen der regelmäßigen Bewertung durch die Geschäftsführung.

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.

Die WESSLING Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen sind im WESSLING Leitbild sowie den Unternehmenspolitiken dokumentiert. In dem WESSLING Leitbild sind die Ziele, Werte und Führungsprinzipien eindeutig beschrieben. Hierzu gehören die Kundenorientierung, die Integrität, ein leistungsstarkes und zielführendes Miteinander, der Umgang mit Fehlern, der Umgang mit Partnern, die Sicherstellung der Einhaltung von Gesetzen und anderen Normen und eindeutige Vorgaben an die Führung.

In 2018 wurden alle Mitarbeiter der WESSLING GmbH von der jeweils zuständigen Führungskraft in den Inhalten des Leitbildes unterwiesen. Die Unterweisung wurde von allen Mitarbeiter per Unterschrift quittiert. Das Leitbild ist Bestandteil der Einarbeitung neuer Mitarbeiter, womit stets alle Mitarbeiter über den Anspruch des Unternehmens informiert sind und danach handeln können.

Darüber hinaus sind weitere Ansprüche in Politiken festgeschrieben. Deren Einhaltung kann von den Führungskräften und Mitarbeitern eingefordert werden, soweit hiervon abgewichen werden sollte. Abweichendes Verhalten von den Werten, Grundsätzen und Verhaltensnormen wird dokumentiert, von der Führungsebene bewertet und es werden gegebenenfalls Maßnahmen eingeleitet.

In den Politiken sind Vorgaben u.a. zu folgenden Aspekten dokumentiert:

- Qualität, Sicherheit, Gesundheitsschutz und Umwelt,
- Unabhängigkeit, Unparteilichkeit & Vertraulichkeit,
- Chancen & Risiken,
- Soziales (Respekt, Wertschätzung und Verantwortung),
- Kommunikation.

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 Mitarbeitergespräche mit der für sie zuständigen Führungskraft. 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.

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.

WESSLING agiert auf der Grundlage von akkreditierten und zertifizierten Managementsystemen, die regelmäßig auf Übereinstimmung mit den Normvorgaben überprüft werden. Damit ist sichergestellt, dass die Erwartungen, Erfordernisse und Anforderungen der internen und externen interessierten Parteien im Rahmen einer Stakeholderanalyse ermittelt, verstanden und deren Anforderungen berücksichtigt werden. Als zentrale Stakeholder sind Kunden,

Behörden, die Nachbarschaft und Mitarbeiter identifiziert. Kommunikation mit den Stakeholdern ist der Kern der Bemühungen, Kunden, Behörden, Mitarbeiter und andere interessierte Parteien zu verstehen. Die Berücksichtigung gesetzlicher sowie behördlicher Anforderungen ist Grundlage der Leistungserbringung.

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 Abfallvermeidung, Bauschadstoffe und Maßnahmen der Sanierung, psychische Belastungen am Arbeitsplatz, Energieeffizienz und Ressourcenschutz oder Möglichkeiten der Reduzierung des Frischwasserverbrauchs. 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:
- wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
 - 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.

Die verschiedenen Themen ergeben sich aus einer in 2018 durchgeführten Mitarbeiterbefragung, aus Auswertungen zur Kundenzufriedenheit sowie aus der Bearbeitung von Reklamationen. Die oben genannten Themen spiegeln ganz wesentlich die Motivation von Kunden wider, ganz bewusst mit WESSLING zusammenzuarbeiten.

Für die Mitarbeiter ist von besonderer Bedeutung, 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.

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. Für 2019/2020 ist die Zusammenarbeit mit einer Fachhochschule fixiert, die die Implementierung eines Innovationsmanagements zum Inhalt hat, das auch der fortlaufenden Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung dienen wird.

Die WESSLING Mitarbeiter stecken voller guter Ideen. Jedes Jahr honoriert das Unternehmen mit dem WESSLING Innovation Award die besten Ideen aus der

Mitarberschaft. 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 Beseitigung werden mit Ausnahme des Einsatzes notwendiger Chemikalien 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 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). 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, Fuhrparkmanagement). Über das Fuhrparkmanagement wird der Aspekt Mobilität regelmäßig bewertet und Maßnahmen werden abgeleitet und umgesetzt.

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.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

(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, die relevante Abfallerzeugung entsteht vornehmlich in den Laboratorien. Damit fallen zur Entsorgung insbesondere Abfallfraktionen an, die dem gewerblichem Siedlungsabfall nach Gewerbeabfallverordnung (GewAbfV) zuzuordnen sind sowie labortypische Abfälle.

Der Wasserverbrauch resultiert im Wesentlichen aus dem Betrieb der Sanitärbereiche und dem Laborbetrieb. WESSLING ist kein Starkverschmutzer im Sinne der wasserrechtlichen Vorgaben.

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, der ansonsten (z. B. Energieverbrauch) Bestandteil des jährlichen Managementreviews ist. Die Möglichkeit der Einflussnahme auf den Chemikalienverbrauch ist gering. Neben Chemikalien kommt Prozesswasser in den Laboratorien zum Einsatz. Ökologisch relevant ist die Lagerung und Bereitstellung von Chemikalien, da diese potenziell wassergefährdend sind.

Für die Bericht- und Gutachtenerstellung sowie die weitere Kommunikation mit interessierten Parteien wird Papier verwendet, wobei anlog 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 sinnvoll 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 sinnvoll machen. Das eingesetzte Papier ist chlorfrei und aus nachhaltiger Forstwirtschaft, soweit aus normativen bzw. aus Gründen der geforderten Qualität keine Alternative notwendig ist.

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.

Mit den implementierten Managementsystemen ist sichergestellt, dass im Rahmen der Managementreviews die vereinbarten Ziele durch die Geschäftsführung mindestens jährlich auf Einhaltung überprüft sowie neue verbindliche Ziele formuliert 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 2019 sind neben qualitätsrelevanten Vorgaben insbesondere folgende Ziele ausgegeben worden:

- Reduzierung des Papierverbrauches um 2%, z. B. durch die Digitalisierung der Lohnabrechnung,
- 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 um 2%, z. B. durch Einsatz alternativer/effizienterer Antriebe und Erhöhung der Jobradquote,
- Reduzierung des Stromverbrauches um 2%, z. B. durch Ausweitung des Einsatzes effizienter Lampen um 20 %,
- Optimierung des Stromfremdbezuges durch Erhöhung der BHKW-Laufzeiten um 11 %,
- Optimierung der Entsorgungslogistik unter Einbindung der Mitarbeiter, z. B. durch Erarbeitung einer Abfallfibel.

Risiko

Der Ressourcenverbrauch ist stark abhängig von Art und Maß der Aufträge, weshalb gesetzte Ziele nicht erreicht werden. Dies auch dann, wenn die Performance optimiert wurde.

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. Kennzahlen zu den eingesetzten Qualitäten werden nicht erhoben, weil die Kennzahlen keine steuernde Wirkung hätten.

Verbrauch an Papier in 2018:

Art	Verbrauch in Stück
Schwarz-Weiß-Druck	3.965.627
Farb-Druck	911.301

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 wird entsprechend der Vorgaben in 2019 durchgeführt, womit spätestens zu diesem Zeitpunkt die Wirksamkeit von Maßnahmen nachzuweisen ist. 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.

Allgemeine Daten:

Stromverbrauch:	4.064.396 kWh/a
Eigenstromerzeugung (BHKW):	487.421 kWh/a
Stromverbrauch abzüglich Eigenstromerzeugung BHKW	3.576.975 kWh/a
Diesel (PKW mit Privatnutzung)	1.182.100 kWh/a (118.210 Liter)
Diesel (PKW Poolfahrzeuge)	877.600 kWh/a (87.750 Liter)
Diesel (Kurierfahrzeuge)	381.010 kWh/a (38.101 Liter)
Diesel (Nutzfahrzeuge für Probenahme etc.)	1.411.190 kWh/a (141.119 Liter)
Diesolverbrauch (gesamt)	3.851.800 kWh/a (385.180 Liter)
Heizölverbrauch:	191.550 kWh/a (19.155 Liter)
Verbrauch Fernwärme:	128.329 kWh/a
Gasverbrauch (Beheizung + Energieinsel):	3.912.573 kWh/a

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

Feuerungswärmeleistung (BHKW):	415 KW
Feuerungswärmeleistung (Spitzenlastkessel):	750 KW
Eigenverbrauch:	486.391 kWh
Netzeinspeisung:	1.030 kWh
Erdgasverbrauch BHKW:	1.350.197 kWh

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Erdgasverbrauch Spitzenlastkessel:	1.146.890 kWh
Erdgasverbrauch BHKW+Spitzenlastk.::	2.497.087 kWh
Wärmeerzeugung bzw. Umwandlung durch Absorber in Kälte):	656.196 kWh
CO ₂ -Einsparung gegenüber Stromnetzbezug:	102 t (Quelle: Gemis 2016)
Leistung Solaranlage in kWp:	32
Einspeisung ins öffentliche Netz in kWh (Solaranlage Bochum):	30.741
CO ₂ -Einsparung gegenüber Energiemix 2018	14,5 t (474g /kwh, Quelle Umweltbundesamt)

Kennzahlen Fuhrpark:

Anzahl Pkw mit Privatnutzung	71
Kilometerleistung Pkw mit Privatnutzung	2.096.568
Durchschnittsverbrauch in Litern/100 km Pkw mit Privatnutzung:	5,64
Anzahl PKW Poolfahrzeuge:	59
Kilometerleistung Poolfahrzeuge	1.454.723
Durchschnittsverbrauch in Litern/100 km Poolfahrzeuge:	6,03
Anzahl Kurierfahrzeuge:	11
Kilometerleistung Kurierfahrzeuge:	598.582
Durchschnittsverbrauch in Litern/100 km Kurierfahrzeuge:	6,37
Anzahl Nutzfahrzeuge (Transporter):	66
Kilometerleistung Nutzfahrzeuge:	1.669.315
Durchschnittsverbrauch in Litern/100 km Nutzfahrzeuge:	8,45
Kilometerleistung gesamt:	5.819.188
Durchschnittsverbrauch in Litern/100 km gesamt:	6,62
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
gefahrte Kilometer mit der Bahn:	595.120 (Auswertung DB)
Einsparung CO ₂ durch Nutzung Bahn: Referenzwert Mittelklassefahrzeug Diesel Euro 6 mit Auslastung 1. Person	74,125 t (Auswertung DB)

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Verringerung des Energieverbrauches:

Dieserverbrauch 2017 in Litern	389.017
Dieserverbrauch 2018 in Litern	385.181
Verringerung des Verbrauches	

2018 gegenüber Basisjahr 2017 in Litern	3.836
Kilometerleistung PKW 2018	ca. 5.819.000
Kilometerleistung PKW 2017	ca. 5.889.000

Das Energieaudit nach EDL-G wird im Dezember 2019 abgeschlossen und dokumentiert sein, womit weitere Informationen zu Maßnahmen zur Verringerung des Energieverbrauches sowie die Wirksamkeit von Maßnahmen erst im Nachhaltigkeitsbericht 2019 dargestellt werden können.

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 Filtratrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
- ii. anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtratrockenrückstand (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.

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 2018 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. 30 Abfallfraktionen.

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. Hieraus ergeben sich Unschärfen in der Datenerfassung, die derzeit in Absprache mit Vermietern abgestellt werden sollen.

Soweit WESSLING die Verantwortung für die ordnungsgemäße und schadlose Entsorgung trägt, werden ausschließlich zertifizierte Entsorgungsfachbetriebe mit der ordnungsgemäßen und schadlosen Entsorgung beauftragt. Um mehr Transparenz hinsichtlich der technischen Verfahren der stofflichen oder energetischen Verwertung oder gegebenenfalls Beseitigung zu erhalten, wurden Entsorger um Auskunft angefragt. Die Daten liegen für eine Berichterstattung noch nicht in ausreichendem Maße vor. Darüber hinaus werden derzeit die Abfallfraktionen auf eine weitere Trenntiefe hin geprüft, womit potenziell weitere Abfallfraktionen in die Bilanzierung aufgenommen werden.

Eine umfangliche Berichterstattung zum Leistungsindikator GRI SRS-306-2 wird für den DNK-Bericht 2019 angestrebt.

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 Nachhaltigkeit dokumentiert und von der Geschäftsführung im Rahmen des Managementreviews bewertet.

Die Ziele der Reduzierung der Treibhausgasemissionen ergeben sich aus den Zielen zur Verringerung der Nutzung von fossilen Brennstoffen bzw. Strom.

Zu den Zielen gehören die Reduzierung des Dieserverbrauchs sowie des Stromverbrauches und der damit verbunden THG-Emissionen um jeweils 2 % gegenüber dem Vorjahr.

Als kundenorientierter Dienstleister sind 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 Partner 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. Auf Fahrten zum Kunden oder zu Behörden wird nur verzichtet, wenn Alternativen vom Kunden oder anderen Partnern akzeptiert werden. Insofern ist die Reduzierung der THG-Emission eine gemeinsame Herausforderung für WESSLING, Kunden und die anderen Partner.

Die von WESSLING genutzten Immobilien sind teilweise angemietet, womit Art und Maß der Infrastruktur nicht vollumfänglich von WESSLING beeinflusst werden können.

Die notwendige Mobilität, der Stromverbrauch und damit die THG-Emissionen werden wesentlich von den Aufträgen und den WESSLING Prozessen bestimmt. WESSLING setzt zur Reduzierung der THG-Emissionen auf optimierte Prozesse, die zur Fehlervermeidung beitragen und eine effektive Auftragsabwicklung unter Berücksichtigung der Erfordernisse der Kunden möglich machen. Hierzu sind Qualitätsmanagementsysteme nach den Vorgaben der DIN EN ISO 17025 und DIN EN ISO 9001 implementiert.

Die Bedeutung der Aufträge für die THG-Emissionen birgt zwangsläufig die Gefahr, dass die gesetzten Ziele nicht erreicht werden. Dennoch werden die Ziele bewusst gesetzt, da so eine intensivere Auseinandersetzung mit Verbräuchen und Emissionen notwendig ist, die am Ende zu sinnvollen Maßnahmen führen kann.

Die Ziele sind absolut und nicht relativ dokumentiert. Dies ist der Vielzahl der Dienstleistungen und der Verschachtelung von Tätigkeiten und Prozessen geschuldet. Derzeit ist noch kein Kennzahlensystem etabliert und verfügbar, dass hier eine optimierte Zielableitung möglich macht. Ein beabsichtigtes WESSLING Wachstum kann zur Folge haben, dass die absoluten Ziele nicht erreicht werden.

Basis der Berechnung der THG-Emissionen ist die international anerkannte Nachhaltigkeitssoftware der thinkstep AG "Gabi-Software".

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 und Erdgas.

Die Angaben verstehen sich als CO₂-Äquivalente, die über die international anerkannte Nachhaltigkeitssoftware der thinkstep AG "Gabi" berechnet. In der Berechnung der Äquivalente sind sämtliche Treibhausgase berücksichtigt. Biogene-Emissionen fallen nicht an.

Heizöl	7,1 t CO ₂ -Äquivalente
Diesel	1100,2 t CO ₂ -Äquivalente
Erdgas:	133,4 t CO ₂ -Äquivalente
Scope 1 gesamt:	1240,3 t CO ₂ -Äquivalente

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, die über die international anerkannte Nachhaltigkeitssoftware der thinkstep AG "Gabi" berechnet werden. In der Berechnung der Äquivalente sind sämtliche Treibhausgase berücksichtigt.

Fernwärme:	36,8 t CO ₂ -Äquivalente
Strom:	2.032,3 t CO ₂ -Äquivalente
Scope 2 gesamt:	2.069,1 t CO ₂ -Äquivalente

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.

Informationen zu gekauften Waren (insbesondere Chemikalien) und Dienstleistungen sowie zu den Produktionsmitteln sind derzeit nicht oder nur in Teilen verfügbar. Darüber hinaus kommen potenziell mehrere tausend Chemikalien - teilweise in sehr geringen Mengen – zum Einsatz, die auch wegen der gesetzlich vorgegebenen Substitutionsprüfung regelmäßig einem Ersatz unterliegen können. Diese im Detail zu erfassen und Scope 3-Emissionen abzuleiten ist nach derzeitigem Kenntnisstand nicht möglich. Es wurde von der WESSLING-CSR-Arbeitsgruppe, nach Prüfung der potenziellen Aussagefähigkeit der Daten und hieraus abzuleitenden Maßnahmen, festgelegt, dass die Ermittlung der Scope 3-Emissionen derzeit nicht erfolgt.

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 sind insbesondere Maßnahmen zur Verlagerung der Mobilität vom PKW auf die Bahn und Maßnahmen zur Sensibilisierung der Mitarbeiter für Aspekte der Nachhaltigkeit. Hierzu gehören ein bedienerfreundliches Bahn-Firmenkundenportal zur Organisation der Dienstreise sowie die Möglichkeit eine Bahncard zu erwerben.

Sonstige Maßnahmen werden erst nach Abschluss bzw. dem Erreichen eines bestimmten Umsetzungsstandes bewertet (z. B. Umstellung der Beleuchtung auf LED). THG-Einsparungen, die sich aus der Sensibilisierung von Mitarbeitern ergeben und damit auf eine Verhaltensänderung abzielen, sind nicht messbar, für WESSLING aber ein zentrales Anliegen.

Als Basisjahr wird derzeit das vorangegangene Jahr gewählt. Hintergrund ist, dass WESSLING eine sehr hohe Dienstleistungsvielfalt und -dynamik hat, die verschiedenen Dienstleistungen von Kunden von Jahr zu Jahr unterschiedlich stark angefragt werden (z. B. wegen Gesetzesänderungen), Dienstleistungen wegfallen oder hinzukommen, Kunden neu gewonnen oder verloren werden und Standorte gewechselt, ausgebaut oder verkleinert wurden. Damit unterliegt WESSLING als stark kundenorientiertes Unternehmen einem stetigen Wandel, der die Vergleichbarkeit von Verbräuchen und Emissionen erschwert. Derzeit wird geprüft, als Basisjahr das jeweils 5 Jahre zurückliegende Kalenderjahr zu verwenden, um eine Entwicklung transparenter darzustellen. Nachfolgend Daten zur Nutzung der Bahn 2018 im Vergleich zum Basisjahr 2017. Im gleichen Zeitraum reduzierten sich die mit dem PKW gefahrenen Kilometer um ca. 70.000 Kilometer auf eine Gesamtkilometerfahrleistung von 5.819.000 Kilometer, was einerseits auftragbedingt ist und auf die gestiegene Bereitschaft der Mitarbeiter zurückgeführt wird, die Bahn als Alternative zu nutzen. Den mit der Reduzierung der PKW-Kilometerleistung verbundenen geringeren Dieselverbrauch differenziert Initiativen zuzuweisen, ist nur bedingt möglich.

Nutzung der Bahn:

gefahrte Bahnkilometer in km (2018)	595.120
Bahnkilometer Fernverkehr (2018)	548.695
Bahnkilometer Nahverkehr (2018)	46.425
Anteil Fernverkehr (2018)	ca. 92%
THG-Emissionen in CO ₂ -Äquivalente in 2018 (Quelle Umweltbundesamt) in t	22,566
gefahrte Bahnkilometer in km (2017)	573.088
Bahnkilometer Fernverkehr (2017)	523.604
Bahnkilometer Nahverkehr (2017)	49.484
Anteil Fernverkehr (2017)	ca. 92 %
THG-Emissionen in CO ₂ -Äquivalente in 2017 (Quelle Umweltbundesamt) in t	21.731
Differenz gefahrene Bahnkilometer 2018 zu 2017	+22.032
Differenz CO ₂ -Äquivalente von 2017 zu 2018 in t (Bahn)	+0,835
Differenz Dieselverbrauch PKW in Liter von 2018 zu 2017	- 3.885
Differenz Differenz CO ₂ -Äquivalente von 2017 zu 2018 in t (PKW)	10,1
Einsparung in t CO ₂ -Äquivalente in t	9,265
Quelle Berechnungsmethode	Umweltbundesamt

Die Energieinsel Altenberge und die PV-Anlage Bochum sind Bestandsanlagen, deren Leistung und damit die THG-Emissionen ganz wesentlich von der

Witterung abhängig sind. Eine Beeinflussung der Leistung durch WESSLING ist nur bedingt gegeben. Daher sind die Angaben rein informativ und stellen keine Maßnahme zur Senkung der THG-Emissionen im Sinne des Leistungsindikators dar.

Energieinsel Altenberge:

BHKW mit Absorptionskälteanlage; Eigenstromerzeugung in kWh in 2018	487.41
Einsparung CO ₂ -Äquivalente gegenüber Netzbezug (Strommix Deutschland) in t	102 t (Scope 2)
Quelle:	Gemis 2016

PV-Anlage Bochum:

Leistung in kWp	32
Einspeisung in kWh in 2018	30.741
Einsparung CO ₂ -Äquivalente in t	14,5 (Scope 2)
Quelle:	Umweltbundesamt

Mit Abschluss des Audits nach EDL-G in 2019 werden in der DNK-Erklärung 2019 weitere Einsparungen dokumentiert werden.

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.

Arbeitnehmerrechte und die Beteiligung der Mitarbeiter an der Entwicklung des Unternehmens sind WESSLING ein besonderes Anliegen. Da die WESSLING GmbH (Geltungsbereich dieser Erklärung) ausschließlich Niederlassungen in Deutschland betreibt, sind die nationalen Regelungen verbindlich. WESSLING betreibt weitere Standorte im Ausland, die ihrerseits für die Einhaltung der hier geltenden gesetzlichen Regelungen und der WESSLING Vorgaben verantwortlich sind.

Die Pflicht zur Einhaltung der jeweils geltenden gesetzlichen Vorgaben sind u.a. im Leitbild verankert und ist damit von der obersten Leitung angewiesen.

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,
- Verbindliche Regelungen (Betriebsvereinbarungen) zur Wahrung der Arbeitnehmerrechte, auch über die gesetzlichen Regelungen hinaus.

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.

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.

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 zu beschädigen. Dies würde auch einen wirtschaftlichen Schaden bedeuten.

Mit den oben genannten Maßnahmen wurden inzwischen Ergebnisse erzielt, die unter Beteiligung der Mitarbeiter weiter ausgebaut werden.

15. Chancengerechtigkeit

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

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 Sozialleitlinie verpflichtet die Geschäftsführung alle Mitarbeiter

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

Ziele der Werte und Vorgaben

WESSLING ist ein Unternehmen, dass mit einem breiten Leitungsspektrum um Kunden und andere interessierte Parteien (z. B. Mitarbeiter) wirbt. Diese Diversität an Leistung 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 unglaubwürdig 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 und in alle relevanten Prozesse eingebunden. 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.

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. Personalabteilung und Betriebsrat stehen den Mitarbeitern mit Rat und Tat zur Seite, damit WESSLING attraktiver Arbeitgeber für den betroffenen Mitarbeiter bleibt.

Ausbildung von Mitarbeitern

WESSLING ist ein Ausbildungsbetrieb. In 2018 waren in der WESSLING GmbH 37 Auszubildende beschäftigt. WESSLING bildet nicht nur selber aus, sondern

steht auch mit Schulen, Fachhochschulen und Universitäten im regen Austausch und bietet Schnuppertage für Schüler, Plätze für Praktikanten, Bachelor- und Masterarbeiten in verschiedenen Unternehmensbereichen an. Ausschließlich Fähigkeiten und Interessen entscheiden über die Besetzung der Stellen.

Mitarbeiter mit Behinderung

WESSLING beschäftigt Mitarbeiter mit Behinderung. In 2018 wurden insgesamt 32 Mitarbeiter beschäftigt, die gemäß § 163 Abs. 2 SGB IX anrechnungsfähig sind. Die Vorgabe von 5 % der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder anderen anrechnungsfähigen Menschen zu besetzen wird verfehlt. Der Anteil betrug in 2018 ca. 3,7 %, womit WESSLING Ausgleichsabgaben entrichtet. Ursache für die Unterschreitung des Ziels von 5 % ist ausschließlich, dass die geforderten Fähigkeiten nicht vorlagen.

Weiterbildung und Qualifizierung

Die Weiterbildung und Qualifikation von 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 Mitarbeiter das Recht und die Pflicht zur Weiterbildung. Jeder Mitarbeiter bespricht Maßnahmen der Weiterbildung und Qualifizierung mindestens im Rahmen der verpflichtend 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 Bewerterkommission. Der Betriebsrat als Vertreter der Mitarbeiterschaft ist Teil der Kommission, die Stellen einer Gehaltsstufe zuordnet. Ein weiterer Aspekt der Vergütung ist die Bewertung des Mitarbeiters. Die Vergütung 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 Mitarbeitern ist Voraussetzung für eine hundertprozentige 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.

Ziele von Weiterbildungen und Qualifizierungsmaßnahmen sind somit die Herstellung der Rechts- und Normkonformität sowie die kundenorientierte **Dienstleistungserbringung**.

Weitere Ziele sind die Mitarbeiterbindung und die Entwicklung von Mitarbeitern.

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.

Strategie und Vorgehensweise

Qualifizierungsmaßnahmen werden jährlich entsprechend der Unternehmensziele und den in Mitarbeitergesprächen abgestimmten persönlichen Zielen geplant. Die Qualifizierungsmaßnahmen werden von den Mitarbeitern bewertet und die Wirksamkeit der Maßnahmen überprüft. Die Maßnahmen werden qualitativ erfasst, um der Wirksamkeitskontrolle Rechnung zu tragen. Qualifizierungsmaßnahmen stehen jedem Mitarbeiter zu und werden zwingend in den jährlichen Mitarbeitergesprächen besprochen, die sich an den individuellen Bedürfnissen des Mitarbeiters und den Unternehmenszielen ausrichten.

Demographischer Wandel

Gerade ältere und bei WESSLING langjährig beschäftigte Mitarbeiter sind das Fundament der WESSLING Fähigkeiten. Um diese Mitarbeiter möglichst lange beschäftigen zu können, werden Modelle zur Altersteilzeit angeboten. Darüber hinaus ist es Aufgabe der Führungskräfte, die Mitarbeiter entsprechend ihrer individuellen Leistungsvoraussetzungen einzusetzen.

Betriebsfeiern an den Standorten bzw. standortübergreifend sowie die gemeinsame Teilnahme an und/oder Ausrichtung von Hobbysportveranstaltungen fördern neben der Gesundheit das soziale Klima und das Miteinander. Gesundheitsschutz wird aktiv mit Aktionen unterstützt, z. B. werden Mitarbeiter über das JobRad beim Kauf eines Fahrrades finanziell unterstützt. Je nach Standort werden Massagen, Yogakurse oder andere Gesundheitskurse für die Mitarbeiter angeboten, um die Beschäftigungsfähigkeit aufrechtzuerhalten.

Risiken

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

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

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 2018 in der WESSLING GmbH nicht verzeichnet.

Nachfolgend Kennzahlen zur Arbeitssicherheit:

Anzahl Mitarbeiter (FTE)	1102 (951)
Anzahl Arbeitsstunden	ca. 1,65 Mio.
Anzahl meldepflichtiger Unfälle	11
Anzahl Wegeunfälle	6
1000-Mann-Quote	9,98

Anteilig am meisten aufgetreten sind als Art der Verletzungen Schnittverletzungen im Bereich der Laboratorien sowie Prellungen, die insbesondere aus Stürzen bei winterlicher Witterung resultieren.

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 gemäß § 6 Arbeitssicherheitsgesetz und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung Vorschrift 2 für alle Standorte der WESSLING GmbH 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 Mitarbeiter betrug für die Sicherheitsfachkräfte und das Back-Office insgesamt 1335 Stunden. Die Mitarbeiter der beauftragten Organisationseinheit nehmen regelmäßig an Schulungen teil, darüber hinaus fand in 2018 eine Schulung für die Sicherheitsbeauftragten statt. Für die Laborleiter wurde das Firmenseminar "Gefahrstoffe erfolgreich praxisbezogen managen" durchgeführt.

Zur Sensibilisierung und Schulung von Führungskräften wurde das Inhouse-Seminar "Mit VISION ZERO der Führungsverantwortung gerecht werden" der BG RCI umgesetzt.

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.

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 Mitarbeiter geplant oder im Bedarfsfall auch ungeplant umgesetzt.

Die Schulungshäufigkeit von Mitarbeitern steht nicht in Zusammenhang mit der Angestelltenkategorie oder dem Geschlecht der Mitarbeiter. Sie ergibt sich insbesondere aus der Notwendigkeit der Sicherstellung hochqualifizierter Mitarbeiter. 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 wie folgt zusammen:

Kontrollorgan	Anzahl Personen	Anteil männlich	Anteil weiblich	Alter < 30 Jahre	Alter von 30 bis 50 Jahre	Alter > 50 Jahre
Beirat	4	50 %	50 %	0 %	0 %	100 %
Geschäftsführung	3	66 %	33 %	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 Mitarbeiter agieren gemäß den betrieblichen Vorgaben und den Vorgaben der entsprechenden Führungskräfte. Operativ/strategisch tätige 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 betraut und tragen signifikante Verantwortung für den Erfolg des Unternehmens. Die zugewiesene und in den Stellenbeschreibungen dokumentierte Verantwortung spiegelt sich in dem für alle Mitarbeiter transparenten Gehaltssystem wider, das im Intranet erläutert wird. Die rein operativ/administrativ tätigen Mitarbeiter sind den

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Gehaltsstufen G1 - G3, die operativ/strategisch tätigen Mitarbeiter den Gehaltsstufen G3 - G4 und die vorwiegend strategisch agierenden Mitarbeiter den Gehaltsstufen G6 - G7 zugeordnet.

Die Angestellten setzen sich wie folgt zusammen:

Angestelltenkategorie	Anzahl der Mitarbeiter	Anteil männlich	Anteil weiblich	Alter < 30 Jahre	Alter von 30 bis 50 Jahre	Alter > 50 Jahre
operativ/administrativ	557	39 %	61 %	21 %	53 %	26 %
operativ/strategisch	332	52 %	48 %	11 %	68 %	21 %
vorwiegend strategisch	57	74 %	26 %	0 %	46 %	54 %

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 2018 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 und das WESSLING Leitbild dokumentieren den WESSLING Anspruch. Ziel für 2019 ist es, den Beschaffungsprozess, einschließlich der Lieferantenbewertung unter Berücksichtigung sozialer und ökologischer Aspekte, neu aufzusetzen (siehe hierzu Punkt Lieferkette).

Einhaltung der Menschenrechte

Unter Berücksichtigung des Wirkungsbereiches der WESSLING GmbH (siehe Lieferkette) sind keine Fälle bekannt, die einen begründeten Verdacht rechtfertigen würden, dass Kinder- oder Zwangsarbeit oder andere Formen der Ausbeutung stattfinden.

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 wird in 2019 der Prozess neu aufgesetzt, die Anweisung zur Beurteilung von Lieferanten, auch unter sozialen und ökologischen Aspekten, wird in 2019 umgesetzt. Dokumentiertes Ziel ist, bis 2020 sämtliche Lieferanten bewertet zu haben und ab diesem Zeitpunkt die regelmäßige Bewertung durchzuführen.

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 Mitarbeiter ausschließlich in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben beschäftigt werden.

Risiken

Eine Verletzung der Menschenrechte birgt die besondere Gefahr, an Glaubwürdigkeit zu verlieren, weshalb die Nichtbeachtung der Menschenrechte

ein hohes Risiko bedeuten würde.

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“.

Der Beschaffungsprozess befindet sich derzeit in der Überarbeitung und wird in 2019 in Kraft treten. Im ersten Schritt werden 20 % der Lieferanten bewertet und damit die getroffenen Vereinbarungen hinterfragt. Für 2020 ist das Ziel 100 % vorgegeben.

*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 unterhält Standorte ausschließlich in Deutschland, für die sämtlich die Werte und Ziele des WESSLING Leitbildes gelten. Die Einhaltung wird von den Gesellschaftern und der Geschäftsführung strikt eingefordert. Im Kontext der für 2019 von der Geschäftsführung vorgegebenen Novellierung des Beschaffungsprozesses zur angemessenen Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten wird überprüft, ob von Standorten Geschäftsbeziehungen unterhalten werden, die eine genauere Überprüfung auf Einhaltung der Menschenrechte erfordern.

*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.

Der Beschaffungsprozess befindet sich derzeit in der Überarbeitung und wird in 2019 in Kraft treten. Im ersten Schritt werden 20 % der Lieferanten bewertet und damit die getroffenen Vereinbarungen hinterfragt. Für 2020 ist das Ziel 100 % vorgegeben.

*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.

Angaben sind erst möglich, wenn der novellierte Beschaffungsprozess in 2019 in Kraft getreten ist.

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 (EnergieLand 2050) und Nachhaltigkeit vielfältige gemeinsame Projekte. Ziel ist u. a. die Etablierung einer Arbeitgebermarke für die Region, die Energieautarkie bis zum Jahre 2050, die Generierung von Fachkräften sowie die Unterstützung von Unternehmen in ihren Nachhaltigkeitsbemühungen. 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.

Gemeinsam mit Mitarbeitern unterstützt WESSLING überregionale und regionale soziale Projekte, z. B. die Aktion „Kleiner Prinz“ oder eine DKMS-Registrierung.

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.

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 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.

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 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 Assoz
- 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. Obige Aufzählung ist beispielhaft.

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 und im WESSLING Leitbild ist der Anspruch an die Rechts- und Normenkonformität dokumentiert.

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 Mitarbeiter. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, Handlungen zu vermeiden, die das Vertrauen in seine Kompetenz, Integrität, Unparteilichkeit oder sein 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

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impresum-und-datenschutzzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

In 2018 wurden alle Mitarbeiter im WESSLING Leitbild mündlich unterwiesen und haben die Unterweisung quittiert. 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 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.

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 oder wegen der Komplexität von Aufgaben, wird die Arbeit von Mitarbeitern zunächst von einem nachweislich kompetenten Mitarbeiter überprüft und der Mitarbeiter an seine Aufgabe herangeführt. Erst wenn die vorgegebene Fehlerfreiheit nachgewiesen ist, erfolgt ein selbständiges Arbeiten unter Berücksichtigung der geltenden Vorgaben.

Es 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, die z. B. das Benennen von "Verantwortlichen Personen" erfordern. Diese werden intern und extern regelmäßig überprüft.

Liegen Kompetenzen nicht vor, 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 externen 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 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. Über eine Kommunikationsmatrix ist sichergestellt, dass die betroffenen Mitarbeiter über Änderungen informiert werden.

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 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 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 Mitarbeiter der WESSLING GmbH, die ausschließlich Standorte in Deutschland betreibt, den im Leitbild und der Unternehmenspolitik verankerten Zielen und Werten unterliegen. (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 2018 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 ausgesprochen.