

Nachhaltigkeitsbericht 2020

DRÄXLMAIER Group



Inhalt

Vorwort	3
---------	---



Verantwortung wahrnehmen – nachhaltig wirtschaften	4
--	---

WE CREATE CHARACTER	5
Chancen- und Risikomanagement	6
Nachhaltigkeitsstrategie	7
Unternehmensgrundsätze und Werte	10
Menschenrechte	12
Compliance und Anti-Korruption	13



Nachhaltige Produkte	14
----------------------	----

Ökologische Produktauslegung	17
Nachhaltigkeit in der Lieferkette	20



Klima- und Umweltschutz	22
-------------------------	----

Emissionen und Energie	24
Abfall	30



Soziale Verantwortung – Haltung und Verpflichtung zugleich	36
--	----

DRÄXLMAIER – ein attraktiver Arbeitgeber	37
Aus- und Weiterbildung	40
Diversität und Gleichstellung	42
Arbeits- und Gesundheitsschutz	44
Gesellschaftliches Engagement	46

GRI-Index	49
-----------	----

Über diesen Bericht	55
---------------------	----

Vorwort

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

in den vergangenen Monaten haben wir uns gemeinsam der Pandemie entgegengestellt. Wir sind zusammengerückt, haben gemeinsam die Phase der Kurzarbeit, den Shutdown und auch den erfolgreichen Wiederanlauf gemeistert. Kurzum: Wir haben Verantwortung übernommen, um die Gesundheit aller Mitarbeiter und ihrer Familien zu schützen und zugleich die wirtschaftliche Handlungsfähigkeit des Unternehmens aufrechtzuerhalten. So ist DRÄXLMAIER bisher gut durch diese schwierige Zeit gekommen. Ich danke jedem Einzelnen im Unternehmen für den herausragenden Einsatz in den vergangenen Monaten.

Noch immer fordert die Pandemie jeden Tag aufs Neue unsere Aufmerksamkeit. Doch zugleich stehen wir schon heute vor weiteren großen Herausforderungen. Der Schutz des Klimas, die Einhaltung der Menschenrechte und die Sicherung einer lebenswerten Zukunft für kommende Generationen – all das fordert unser gemeinsames, verantwortungsvolles Handeln, hier und jetzt, mit voller Konsequenz. Einmal mehr gilt es, füreinander Verantwortung zu übernehmen. Diese Haltung ist für ein Familienunternehmen wie DRÄXLMAIER nichts Neues, sondern Teil unseres Selbstverständnisses, begründet in einem Wertesystem, das unser Handeln seit jeher bestimmt. Selbstständig und eigenverantwortlich wollen wir unseren Weg auch in Zukunft weiter gehen. Wir sind überzeugt: Erst wenn unternehmerischer Erfolg mit sozialen und ökologischen Aspekten in Einklang steht, ist er auch von Dauer. So wird nachhaltiges Handeln zum Leitmotiv für die Zukunftsfähigkeit eines jeden Unternehmens.

Aus diesem Verständnis heraus wollen wir die Prinzipien der Nachhaltigkeit noch stärker in allen Bereichen und Prozessen der DRÄXLMAIER Group integrieren. An vielen Stellen ist uns dies schon gelungen, an anderen haben wir noch ein Stück Arbeit vor uns. Um unser Handeln transparent zu machen, dokumentieren wir unsere Fortschritte künftig Jahr für Jahr in einem Nachhaltigkeitsbericht, der sich an den Standards der Global Reporting Initiative orientiert. Der erste dieser Berichte liegt vor Ihnen. Er zeigt, wo wir in Sachen Nachhaltigkeit stehen, was wir uns für die Zukunft vorgenommen haben und wie wir es erreichen wollen. Zugleich liefert der Bericht zahlreiche Beispiele dafür, welche Kraft eine Kultur der Nachhaltigkeit entfalten kann, wie wir sie schon heute bei DRÄXLMAIER leben. Ausgehend von der Kreativität und der Innovationskraft Einzelner, umgesetzt von der Kraft von Vielen, entstehen Lösungen zum Nutzen für alle – für eine lebenswerte Zukunft.

Ich freue mich sehr, dass Sie uns auf unserem Weg begleiten und wünsche Ihnen eine interessante Lektüre!

Fritz Dräxlmaier



Fritz Dräxlmaier

Chairman of the Board

Verantwortung wahrnehmen – nachhaltig wirtschaften

WE **CREATE** CHARACTER

Chancen- und Risikomanagement

Nachhaltigkeitsstrategie

Unternehmensgrundsätze und Werte

Menschenrechte

Compliance und Anti-Korruption

” Unser Anspruch ist es, zukünftige individuelle Mobilität so zu gestalten, dass wir sowohl den ökonomischen Anforderungen als auch unserer ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden. “

Fritz Dräxlmaier, Chairman of the Board



› WE CREATE CHARACTER

Chancen- und
Risikenmanagement

Nachhaltigkeitsstrategie

Unternehmensgrundsätze
und Werte

Menschenrechte

Compliance und Anti-Korruption

Nachhaltige Produkte

Klima- und Umweltschutz

Soziale Verantwortung –
Haltung und Verpflichtung
zugleich

GRI-Index

« Inhaltsverzeichnis

Verantwortung wahrnehmen – nachhaltig wirtschaften

WE CREATE CHARACTER

GRI 102-1
102-2
102-3
102-6
102-7 Die DRÄXLMAIER Group ist ein internationaler Automobilzulieferer mit mehr als [60 Standorten in über 20 Ländern](#) mit Hauptsitz in Vilsbiburg. Unsere rund 75.000 Mitarbeiter erwirtschafteten 2020 einen Umsatz von über 4,2 Milliarden Euro. Damit gehören wir zu den Top-100 Unternehmen unserer Branche und zählen zugleich zu den größten Familienunternehmen Deutschlands.

1958 gegründet und bis heute inhabergeführt, prägen langfristiges Denken und verantwortungsvolles Handeln seit jeher die DRÄXLMAIER Group. Weltoffenheit und Toleranz gegenüber allen Menschen, Kulturen und Religionen sind für uns selbstverständlich. Jeder Einzelne formt mit seiner Leistung und seinem Engagement den Charakter unseres Unternehmens und seiner Produkte. Wir sind überzeugt: Hier liegt die Basis für unseren wirtschaftlichen Erfolg.

Seit Jahrzehnten sind wir ein verlässlicher Partner der internationalen Automobilindustrie und gehören zu den Technologieführern im Premiumsegment. Als Spezialist für innovative Bordnetzsysteme, Batteriesysteme, moderne Elektrik- und Elektronik-Komponenten sowie exklusive Interieure begleiten wir nahezu alle Premium-Automobilhersteller im gesamten Entstehungsprozess ihrer Fahrzeuge – von der ersten Idee über den Entwicklungs- und Produktionsprozess bis hin zur sequenzgenauen Lieferung der Produkte an die Fertigungsstraßen der Hersteller.

Unser Claim WE **CREATE** CHARACTER bringt unsere Vision auf den Punkt – und formuliert zugleich den Anspruch, Premium-Fahrzeuge mit unseren Produkten unverwechselbar zu machen. Nachhaltigkeit ist Teil dieses Anspruchs, und so ist es fester Bestandteil unserer Strategie, die Geschäfts- und Produktionsprozesse sowie die Produkte immer nachhaltiger zu gestalten und damit die Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens langfristig zu steigern. In diesen Anspruch beziehen wir auch unsere gesamte Lieferkette mit ein, denn Nachhaltigkeit beginnt nicht erst an unseren Werkstoren.



Verantwortung wahrnehmen – nachhaltig wirtschaften

WE CREATE CHARACTER

» Chancen- und Risikomanagement

Nachhaltigkeitsstrategie

Unternehmensgrundsätze
und Werte

Menschenrechte

Compliance und Anti-Korruption

Nachhaltige Produkte

Klima- und Umweltschutz

Soziale Verantwortung –
Haltung und Verpflichtung
zugleich

GRI-Index

« Inhaltsverzeichnis

Chancen- und Risikomanagement

GRI 102-11 Als global agierender Automobilzulieferer ist die DRÄXLMAIER Group in einem komplexen und dynamischen Umfeld tätig. Um langfristig im Markt bestehen zu können und Wettbewerbsvorteile zu generieren, müssen Risiken und Chancen erkannt, bewertet und mit geeigneten Maßnahmen gesteuert werden. Das Management von Chancen und Risiken ist daher in alle unsere Geschäftsprozesse integriert. Nur so ist es uns möglich, auf Veränderungen jeglicher Art vorbereitet zu sein und den erfolgreichen Fortbestand des Unternehmens sicherzustellen.

Die hohe Dynamik unseres Branchenumfelds gibt uns die Chance, Potenziale zu nutzen und damit den zukünftigen Geschäftsverlauf und die Lage des Konzerns weiter zu verbessern. Der Fokus richtet sich dabei auf Innovationen, um durch den Aufbau von Alleinstellungsmerkmalen den Marktanteil gezielt ausbauen zu können und damit profitables Wachstum zu generieren. Nachhaltiges Handeln und die ökologische Effizienz unserer Produkte spielen hierbei eine herausragende Rolle ([siehe auch Kapitel Nachhaltige Produkte](#)).

Risiken werden bei DRÄXLMAIER durch ein konzernweites Risikomanagement systematisch und frühzeitig identifiziert sowie im Hinblick auf Eintrittswahrscheinlichkeit und Auswirkungen analysiert und bewertet. Das Executive Board wird mindestens einmal im Jahr in standardisierter Form über die aktuelle Risikolage des Konzerns unterrichtet.

Die Prinzipien, auf denen das Risikomanagement der DRÄXLMAIER Group und ihrer Einheiten basiert, sind in der DRÄXLMAIER [Risikopolitik](#) zusammengefasst. Durch die Früherkennung wesentlicher und bestandsgefährdender Risiken unterstützt das Risikomanagement die Geschäftsführung dabei, die unternehmerische und finanzielle Flexibilität zu erhalten, den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern und damit den erfolgreichen Fortbestand der DRÄXLMAIER Group langfristig zu sichern.

Dabei berücksichtigen wir auch wesentliche Risiken aus nachhaltigkeitsrelevanten Aspekten, wie etwa den Klimawandel und seine Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit. Zur Beurteilung werden die gemeldeten nichtfinanziellen Risiken in den operativen Bereichen zusammen mit den von einem Expertenteam definierten strategischen Risiken analysiert.

Weitere Informationen zur Risikoanalyse finden sich in den Kapiteln [„Menschenrechte“](#) und [„Nachhaltigkeit in der Lieferkette“](#).



Verantwortung wahrnehmen – nachhaltig wirtschaften

WE CREATE CHARACTER

Chancen- und Risikenmanagement

» Nachhaltigkeitsstrategie

Unternehmensgrundsätze und Werte

Menschenrechte

Compliance und Anti-Korruption

Nachhaltige Produkte

Klima- und Umweltschutz

Soziale Verantwortung – Haltung und Verpflichtung zugleich

GRI-Index

« Inhaltsverzeichnis

Nachhaltigkeitsstrategie

GRI 2020 haben wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie überarbeitet und auf Basis einer Materialitätsanalyse neu aufgesetzt. So wollen wir uns den kommenden Herausforderungen stellen und zugleich die Chancen nutzen, die sich durch die nachhaltige Ausrichtung unseres Unternehmens bieten. Grundlage für die Neuausrichtung war eine Materialitätsanalyse, die wir gemeinsam mit einem externen Institut durchführten, um die wesentlichen Themen für unser Nachhaltigkeitsmanagement zu identifizieren. Diese wurden im Anschluss in die Aktionsfelder „Nachhaltige Produkte“, „Klima- und Umweltschutz“ sowie „Soziale Verantwortung“ gegliedert.

Alle laufenden und zukünftigen Maßnahmen und Projekte unseres Nachhaltigkeitsmanagements müssen zu mindestens einem dieser drei Aktionsfelder beitragen. Zudem ist geplant, die Nachhaltigkeitsstrategie kontinuierlich zu hinterfragen und weiterzuentwickeln.

DRÄXLMAIER Nachhaltigkeitsstrategie



Soziale Verantwortung

- Arbeitsbedingungen
- Menschenrechte
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Aus- und Weiterbildung
- Diversität und Gleichstellung
- Compliance und Anti-Korruption



Klima- und Umweltschutz

- Emissionen und Energie
- Abfall



Nachhaltige Produkte

- Ökologische Produktauslegung
- Nachhaltigkeit in der Lieferkette



Verantwortung wahrnehmen – nachhaltig wirtschaften

WE CREATE CHARACTER

Chancen- und Risikenmanagement

» Nachhaltigkeitsstrategie

Unternehmensgrundsätze und Werte

Menschenrechte

Compliance und Anti-Korruption

Nachhaltige Produkte

Klima- und Umweltschutz

Soziale Verantwortung – Haltung und Verpflichtung zugleich

GRI-Index

« Inhaltsverzeichnis

Materialitätsanalyse – welche Themen sind wesentlich?

Mit Hilfe der Materialitätsanalyse wollen wir den Fokus unserer Aktivitäten auf diejenigen Themen legen, die sowohl für externe als auch für interne Stakeholder von hoher bis sehr hoher Relevanz sind.

Als Ausgangspunkt wurde dazu eine umfassende Liste mit Nachhaltigkeitsthemen erstellt, die einen Bezug zu unserer Geschäftstätigkeit haben. Dazu haben wir Themen, die von Kunden und wichtigen Wettbewerbern als wesentlich angesehen wurden, um solche ergänzt, die das unterstützende externe Institut im Rahmen einer Risikobewertung des Automobilssektors identifiziert hatte.

Im Abgleich mit der Einschätzung interner Experten und des externen Instituts entstand so eine Vorauswahl, die dann in einem internen GRI-Wesentlichkeitsworkshop priorisiert wurden. Um unternehmensinterne Faktoren ausreichend zu berücksichtigen, waren dazu Vertreter aus den Bereichen Personal, Beschaffung, Vertrieb, Marketing, Unternehmenskommunikation, Risikomanagement, Entwicklung, Fertigung und Nachhaltigkeit eingeladen. Im Anschluss wurden externe Stakeholder identifiziert und durch das Institut befragt, um möglichst viele Meinungen und Erwartungen einfließen zu lassen. Bei der Auswahl der Stakeholder wurde berücksichtigt, welche Gruppen besonders von den Aktivitäten der DRÄXLMAIER Group betroffen sind und einen Einfluss auf unseren Erfolg haben.

Bei der Beurteilung der einzelnen Themen wurden unser Geschäftsmodell sowie unsere Prozesse und bestehenden Rahmenbedingungen berücksichtigt. So ergibt sich beispielsweise aus unserem Selbstverständnis als internationales Unternehmen, dass weltweit gleich hohe Arbeits- und Gesundheitsschutzstandards, Diversität und Gleichstellung, aber auch Training und Karriere wesentliche Themen für uns sind. Mit über 60 Standorten haben wir zudem einen wichtigen Hebel für die Minderung von Energieverbrauch und Emissionen. Dagegen wurde das Thema Wasser aufgrund unseres vergleichsweise sehr geringen Verbrauchs weniger stark gewichtet. Die Themen Anti-Korruption (als expliziter Teil von Compliance) sowie Diversität und Gleichstellung wurden aufgrund ihrer grundsätzlichen Bedeutung in einem anschließenden internen Review-Prozess zusätzlich als wesentlich bewertet.

Basierend auf den so identifizierten Themen haben wir die Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt, Ziele und Maßnahmen definiert und den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht formuliert.

Nachhaltigkeitsorganisation

Unser Nachhaltigkeitsmanagement ist durch schlanke Strukturen und klare Verantwortlichkeiten gekennzeichnet. Das Executive Board gibt dabei die strategische Richtung vor und trifft die entsprechenden Entscheidungen. So wurde beispielsweise im Jahr 2020 beschlossen, Nachhaltigkeit ab 2021 in den Funktionszielen aber auch in den persönlichen Zielen auf oberster Führungsebene zu verankern.

Die Leitung der Konzernnachhaltigkeit ist verantwortlich für die Etablierung von Managementprozessen und die Festlegung und Optimierung interner Standards. Die Strategien und Ziele werden gemäß der vereinbarten Nachhaltigkeits-Roadmap mit dem Executive Board und dem Chairman of the Board abgestimmt und umgesetzt. Dazu werden die Themen aus dem Stakeholderdialog aufgenommen und in das Unternehmen eingebracht. Um die gesteckten Ziele zu erreichen, besteht Weisungsbefugnis gegenüber den anderen Unternehmensfunktionen.

Die Leitung der Nachhaltigkeit berichtet regelmäßig an den Chairman of the Board und wöchentlich an den Verantwortlichen der Group Governance. Darüber hinaus erhält die Hauptgeschäftsführung monatlich einen Bericht über aktuelle Maßnahmen und Projekte.

Unter dem Vorsitz der Leitung der Konzernnachhaltigkeit trifft sich monatlich das funktionsübergreifende Nachhaltigkeitskomitee. Es setzt sich aus Vertretern der Funktionen zusammen und wird bei Bedarf um weitere Mitglieder erweitert bzw. ergänzend besetzt. Darüber hinaus gibt es eine ständige direkte Kommunikation zwischen der Nachhaltigkeitsabteilung und den einzelnen Abteilungen. Diese sind für die Umsetzung der einzelnen Projekte sowie für die Erreichung der gesetzten Nachhaltigkeitsziele verantwortlich.



Verantwortung wahrnehmen – nachhaltig wirtschaften

WE CREATE CHARACTER

Chancen- und Risikenmanagement

» Nachhaltigkeitsstrategie

Unternehmensgrundsätze und Werte

Menschenrechte

Compliance und Anti-Korruption

Nachhaltige Produkte

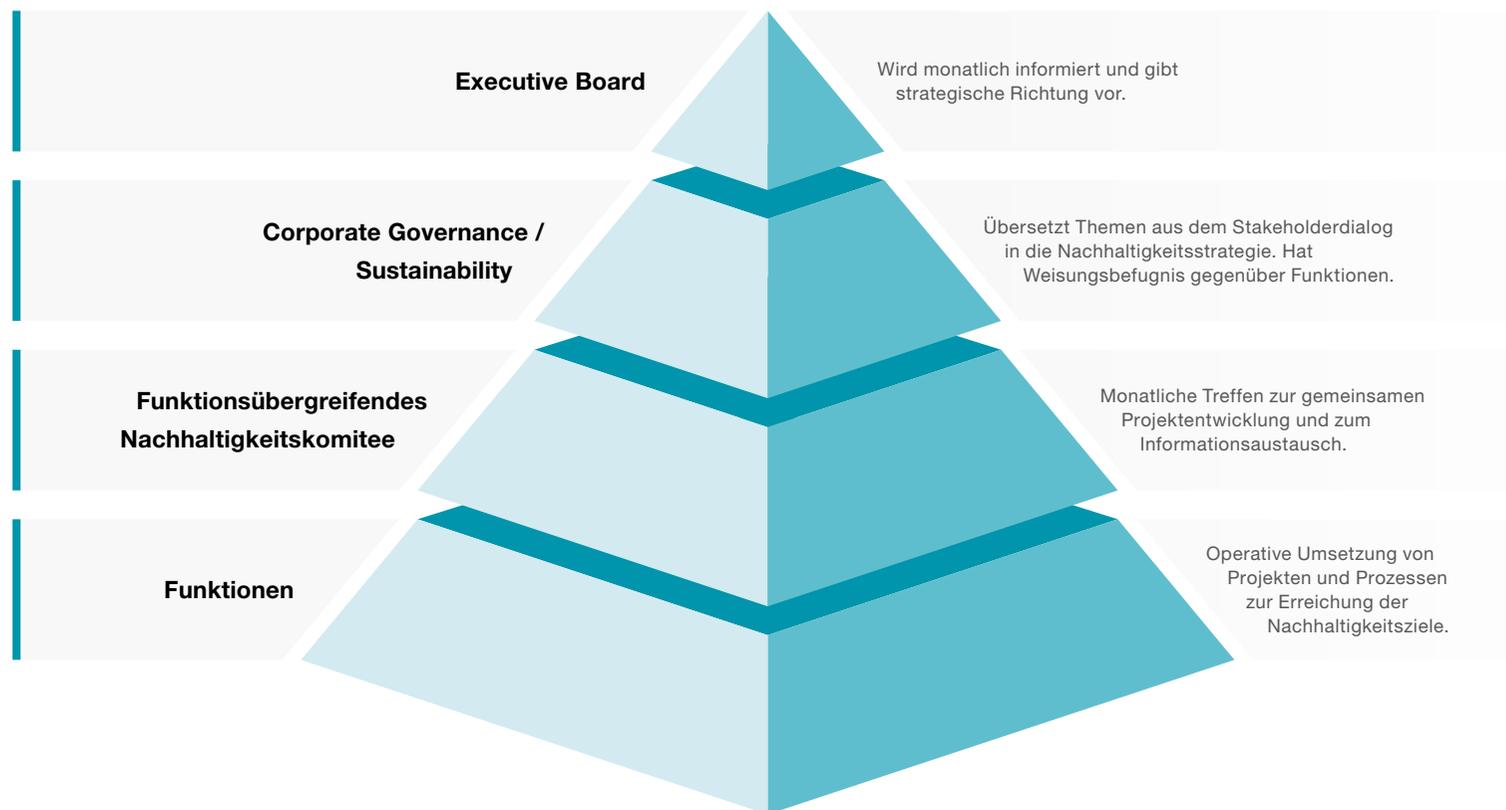
Klima- und Umweltschutz

Soziale Verantwortung – Haltung und Verpflichtung zugleich

GRI-Index

« Inhaltsverzeichnis

Unsere Nachhaltigkeitsorganisation



Stakeholder-Dialog

Der kontinuierliche Austausch mit unseren Stakeholdern ist ein Grundpfeiler unseres Nachhaltigkeitsmanagements und liefert uns immer wieder wichtige Impulse. Intern steht dabei der Dialog mit unseren Mitarbeitern im Vordergrund, denn ihre Motivation und Leidenschaft sind entscheidend für unseren Erfolg als Unternehmen.

Als externe Stakeholder stehen vor allem unsere Kunden und Lieferanten im Fokus, ebenso wie Banken, Verbände, akademische Institute, Politiker, lokale Gemeinschaften und Nichtregierungsorganisationen (NROs). Um den Austausch mit ihnen zu pflegen, engagieren wir uns unter anderem bei der Stiftung 2° – Deutsche

Unternehmer für Klimaschutz, beim Carbon Disclosure Project sowie beim Branchendialog der Automobilindustrie zum Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte. Im Verband der Automobilindustrie sind wir im Arbeitskreis Nachhaltigkeit in der Lieferkette vertreten.

Wir führen politische Dialoge und Diskussionen auf lokaler, nationaler und europäischer Ebene. Auch mit unseren Kunden stehen wir im engen Austausch zu Nachhaltigkeitsthemen und treiben gemeinsame Projekte voran.



Verantwortung wahrnehmen – nachhaltig wirtschaften

WE CREATE CHARACTER

Chancen- und Risikenmanagement

Nachhaltigkeitsstrategie

» **Unternehmensgrundsätze und Werte**

Menschenrechte

Compliance und Anti-Korruption

Nachhaltige Produkte

Klima- und Umweltschutz

Soziale Verantwortung – Haltung und Verpflichtung zugleich

GRI-Index

« Inhaltsverzeichnis

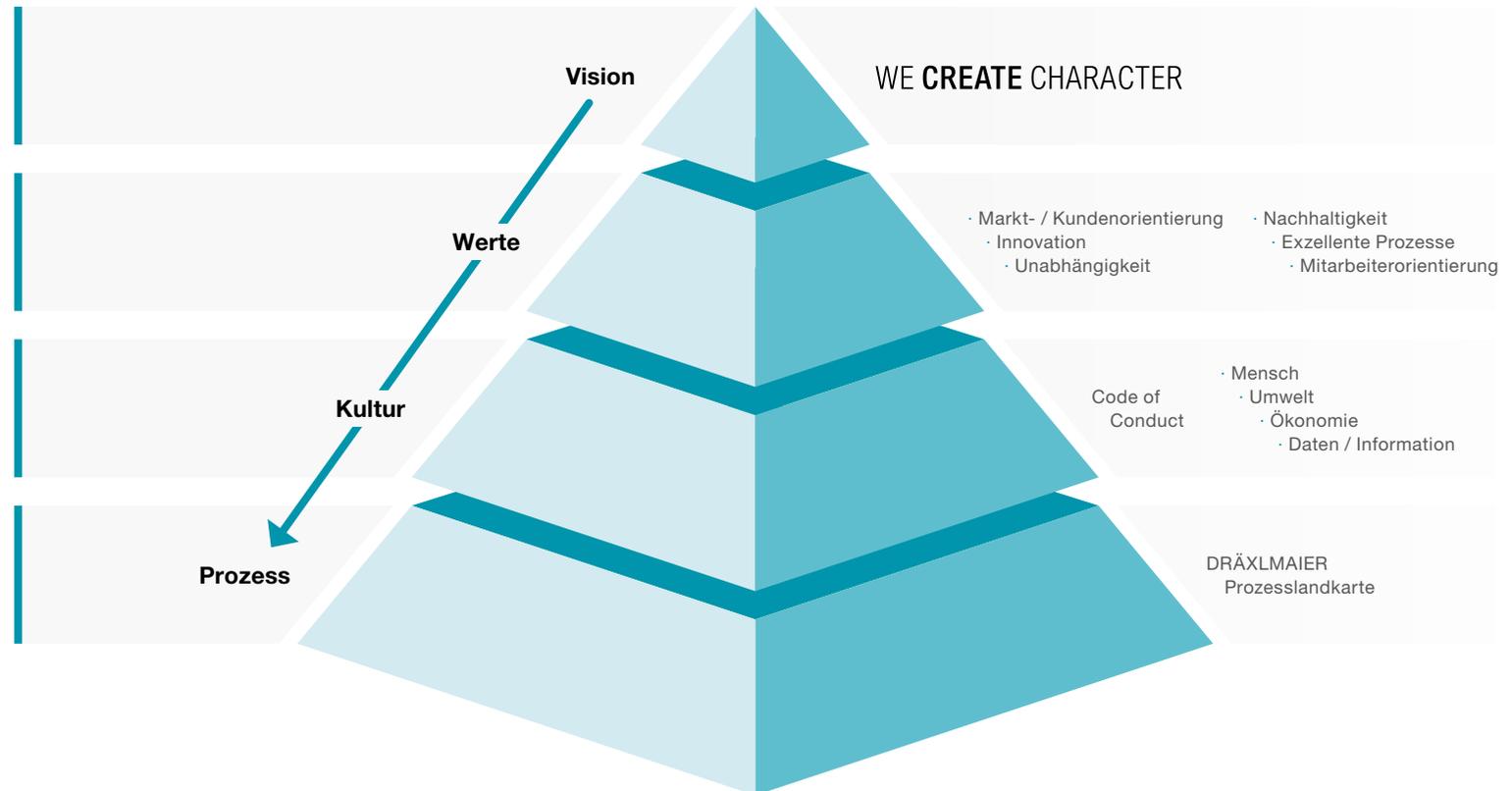
Unternehmensgrundsätze und Werte

GRI 102-16
403-7
Klar definierte Werte prägen unsere Unternehmenskultur und bestimmen unser Handeln – Nachhaltigkeit ist einer davon. So übernehmen wir aktiv Verantwortung, für Umwelt und Klima, für unsere Mitarbeiter und ihre Familien sowie für die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft, als deren Teil wir uns verstehen.

Unser Wertekanon und unsere Unternehmenskultur spiegeln sich im [Code of Conduct](#) wider, den wir im Jahr 2020 neu formuliert haben und regelmäßig aktualisieren. Er fasst die wesentlichen Punkte unserer Policies in den Bereichen Mensch, Umwelt,

Ökonomie sowie für den Umgang mit Daten und Informationen zusammen. Der [Code of Conduct](#) ist für alle Führungskräfte und Mitarbeiter verpflichtend und setzt klare Leitplanken für deren Verhalten, etwa im Umgang mit Kunden, Lieferanten, Bewerbern oder externen Interessensgruppen. Zudem formuliert das Regelwerk auch die Erwartungen, die wir an unsere Geschäftspartner in Sachen Nachhaltigkeit haben, insbesondere in Bezug auf die Wahrung der Menschenrechte.

Unsere Unternehmensstrategie





Verantwortung wahrnehmen – nachhaltig wirtschaften

WE CREATE CHARACTER

Chancen- und Risikenmanagement

Nachhaltigkeitsstrategie

» **Unternehmensgrundsätze und Werte**

Menschenrechte

Compliance und Anti-Korruption

Nachhaltige Produkte

Klima- und Umweltschutz

Soziale Verantwortung – Haltung und Verpflichtung zugleich

GRI-Index

« Inhaltsverzeichnis

Unternehmensweite Grundsätze und Leitlinien mit direktem Nachhaltigkeitsbezug

<p>Mensch >>></p>	<p>Mitarbeiterpolitik Sozialpolitik EHS-Politik Politik zur Korruptionsprävention</p>
<p>Umwelt >>></p>	<p>EHS-Politik</p>
<p>Ökonomie >>></p>	<p>Politik zu Fairness im Wettbewerb Qualitätspolitik Unternehmenssicherheitspolitik Risikopolitik</p>
<p>Daten / Information >>></p>	<p>Informationssicherheitspolitik Datenschutzpolitik</p>



Verantwortung wahrnehmen – nachhaltig wirtschaften

WE CREATE CHARACTER

Chancen- und Risikenmanagement

Nachhaltigkeitsstrategie

Unternehmensgrundsätze und Werte

» Menschenrechte

Compliance und Anti-Korruption

Nachhaltige Produkte

Klima- und Umweltschutz

Soziale Verantwortung – Haltung und Verpflichtung zugleich

GRI-Index

« Inhaltsverzeichnis

Menschenrechte

GRI Die DRÄXLMAIER Group bekennt sich zur [Achtung der Menschenrechte](#) und verpflichtet sich auf globaler Ebene zur Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften hinsichtlich fairer Arbeitsbedingungen sowie der Bekämpfung von Menschenhandel, Ausbeutung von Arbeitskräften und moderner Sklaverei. Menschenrechtsverletzungen und Verstöße werden nicht geduldet und konsequent sanktioniert. Die Unternehmensführung, alle Mitarbeiter und unsere Lieferanten sind dazu aufgefordert, diese Grundsätze umzusetzen und bei unseren Geschäftsaktivitäten jede Art von Menschenrechtsverletzungen zu verhindern.

103-1
103-2
103-3
406-1
407-1
408-1
409-1

Um dies sicherzustellen, verfolgen wir einen zweigliedrigen Managementansatz. Dieser erstreckt sich sowohl auf die eigenen Standorte weltweit als auch auf die gesamte Lieferkette.

Hohe Standards für das eigene Handeln

In ihrer [Sozialpolitik](#) bekennt sich die DRÄXLMAIER Group unter anderem zur freien Wahl der Beschäftigung und lehnt jede Form von Menschenhandel sowie der Zwangs-, Pflicht- und Kinderarbeit ab. Die Einhaltung dieser Vorgaben wird durch die interne Revision anhand von Vor-Ort-Audits jährlich flächendeckend überprüft. Im Jahr 2020 konnte diese Überprüfung aufgrund der Pandemieauswirkungen nur eingeschränkt erfolgen.

Die Sozialpolitik wurde breit im Unternehmen kommuniziert und in alle Unternehmenssprachen übersetzt. Zudem wurden die Grundsätze filmisch umgesetzt, das entsprechende Video ist im Intranet jederzeit abrufbar. Ein faires, respektvolles und verantwortungsbewusstes Führen von Mitarbeitern ist zudem in verschiedenen anderen Policies verankert (siehe auch Kapitel [Soziale Verantwortung, DRÄXLMAIER – ein attraktiver Arbeitgeber](#)).

Ein international etablierter Beschwerdemechanismus gibt unseren Mitarbeitern weltweit die Möglichkeit sich zu äußern, um Verbesserungen anzuregen und Ungerechtigkeiten und Verstöße zu melden. Auch hier setzt eine weltweit gültige Policy die Standards,

gibt Leitlinien für alle unsere Landesgesellschaften vor und berücksichtigt zudem die lokal gültigen rechtlichen Rahmenbedingungen.

Durch die breit gefächerte Information aller Mitarbeiter zum Beschwerdeprozess, einfache Prozessschritte und anonyme Meldewege sowie ein fundiertes Monitoring stellen wir die Wirksamkeit des Beschwerdemechanismus sicher und schaffen damit die Voraussetzung für die schnelle Einleitung entsprechender Gegenmaßnahmen.

Klare Verpflichtung der Lieferanten

Die Nachhaltigkeitspolitik für Lieferanten verpflichtet die Geschäftspartner der DRÄXLMAIER Group unter anderem zur Achtung der Menschenrechte und verbietet Menschenhandel, Kinder- und Zwangsarbeit. Lieferanten müssen diese sozialen Standards nicht nur respektieren und in ihrer eigenen Unternehmenspolitik berücksichtigen, sondern auch sicherstellen, dass sich die weiteren Akteure der Lieferkette zu ihrer sozialen Verantwortung bekennen.

Die Anerkennung der Nachhaltigkeitspolitik durch unsere Lieferanten ist die Grundvoraussetzung für das Zustandekommen einer Geschäftsbeziehung. Auch die globalen Einkaufsbedingungen der DRÄXLMAIER Group untersagen den Einsatz unfreiwilliger oder erzwungener Arbeit wie Kinder-, Sklaven- oder Gefangenearbeit. Nähere Details zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht in der Lieferkette sind im Kapitel „Nachhaltigkeit in der Lieferkette“ zu finden.

Wer Bedenken in Bezug auf die Integrität der DRÄXLMAIER Group äußern möchte, insbesondere in Bezug auf die Verletzung von Menschenrechten, dem stehen das [Compliance-Management](#) oder der [Ombudsmann](#) als direkte Ansprechpartner zur Verfügung. Meldungen können immer auch in Landessprache eingereicht werden, so dass jeder gleichermaßen die Möglichkeit hat, Hinweise zu geben.



Verantwortung wahrnehmen – nachhaltig wirtschaften

WE CREATE CHARACTER

Chancen- und Risikenmanagement

Nachhaltigkeitsstrategie

Unternehmensgrundsätze und Werte

Menschenrechte

» Compliance und Anti-Korruption

Nachhaltige Produkte

Klima- und Umweltschutz

Soziale Verantwortung – Haltung und Verpflichtung zugleich

GRI-Index

« Inhaltsverzeichnis

Compliance und Anti-Korruption

GRI 103-1
103-2
103-3
205-2

Ein rechtskonformes Verhalten und die Prävention von Gesetzes- und Regelverstößen sichern den nachhaltigen Erfolg unseres Unternehmens. Regelverstöße können eine persönliche Haftung und strafrechtliche Konsequenzen für einzelne Mitarbeiter oder die Organmitglieder der DRÄXLMAIER Group nach sich ziehen und zu Reputationsverlusten führen. Für ein Zulieferunternehmen in der Automobilindustrie bestehen dabei besondere Compliance-Risiken im Bereich der Preisabsprache, der Ausnutzung von Marktmacht im Verhalten gegenüber Lieferanten und in der persönlichen Vorteilsnahme.

Vor diesem Hintergrund verfolgt das Compliance-Management-System (CMS) der DRÄXLMAIER Group das Ziel, Verstößen gegen gesetzliche und unternehmensinterne Regelungen vorzubeugen und dadurch Schaden vom Unternehmen abzuwenden sowie die persönliche Haftung von Unternehmensorganen und Mitarbeitern auszuschließen. Dazu wurden Verhaltensrichtlinien für Führungskräfte und Mitarbeiter implementiert und interne Compliance Officer sowie externe Ombudsmänner bestellt.

Zu den präventiven Maßnahmen gehören neben regelmäßigen Compliance-Risikoanalysen, aus denen weitere präventive Maßnahmen abgeleitet werden, auch verschiedene Schulungsangebote für die Mitarbeiter, etwa zum korrekten Umgang mit Zuwendungen oder zum fairen Verhalten im Wettbewerb. Für einen definierten Mitarbeiterkreis, der Compliance-Risiken besonders ausgesetzt ist, sind die entsprechenden E-Learnings verpflichtend. Die Module sind gruppenweit auf den Learning-Management-Systemen verfügbar. Das Schulungskonzept folgt einem risikoorientierten Ansatz, der Schulungen und Auffrischungen in einem regelmäßigen Turnus vorsieht – auf diese Weise kann eine nahezu vollständige Abdeckung der relevanten Mitarbeiter erzielt werden.

Die DRÄXLMAIER Group informiert auf ihrer Website zum Thema Compliance, insbesondere zum Hinweismanagement. Jedem Mitarbeiter der Group stehen darüber hinaus Compliance-Informationen über das Intranet zur Verfügung.

Verstöße gegen die Verhaltensrichtlinien können über ein konzernweites Hinweisgebersystem an die zuständigen [Compliance Officers](#) oder die externe [Ombudsstelle](#) gemeldet werden. Diese nehmen sowohl Hinweise von Mitarbeitern als auch von externen Dritten entgegen.

Hinweise, die bei den Compliance-Verantwortlichen eingehen, werden systematisch erfasst, bearbeitet und zur Aufklärung an die zuständigen Fachbereiche weitergeleitet. Diese prüfen den Sachverhalt und teilen dem Bereich Compliance die Ergebnisse beziehungsweise die zu ergreifenden Maßnahmen mit.

Zusammen mit den dezentralen Compliance Officers führt der Zentralbereich Compliance in regelmäßigen Abständen Workshops durch, um das Compliance-Programm gemeinsam weiterzuentwickeln und präventive Maßnahmen zur Minimierung von Compliance-Risiken zu implementieren. Dabei steht insbesondere eine verstärkte Nutzung von Schulungsmaßnahmen im Fokus. Darüber hinaus wird das Compliance Management-System vor dem Hintergrund der in Deutschland sowie auf EU-Ebene anstehenden Gesetzesvorhaben weiter ausgebaut und an die neuen Anforderungen angepasst.



” Unser Verständnis von nachhaltigen Produkten umfasst die gesamte Wertschöpfungskette und bezieht neben ökologischen auch soziale Kriterien mit ein. Von der Materialbeschaffung bis zur Produktauslieferung wollen wir die ökologischen Auswirkungen unserer eingesetzten Materialien und genutzten Prozesse identifizieren, bewerten und stetig verbessern. “

Dr. Markus Junginger, CTO, DRÄXLMAIER Group

Nachhaltige Produkte

Ökologische Produktauslegung
Nachhaltigkeit in der Lieferkette



Nachhaltige Produkte

Ökologische Produktauslegung

Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Klima- und Umweltschutz

Soziale Verantwortung –
Haltung und Verpflichtung
zugleich

GRI-Index

« Inhaltsverzeichnis

Nachhaltige Produkte

GRI 102-2
103-1
103-2
103-3
Mit unseren Produkten wollen wir die Zukunft der Mobilität nachhaltig gestalten – mit derselben Innovationskraft, Kompetenz und Leidenschaft, mit der wir seit mehr als 60 Jahren immer wieder Maßstäbe setzen und für unsere Kunden Lösungen entwickeln, die echten Mehrwert bieten. Das ist es, was unser Unternehmen einzigartig macht – und nachhaltige Produkte spiegeln diesen Anspruch wider.

Unser Produktportfolio umfasst vier Bereiche:

• **Electrical Systems**

Elektrik-Produkte von DRÄXLMAIER prägen seit jeher die Bordnetz-Architektur im Automotive-Bereich. Wir gelten als Erfinder des kundenspezifischen Kabelbaums und beherrschen dessen Komplexität in mehr als 10³¹ Varianten – natürlich just in time und just in sequence bei unseren Kunden.

• **E-Mobility Systems**

Seit jeher sind wir Innovator und Ideengeber der Automobilbranche – und auch in Sachen Elektromobilität gehören wir zu den Pionieren und First Movern im Markt: DRÄXLMAIER bietet das komplette E-Mobilitäts-Paket von der Ladedose über den Leitungssatz und die Hochvolt-Schaltbox bis hin zum Batteriesystem.

• **Connector Systems**

Unsere Kontakt- und Stecksysteme für Hoch- und Niedervolt-Anwendungen decken einen großen Anwendungsbereich ab. Sie sind perfekt auf die geforderten Lasten ausgelegt und optimal dimensioniert – das spart Gewicht und Ressourcen.

• **Interior Systems**

Wir geben Fahrzeugen Charakter – mit innovativen Produktideen für das Design und die technische Gestaltung von Instrumententafeln, Mittelkonsolen oder Türverkleidungen. Als einer von wenigen Automobilzulieferer können wir Interieur und Elektronik perfekt miteinander kombinieren und in exzellenter Qualität weltweit zuverlässig liefern, sequenzgenau an die Endmontagelinie unserer Kunden. Als Marktführer für das Gesamtinterieur von hochwertigen Premium-Fahrzeugen verfügen wir neben einem Gesamtverständnis für das Automobil vor allem über umfangreiches Know-how im Hinblick auf virtuelle Absicherung, Systemintegration, Montageprozesse, Variantensteuerung und Lieferantenmanagement.

2020 haben wir daher das Konzernprogramm ecosolutions ins Leben gerufen, das ökologische Aspekte in die gesamte Wertschöpfungskette integriert. Ein Fokus liegt dabei auf der Art und Weise, wie unsere Produkte entstehen. Hier liegen die größten Hebel für mehr Nachhaltigkeit, insbesondere für den Schutz von Umwelt und Klima – von der ersten Produktidee über Design, Planung und Realisierung bis hin zur Versorgung mit Ersatzteilen. So können wir unseren Kunden langfristig immer ökologischere Lösungen bieten – und leisten zugleich einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der Automobilindustrie.

Verantwortung wahrnehmen –
nachhaltig wirtschaften



Nachhaltige Produkte

Ökologische Produktauslegung

Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Klima- und Umweltschutz

Soziale Verantwortung –
Haltung und Verpflichtung
zugleich

GRI-Index

« Inhaltsverzeichnis

Für unsere Produkte verfolgen wir zwei zentrale Ziele:

- **Ökologische Produktauslegung**

Wir wollen Ressourcen so effizient wie möglich nutzen und Treibhausgasemissionen (CO₂e) minimieren. Dazu arbeiten wir konsequent an der Verringerung des Materialeinsatzes sowie am sparsamen Einsatz von Energie.

- **Nachhaltigkeit in der Lieferkette**

Das größte Potenzial zur Verringerung des ökologischen Fußabdrucks unserer Produkte liegt in den meisten Fällen in der entsprechenden Lieferkette. Durch kontinuierliche und partnerschaftliche Lieferantenentwicklung sowie konsequentes Lieferantenmanagement wollen wir dieses Potential heben. Zudem engagieren wir uns in Initiativen dafür, die Standardisierung von Nachhaltigkeitsanforderungen im gesamten Lieferantennetzwerk voranzutreiben und Überprüfungsmechanismen zu etablieren, etwa bei der Gewinnung und Verarbeitung kritischer Rohstoffe.

Für die Herstellung unserer Produkte wollen wir so wenig Ressourcen und Energie verwenden wie möglich. Deshalb arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere Prozesse zu optimieren. Dabei ist eine enge funktionsübergreifende Zusammenarbeit – insbesondere von Einkauf, Entwicklung, Produktion, Logistik und Vertrieb – erfolgsentscheidend. Für ein genaues Bild der Nachhaltigkeit entlang der gesamten Wertschöpfungskette, bewerten wir beispielsweise alle unsere Prozessschritte in einem ganzheitlichen Emissionsansatz und integrieren über den sogenannten Werksemissionsfaktor (siehe auch Kapitel [Klima- und Umweltschutz](#), [Emissionen und Energie](#)) auch die ökologische Leistung unserer Werke in unseren CO₂e-Fußabdruck – bei Bedarf auch bis auf die Produktebene.

2020 haben wir dazu ein funktionsübergreifendes Projekt mit dem Ziel gestartet, für jedes unserer Produkte neben Produkteigenschaften und Preis automatisch den CO₂e-Fußabdruck darstellen zu können. Bis Ende 2021 wollen wir alle Produkte in diesen Ansatz integriert haben, sodass dann für jedes DRÄXLMAIER-Produkt eine CO₂e-Bilanzierung erstellt werden kann. Unsere Kunden profitieren von diesem Ansatz, denn wir können ihnen so stets die ökologischste Produktalternative aufzeigen und zudem wichtige Entscheidungskriterien für eine nachhaltige Gestaltung ihrer eigenen Produkte an die Hand geben.



Nachhaltige Produkte

» Ökologische Produktauslegung

Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Klima- und Umweltschutz

Soziale Verantwortung –
Haltung und Verpflichtung
zugleich

GRI-Index

« Inhaltsverzeichnis

Ökologische Produktauslegung

GRI 103-1
103-2
103-3
306-2 Die DRÄXLMAIER Group zählt zu den innovativsten Unternehmen in Deutschland. Im Bereich Forschung und Entwicklung leisten weit mehr als 4.000 Mitarbeiter mit Know-how, Leidenschaft und Kreativität einen entscheidenden Beitrag zum Unternehmenserfolg. Dieses Potential wollen wir nutzen, um die Entwicklung der individuellen Mobilität nachhaltig und im Sinne kommender Generationen mitzugestalten. Dabei gilt es, neben ökologischen und sozialen Kriterien auch ökonomische Aspekte zu berücksichtigen, um am Ende unsere Kunden mit einem nachhaltigen Produkt zu überzeugen.

Bei der umweltgerechten Auslegung unserer Produkte stehen die Auswahl von Materialien und Komponenten, das Produktdesign, die Logistik sowie der für die Herstellung benötigte Energieeinsatz (siehe auch Kapitel [Klima- und Umweltschutz](#), [Emissionen und Energie](#)) im Fokus. Dabei werden insbesondere die folgenden Aspekte berücksichtigt:

- Reduzierte Materialvielfalt und Komplexität, geringere Anzahl von Teilen
- Einsatz möglichst umweltverträglicher bzw. nachwachsender Rohstoffe
- Konsequente Nutzung der Leichtbaupotenziale
- Kundenspezifische Demontagekonzepte

Produktdesign und Auswahl von Materialien
und Komponenten

Mit unseren Maßnahmen wollen wir genau dort ansetzen, wo unser Handeln die größte Wirkung zeigt. Daher haben wir anhand von CO₂e-Bilanzen (angelehnt an DIN EN ISO 14040/44/67) für ausgewählte Produkte die Hebel identifiziert und bewertet, die uns zur Emissionsreduktion zur Verfügung stehen. Dabei hat sich gezeigt, dass wir vor allem über die Material- und Komponentenauswahl sowie entsprechende konstruktive Maßnahmen zum Klimaschutz beitragen und auch das Prinzip der Kreislaufwirtschaft fördern können.

Um die identifizierten Potenziale auszuschöpfen und Synergien zwischen Produkteigenschaften und Materialzusammensetzung zu erzielen, streben wir eine 100%ige Materialcharakterisierung der eingesetzten Werkstoffe und Komponenten an. Dabei spielt der vermehrte Einsatz von ökologischeren Rohstoffen für DRÄXLMAIER insbesondere bei Metallen und Kunststoffen eine große Rolle. So konnten wir in den vergangenen Jahren im Bereich Interieur bereits in vielen Bauteilen Kunststoffrecyclingquoten von bis zu 45 % erreichen. Im Bereich Bordnetze ist Kupfer einer der wesentlichen Rohstoffe. Der Einsatz von Sekundärmaterial ist hier aufgrund der Materialeigenschaften fast problemlos möglich. Bei Komponentenbauteilen konnte durch eine nachhaltige Materialsubstitution, z. B. den Ersatz von Polyamid durch Polypropylen, CO₂e-Einsparungen erzielt werden – selbstverständlich ohne Kompromisse bei den vorgegebenen Anforderungen an die einzelnen Bauteile. Generell sehen wir Kunststoffe wegen ihrer bekannten Vorteile – Gewichtsreduktion, Designfreiheit, Funktionsintegration – als Ersatz für metallische Werkstoffe an. Allerdings ist eine solche Werkstoffsubstitution bei vorwiegend mechanisch anspruchsvollen, hochbelasteten Bauteilen nicht immer möglich.

Recyclinganteil der eingekauften
Kunststoffgranulate*

* in den Segmenten Connector Systems und Interior Systems

**Nachhaltige Produkte****Ökologische Produktauslegung**

Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Klima- und Umweltschutz**Soziale Verantwortung –
Haltung und Verpflichtung
zugleich****GRI-Index****« Inhaltsverzeichnis**

Die Verwendung nachwachsender Rohstoffe wird seit einigen Jahren in der Serie umgesetzt und zählt somit schon zum Standardportfolio der DRÄXLMAIER Group. Allen voran bei Türverkleidungen (z. B. im BMW i3) und Mittelkonsolen sehen wir uns hier als verlässlicher Systemlieferant. Bereits 1997 setzten wir für einen unserer Kunden zum ersten Mal Naturfasern in einer Türverkleidung ein. Bis heute folgten 15 Serienprojekte für fast alle unsere Kunden. Vor kurzem konnten wir das Verfahren noch weiter optimieren: So werden für die Seitenverkleidung einer Mittelkonsole 55 % Kenaffasern verwendet und zudem besteht die Matrix, in die diese Fasern eingebettet sind, vollständig aus recyceltem (post industrial) Polypropylen. Somit wird das gesamte Bauteil aus umweltschonenden Materialien hergestellt und ist zudem auch noch rund 30 % leichter als entsprechende Vergleichsbauteile.

Die Kriterien für den Einsatz nachwachsender Rohstoffe sind in einem internen Positionspapier festgelegt. Darin ist unter anderem geregelt, dass Anbau, Ernte und Verarbeitung nachwachsender Rohstoffe in der gesamten Lieferkette den geltenden Gesetzen sowie allen international anerkannten Arbeits- und Sozialstandards entsprechen müssen, insbesondere mit Blick auf die Wahrung von Menschenrechten (siehe auch Kapitel [Verantwortung wahrnehmen – nachhaltig wirtschaften](#), [Menschenrechte](#)). Zudem achtet die DRÄXLMAIER Group strikt auf den Erhalt von Biodiversität und die Ernährungssicherheit in Ländern mit hoher Unterernährungsrate.

Auch Kohlefasern bieten ein hohes Leichtbaupotenzial und können – bei gleicher Steifigkeit – in Kunststoffen eingesetzte Glasfasern ersetzen. Im Basisträger einer Mittelkonsole führte dies beispielsweise zu einer Gewichtsreduktion von rund 11 %. Wird die Kohlefaser aus recyceltem Material bezogen, verringert sich auch der ökologische Fußabdruck, die CO₂e-Emissionen sinken um ca. 15 %.

Electrical Systems – kleine Ursache, große Wirkung

Auch Optimierungen an kleinen Bauteilen tragen zur Verbesserung der CO₂e-Gesamtbilanz bei. So wurden durch die Substitution von Polyamid durch Polypropylen bei der Halterung des Stromverteilers im Fahrzeug Material- und Gewichtseinsparungen erzielt – und die entsprechenden CO₂e-Emissionen verringerten sich um rund 85 %.

Interior Systems – Kunststoff statt Magnesium

Bei der Herstellung des Anzeigenverbundträgers ersetzt künftig langglasfaserverstärkter Kunststoff (ABS LGF) das bisher verwendete Magnesium. Möglich macht dies ein neues Spritzgussmaterial, das DRÄXLMAIER zusammen mit einem Kunststofflieferanten entwickelt hat. Durch die Verstärkung mit Glasfasern erhält der eingesetzte ABS-Kunststoff nahezu die gleiche Festigkeit wie Magnesium, das Bauteil kann mit einem deutlich geringeren Energieeinsatz gefertigt werden. Hinzu kommt eine Gewichtsreduzierung von rund 30 %, so dass in Summe eine CO₂e-Einsparung von ca. 90 % gegenüber dem Magnesium-Druckguss erreicht wird.

Als nächster Schritt soll auch der Cockpit-Querträger in dem neuen Verfahren gefertigt werden – eine besondere Herausforderung, denn hier werden Lenksäule, Mittelkonsole und Instrumententafel befestigt, so dass das Bauteil noch höheren Anforderungen entsprechen muss.

Connector Systems – dHPT bringt mehr Leistung bei weniger Gewicht

Bis zu 12 % mehr Leistung bei gleichem Bauraum und damit eine sehr hohe Strom- und Spannungsfähigkeit – das ermöglicht das DRÄXLMAIER High Performance Terminal (dHPT). Durch diese Leistungssteigerung bei gleichem Gewicht wurde eine CO₂e-Einsparung von 10 % erreicht.

Verantwortung wahrnehmen –
nachhaltig wirtschaften



Nachhaltige Produkte

Ökologische Produktauslegung

Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Klima- und Umweltschutz

Soziale Verantwortung –
Haltung und Verpflichtung
zugleich

GRI-Index

« Inhaltsverzeichnis

E-Mobility Systems – 800 Volt im Bordnetz – höhere Energieeffizienz beim Porsche Taycan

Mit unserem zukunftsorientierten Produkt- und Technologieportfolio wollen wir die individuelle Mobilität nachhaltig gestalten. So etwa mit unseren Systemen für die Elektromobilität: Vom Ladesystem über Batterie und Batteriemanagementsysteme bis hin zur komplexen Bordnetzarchitektur lassen sich alle Systeme intelligent verbinden. Damit bieten wir unseren Kunden umfassende Möglichkeiten, die Energieeffizienz ihrer Fahrzeuge zu steigern und wegweisende Modelle auf die Straße zu bringen.

Neue Maßstäbe setzte dabei beispielsweise der Porsche Taycan mit dem weltweit ersten 800-V-Bordnetz, das durch eine wesentlich höhere Energieeffizienz überzeugt.

Durch eine Verdoppelung des Spannungsniveaus steht eine fast doppelt so hohe Leistung zur Verfügung, wobei die Wärmeverluste im Verhältnis zum 400-V-Bordnetz stark reduziert werden. Die Hochvolt-Batterie sowie die Schaltbox dieses faszinierenden Fahrzeugs wurden von der DRÄXLMAIER Group entwickelt.

Materialeinsparung durch den Einsatz von moderner Messtechnik

Durch gezielte Prozessverbesserung lässt sich bei der Montage von Batteriemodulen Material einsparen: So wird zum Beispiel das Zellmodul exakt vermessen, um die Wärmeleitpaste präzise dosiert auftragen zu können – eine CO₂e-Einsparung von rund einem Drittel im Vergleich zum bisher verwendeten Verfahren ist das Ergebnis.

Logistik

Mit Blick auf den Klimaschutz und die Verringerung unseres CO₂e-Fußabdrucks spielt auch der Transport der (Vor-)Produkte eine wichtige Rolle. Ziel der Logistik ist es, über ein entsprechendes Management eine möglichst ressourcenschonende Transportplanung zu erreichen und dabei sowohl wirtschaftlichen als auch ökologischen Aspekten Rechnung zu tragen. Dabei setzt DRÄXLMAIER zunehmend auf die Lokalisierung der Zulieferer, um durch räumliche Nähe die Transportwege möglichst kurz zu halten. Daneben wird die Auslastung der Transporte stetig verbessert, um die Zahl der Fahrten zu reduzieren. Eine weitere Maßnahme zur nachhaltigeren Gestaltung der Logistikprozesse ist der Einsatz umweltschonender Verkehrsmittel und Treibstoffe

Potenziale zur Verringerung der transportbedingten Emissionen sehen wir im Einsatz unterschiedlicher, jeweils optimal geeigneter Verkehrsmittel (Modal Split). Ein Beispiel dafür ist die Nutzung von Kombiverkehr: Über die Verladung von Containern vom Lkw auf die Schiene lassen sich insbesondere bei viel befahrenen und CO₂e-intensiven Strecken wie dem Brennerpass positive Effekte erzielen.

Neben dem Umstieg vom Lkw auf die Schiene setzt DRÄXLMAIER verstärkt auf umweltschonende Antriebsformen für seine Transporte. So nutzen wir seit 2020 auf zusätzlichen Strecken in Malaysia und Thailand Fahrzeuge, die mit CNG (Compressed Natural Gas) betrieben werden. Zwischen Norditalien und Bayern kommen Lkw mit LNG-Antrieb (Liquefied Natural Gas) zum Einsatz. Im Vergleich mit dem Diesel-Antrieb haben Lkw, die mit Erdgas betrieben werden, einen geringeren Schadstoffausstoß, zudem sind sie leiser. Im Rahmen eines neuen Projekts analysieren die Logistik-Experten die weltweite Einsatzbarkeit von Lkw mit Elektroantrieb und prüfen entsprechende Investitionsmöglichkeiten.

**Nachhaltige Produkte**

Ökologische Produktauslegung

› Nachhaltigkeit in der Lieferkette**Klima- und Umweltschutz****Soziale Verantwortung –
Haltung und Verpflichtung
zugleich****GRI-Index****« Inhaltsverzeichnis****Nachhaltigkeit in der Lieferkette**

GRI 103-1
103-2
103-3
102-9
102-13
308-1
407-1
408-1
409-1
414-1

Unsere CO₂e-Bilanzierungen zeigen ein deutliches Bild: Für die meisten unserer Produkte liegt der größte Anteil des CO₂e-Fußabdrucks in der Lieferkette. Daher wird in Zukunft die Nachhaltigkeitsleistung ein wesentliches Kriterium bei der Auswahl unserer Lieferanten sein.

Auch bei der Berechnung des CO₂e-Fußabdrucks unserer Produkte arbeiten wir eng mit unseren Lieferanten zusammen, um die Datenqualität zu optimieren. Ziel ist es, von den Lieferanten nach bestimmten Vorgaben und in Anlehnung an die bestehenden Berechnungsnormen Primärdaten zu erhalten. Um vergleichbare Werte in die Kalkulationen einfließen zu lassen, werden die Vorgehensweise und die entsprechenden Vorlagen (Templates) funktionsübergreifend erarbeitet.

Unser Verständnis von Nachhaltigkeit im Einkauf beschränkt sich jedoch nicht nur auf die CO₂e-Emissionen, sondern schließt auch soziale Aspekte mit ein, etwa in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Sozialstandards oder die Wahrung der Menschenrechte.

Bereits bei den ersten Kontakten mit potenziellen Lieferanten ist die Anerkennung unserer „Nachhaltigkeitspolitik für Lieferanten“ Voraussetzung für eine Registrierung, erst danach erfolgen weitere Schritte zur Freigabe. In der Nachhaltigkeitspolitik sind Mindestanforderungen bezüglich Unternehmensethik und Compliance, Menschenrechte und Arbeitsbedingungen sowie Umwelt- und Ressourcenschonung gesetzt – verbunden mit der Aufforderung, analoge Anforderungen in der eigenen Lieferkette zu stellen.

Stets achten wir darauf, dass unsere grundlegenden Prinzipien zur ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung konform zum geltenden Recht und im Einklang mit internationalen Normen umgesetzt werden. Auch unsere globalen Einkaufsbedingungen enthalten Klauseln zu Nachhaltigkeitsanforderungen.

Für die Bewertung und Minimierung ökologischer und menschenrechtlicher Lieferantenrisiken ist eine Risikosoftware im Einsatz, welche die Darstellung und Priorisierung aller Risiken ermöglicht. Neben der Nutzung der globalen Risikoindikatoren mithilfe dieser Software fordern wir Lieferanten verstärkt zu einer standardisierten Selbstauskunft über verschiedene Nachhaltigkeitsthemen auf. Diese umfasst Fragen zum Umweltschutz, zur Einhaltung von Menschenrechten, Verhinderung von Kinder- und Zwangsarbeit, und Einhaltung sozialer Anforderungen sowie zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Zusätzlich werden auch Aspekte des Datenschutzes und der Cyber-Sicherheit sowie Compliance-Risiken abgefragt. Nach Analyse der Antworten fließen die Ergebnisse dann direkt in den Prozess zur Lieferantenbewertung ein. Die Selbstauskunft wurde mit ausgewählten, strategisch wichtigen Lieferanten begonnen. Alle eingegangenen Antworten spiegeln wider, dass die Lieferanten die Nachhaltigkeitsanforderungen voll unterstützen und ihre Prozesse entsprechend den Anforderungen gestalten. In den kommenden Jahren werden wir die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten im Vergabeprozess noch stärker ausweiten. Eine wichtige Rolle spielen dabei auch entsprechende Zertifizierungen, etwa in den Bereichen Umwelt, Datensicherheit oder Arbeitsschutz. Stellen Lieferanten entsprechende Zertifikate bereit, wird dies positiv in der Lieferantenbewertung berücksichtigt.

Verantwortung wahrnehmen –
nachhaltig wirtschaften



Nachhaltige Produkte

Ökologische Produktauslegung

› Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Klima- und Umweltschutz

Soziale Verantwortung –
Haltung und Verpflichtung
zugleich

GRI-Index

« Inhaltsverzeichnis

Lieferanten mit anerkannter Nachhaltigkeitspolitik für Lieferanten



Lieferanten mit nachgewiesenem Umweltzertifikat ISO 14001*



* Lieferanten, von denen die DRÄXLMAIER Group direktes oder indirektes Material im Wert von mehr als 10.000 Euro jährlich bezieht.

Rohstoffe und Konfliktmineralien

In der Automobilindustrie werden auch Rohstoffe und Produkte eingesetzt, deren Gewinnung und Verarbeitung mit Risiken für Umwelt oder Menschenrechte verbunden sein können. Auch hier sehen wir uns in der Verantwortung. Um den Einsatz von Konfliktmineralien wie Zinn, Wolfram, Tantal und Gold zu vermeiden, nutzen wir den Conflict Minerals Reporting Template (CMRT-Fragebogen) und verlangen von unseren Zulieferern, die Lieferkette bis hin zum Rohstoffabbau zu verfolgen. Bei Einsatz nicht zertifizierter Minen in konfliktbehafteten Gebieten wird eine Umstellung der Bezugsquellen gefordert.

In den letzten Jahren haben wir uns zudem an zahlreichen Programmen zur Lieferkettentransparenz beteiligt, unter anderem für die Rohstoffe Kupfer, Kenaf und Leder. Zusätzlich engagieren wir uns auf Verbandsebene, um gemeinsam Lösungen für eine nachhaltige Lieferkette zu erarbeiten – unter anderem im Branchendialog Automotive im Rahmen des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte der Bundesregierung, dem Arbeitskreis Nachhaltigkeit in der Lieferkette des Verbands der Automobilindustrie (VDA) sowie im Arbeitskreis Nachhaltigkeit und Lieferantenmanagement des Bundesverbands Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik (BME).

” Wir wollen als Unternehmen einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz leisten und fühlen uns den Zielen des Pariser Klimaschutzabkommens verpflichtet. Vor diesem Hintergrund arbeiten wir konsequent daran, die Energie, die wir an unseren Standorten in aller Welt benötigen, aus regenerativen Ressourcen zu gewinnen oder einzukaufen. “

Jan Reblin, COO, DRÄXLMAIER Group

Klima- und Umweltschutz

Emissionen und Energie

Abfall



Klima- und Umweltschutz

GRI 102-12
102-13
103-1
103-2
103-3

Der Schutz von Klima und Umwelt ist eine der wohl größten Herausforderungen für uns alle. Als international tätiges Unternehmen ist die DRÄXLMAIER Group in mehreren Dimensionen vom Klimawandel und seinen Auswirkungen betroffen. Nur wenn es uns gelingt, die vor uns liegenden Herausforderungen zu meistern, können wir die Zukunft unseres Unternehmens und der Gesellschaft, in der wir leben, erfolgreich gestalten. Zugleich sehen wir darin jedoch auch eine Vielzahl von Chancen für unser Unternehmen. So wirken die Herausforderungen des Klimawandels als Triebfeder für Innovation und neue Technologien – und werden zum Antrieb für die zukunftsorientierte Ausrichtung unseres Unternehmens.

Für die DRÄXLMAIER Group steht fest: Eine nachhaltige Unternehmensentwicklung, die ökonomisches Wachstum mit ökologischen Zielen verbindet, ist für uns der einzig gangbare Weg in die Zukunft. Daher haben wir den Klima- und Umweltschutz zentral im Unternehmen verankert. Wir wollen als Unternehmen Vorbild sein, wenn es darum geht, Gegenwart und Zukunft nachhaltiger zu gestalten. Um diesen Anspruch umzusetzen, haben wir 2020 das Konzernprogramm ecosolutions gestartet, das unsere gesamte Wertschöpfungskette mit einschließt (siehe auch Kapitel [Nachhaltige Produkte](#)). Mit großer Konsequenz arbeiten wir daran, die Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit und unserer Produkte zu reduzieren bzw. so gering wie möglich zu halten. Im Fokus stehen dabei der schonende Einsatz natürlicher Ressourcen, die Verfolgung des Kreislaufgedankens sowie die kontinuierliche Reduktion unserer THG-Emissionen. Wir haben uns verpflichtet, den Vorgaben des Pariser Klimaabkommens zu folgen und durch konsequente Emissionseinsparungen spätestens im Jahr 2050 klimaneutral zu wirtschaften.

Gemeinsam auf dem Weg zur Klimaneutralität

2020 ist die DRÄXLMAIER Group dem Förderkreis der [Stiftung 2°](#) beigetreten. Durch dieses Engagement wollen wir Debatten anstoßen und den konstruktiven Dialog mit der Politik und weiteren Akteuren suchen. Ziel ist es, gemeinsam Lösungswege zu erarbeiten, wie die Automobilindustrie sich auf ihrem Weg zur Klimaneutralität aufstellen kann. So übernehmen wir als Familienunternehmen Verantwortung und leisten als Automobilzulieferer einen Beitrag dazu, dass individuelle Mobilität klimafreundlicher wird und dabei ökonomische wie soziale Anforderungen berücksichtigt werden.

Daraus folgt ein klarer Anspruch an jeden Einzelnen im Unternehmen: Von jedem Mitarbeiter erwarten wir, schonend mit den vorhandenen Ressourcen und Rohstoffen umzugehen und die Maßnahmen für mehr Energieeffizienz zu unterstützen. Konkrete Rahmenbedingungen für den Umweltschutz setzt zudem unsere weltweit gültige [EHS-Politik \(Environment, Health and Safety\)](#).

Unsere Standorte lassen wir nach dem international anerkannten Standard ISO 14001 auditieren. Im Berichtsjahr wurde die Gruppenzertifizierung, in die 39 Standorte einbezogen sind, erfolgreich absolviert und das entsprechende Matrixzertifikat erteilt. Dies entspricht einem Abdeckungsgrad von 90 % aller Mitarbeiter unserer Produktionswerke – bis Ende 2025 sollen es 100 % sein.

Im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung überwachen EHS-Spezialisten an allen Standorten die Wirksamkeit von Effizienzmaßnahmen, etwa mit Hilfe eines weltweit standardisierten Energiedaten-Managementsystems, das alle unsere Standorte einbezieht. EHS-relevante Kennzahlen werden monatlich dokumentiert und dann zusammen mit ökonomischen Leistungsindikatoren wie z. B. Produktions- oder Anwesenheitsminuten als KPIs dargestellt. Abweichungen dieser KPIs von +/-15 % zum Vormonat werden kommentiert. Alle KPIs und EHS-Aspekte werden in einem jährlich durchzuführenden EHS Managementreview in allen Pro-

Verantwortung übernehmen – nachhaltig wirtschaften

Nachhaltige Produkte



Klima- und Umweltschutz

Emissionen und Energie

Abfall

Soziale Verantwortung – Haltung und Verpflichtung zugleich

GRI-Index

« Inhaltsverzeichnis

duktionswerken durch die Werksleitung mit Blick auf die Effizienz bewertet. Aus den Ergebnissen entsteht in der Zentrale ein Group-Review, aus dem das Management entsprechende Maßnahmen zur Verbesserung ableitet.

Emissionen und Energie

Emissionen

GRI 103-1
103-2
103-3
302-1
302-3
305-1
305-2
305-3
305-4

Um Transparenz über unsere Aktivitäten zum Klimaschutz zu schaffen, erstellen wir seit dem Jahr 2012 jährlich eine umfassende Bilanz unserer Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen). Zudem erstellen wir für unsere Produktionsstandorte, wo der Großteil unserer Emissionen nach Scope 1 und 2 entsteht, einen Plant Carbon Footprint, der die entsprechenden Emissionen des jeweiligen Werks abbildet. Auf dieser Grundlage entwickeln wir einen Werksemissionsfaktor, der als Indikator für die werkspezifische Performance mit Blick auf die THG-Emissionen dient und im Zeitverlauf die erreichte Verbesserung und Weiterentwicklung des Werkes dokumentiert. Zugleich dient der Werksemissionsfaktor zur Errechnung des produktspezifischen CO₂e-Fußabdrucks und ermöglicht so, die in der Produktion entstandenen Emissionen den einzelnen Produkten zuzurechnen. So ist sichergestellt, dass sich werkspezifische Verbesserungen auch auf die CO₂-Bilanz der dort hergestellten Produkte auswirken.

Für die Berechnung unserer THG-Emissionen setzen wir auf die weltweit anerkannten Standards des Greenhouse Gas Protocols (GHG Protocol). Als Konsolidierungsansatz haben wir den operativen Kontrollansatz gewählt: Alle unsere Standorte, über die wir die volle Entscheidungsbefugnis haben, sind damit Bestandteil unserer Betrachtung. Ausgenommen wurden lediglich einige kleinere Nicht-Produktionsstandorte, deren Gesamtbeitrag zu den THG-Emissionen auf weniger als 5 % geschätzt wird. In die Berechnung wurden alle nach dem Kyoto-Protokoll identifizierten Treibhausgase einbezogen und werden dementsprechend in CO₂-

Äquivalenten ausgewiesen. Die Emissionsfaktoren stammen hauptsächlich aus der GaBi-Software, jedoch auch aus öffentlichen Datenbanken (DEFRA, ProBas Umweltbundesamt) sowie – falls beispielsweise Lieferanteninformationen nicht anders verfügbar sind – aus Studien.

Im Rahmen des Climate Change Questionnaires übermitteln wir die THG-Bilanz von DRÄXLMAIER jährlich an das **Carbon Disclosure Project (CDP)**. Die unabhängige und gemeinnützige Organisation CDP fordert jedes Jahr Unternehmen auf, ihre CO₂e-Emissionen und ihre Strategien im Umgang mit dem Klimawandel offenzulegen. Im Jahr 2020 haben wir zum vierten Mal in Folge den Score B auf einer Skala von A (Leadership) bis D (Disclosure) erreicht. Zudem zeichnet CDP Unternehmen in Bezug auf ihr Supplier Engagement aus. Hier konnten wir im Jahr 2020 einen „A Score“ erreichen.

CDP
Climate Change Score



CDP
Supplier Engagement Rating





Klima- und Umweltschutz

Emissionen und Energie

Abfall

Soziale Verantwortung – Haltung und Verpflichtung zugleich

GRI-Index

« Inhaltsverzeichnis

Scope 1 umfasst die direkten Emissionen aus der Verbrennung in stationären oder mobilen Anlagen an unseren eigenen Standorten, beispielsweise die Diesel- und Benzinverbräuche unserer eigenen Fahrzeugflotte und den Verbrauch von Gas und Heizöl zur Wärmeerzeugung.

Mit insgesamt 21.487 t CO₂e liegen die absoluten Scope-1-Emissionen im Berichtszeitraum leicht unter dem Niveau des Vorjahres (24.534 t CO₂e). Seit dem Jahr 2019 setzen wir auf die Eigenerzeugung von Strom an unseren Standorten, welche wir in den nächsten Jahren kontinuierlich ausbauen werden.

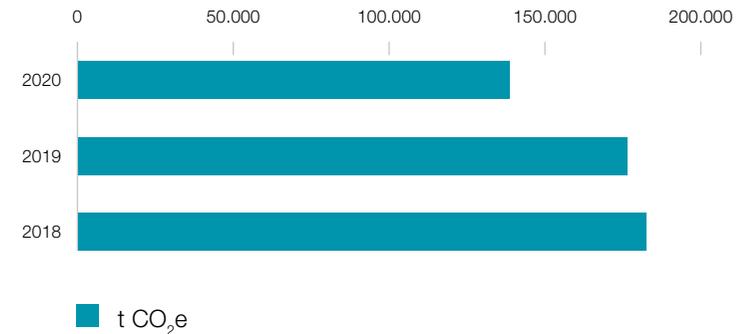
Scope 2 erfasst die indirekten Emissionen, die durch den Zukauf von Energie verursacht werden. Darin enthalten sind die von uns zugekaufte Elektrizität und Fernwärme. Entsprechend dem in der „GHG Protocol Scope 2 Guidance“ vorgeschriebenen Prinzip des Dual Reportings ermitteln wir die Scope-2-Emissionen unseres Strombezugs auf zwei Arten: zum einen nach der standortbasierten Methode, die Emissionen resultierend aus der durchschnittlichen Emissionsintensität der länderspezifischen Stromnetze angibt, zum anderen nach der marktbasieren Methode, bei der die Emissionsfaktoren aus vertraglichen Instrumenten der Stromanbieter abgeleitet werden. Sofern keine anbieterspezifischen Informationen verfügbar sind, wird der Residualmix des jeweiligen Landes verwendet oder, falls auch dieser nicht verfügbar ist, der entsprechende länderspezifische Emissionsfaktor als Ersatz gewählt.

Die absoluten, standortbasierten Scope-2-Emissionen belaufen sich im Berichtsjahr auf 169.180 t CO₂e und haben sich damit gegenüber dem Vorjahr (183.449 t CO₂e) verringert. Auch die markt-basierten Scope-2-Emissionen in Höhe von 116.980 t CO₂e sind im Vorjahresvergleich (151.803 t CO₂e) gesunken.

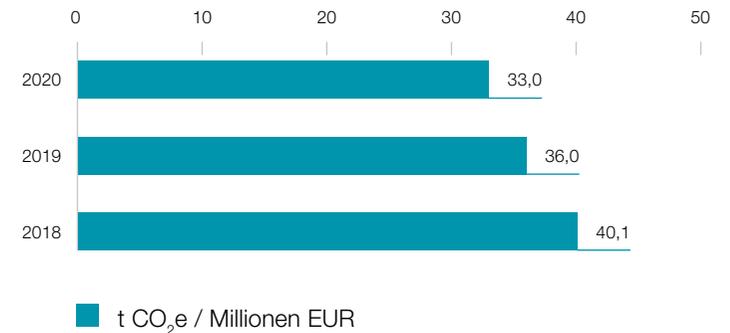
Um eine Vergleichbarkeit unserer THG-Emissionen über mehrere Jahre hinweg zu ermöglichen, ermitteln wir einen sogenannten THG-Intensitätsquotienten. Die Ermittlung erfolgt auf Basis unserer absoluten Emissionen nach Scope 1 und 2 in Relation zu unserem Umsatz.

Der THG-Intensitätsquotient beläuft sich für das Jahr 2020 auf 33 t CO₂e / Mio. EUR Umsatz, nach 36 t CO₂e / Mio. EUR Umsatz im Jahr zuvor.

THG-Emissionen
Scope 1 und 2



THG-Intensität
Scope-1- und -2-Emissionen pro Million EUR Umsatz





Klima- und Umweltschutz

Emissionen und Energie

Abfall

Soziale Verantwortung – Haltung und Verpflichtung zugleich

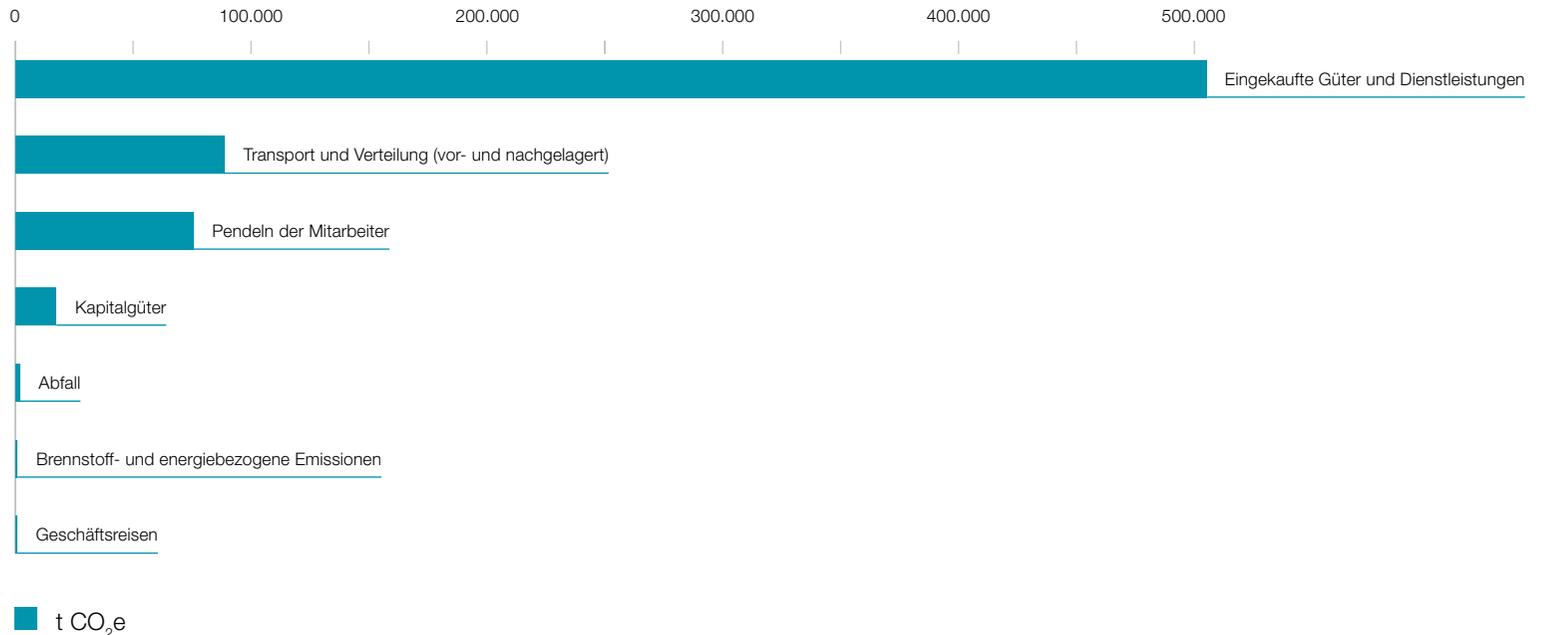
GRI-Index

Inhaltsverzeichnis

Zu unserem CO₂e-Fußabdruck zählen nicht nur die eigenen THG-Emissionen, die direkt an unseren Standorten entstehen, sondern auch die indirekten THG-Emissionen der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, welche durch unsere Geschäftstätigkeit und unser Handeln ausgelöst werden. Diese werden in Scope 3 bilanziert. Die in unsere THG-Bilanz einbezogenen und für uns relevanten Kategorien sind eingekaufte Güter und Dienstleistungen, Kapitalgüter, Logistik- und Transportdienstleistungen, Geschäftsreisen, der Pendelverkehr unserer Mitarbeiter sowie weitere Kraftstoff- und energiebedingte Aktivitäten, sofern diese nicht bereits in Scope 1 und 2 erfasst sind.

Die absoluten Scope-3-Emissionen belaufen sich im Berichtsjahr auf 688.202 t CO₂e (Vorjahr: 647.902), wobei der Großteil von unseren eingekauften Gütern verursacht wird. Branchenbedingt und aufgrund unseres Geschäftsmodells liegen die Scope-3-Emissionen um ein Vielfaches höher als unsere Emissionen nach Scope 1 und 2. Aufgrund der hohen Komplexität bei der Ermittlung von Scope-3-Emissionen überarbeiten wir unsere Methoden und Datenbeschaffungsprozesse kontinuierlich. Daher sind Vergleiche mit dem Vorjahreswert nur in eingeschränktem Maße möglich.

Scope-3-Kategorien



Verantwortung übernehmen – nachhaltig wirtschaften

Nachhaltige Produkte



Klima- und Umweltschutz

Emissionen und Energie

Abfall

Soziale Verantwortung – Haltung und Verpflichtung zugleich

GRI-Index

Inhaltsverzeichnis

Die eigene Mobilität nachhaltig gestalten

Die nachhaltige Mobilitätsstrategie von DRÄXLMAIER beruht auf drei Säulen: Werksbus, Flotte und Global Travel Management. Die Nutzung von Werksbussen wird per Management-Tool organisiert und trägt so zur Reduktion von Emissionen bei, insbesondere im Vergleich mit der Anfahrt im privaten PKW. Weitere THG-Einsparungen lassen sich durch eine optimierte Routenplanung erreichen, ebenso wie über die Auswahl der Dienstleister nach ökologischen und sozialen Kriterien. Dazu gehören beispielsweise der Einsatz möglichst umweltschonender Fahrzeuge sowie die Einhaltung der Nachhaltigkeitspolitik für Lieferanten bei Ausschreibungen und Betrieb.

Mit der Elektrifizierung der DRÄXLMAIER Flotte und dem damit verbundenen Ausbau der Ladeinfrastruktur wollen wir einen weiteren Meilenstein auf dem Weg zu einer nachhaltigeren Mobilität erreichen. Bis zum Jahr 2025 sollen dazu so weit wie möglich Plug-In-Hybrid-Fahrzeuge und vollelektrische Fahrzeuge genutzt werden. Ab 2025 liegt der Fokus dann vermehrt auf Elektroautomobilen, die ausschließlich mit Grünstrom betrieben werden. Einen wichtigen Beitrag, um dieses Ziel zu erreichen, leistet auch die 2020 fertig gestellte Photovoltaikanlage an unserem Hauptsitz in Vilsbiburg. Sowohl elektrische Firmenfahrzeuge als auch Elektroautos von Mitarbeitern können darüber besonders umweltfreundlichen Strom beziehen. Allein durch die neue Anlage, die auf dem Dach des bestehenden Parkhauses errichtet wurde, können jährlich rund 560 Tonnen CO₂e eingespart werden. Dabei fließt der Strom nicht nur in die Akkus der parkenden Fahrzeuge, sondern wird auch für den allgemeinen Betrieb des Standorts genutzt.

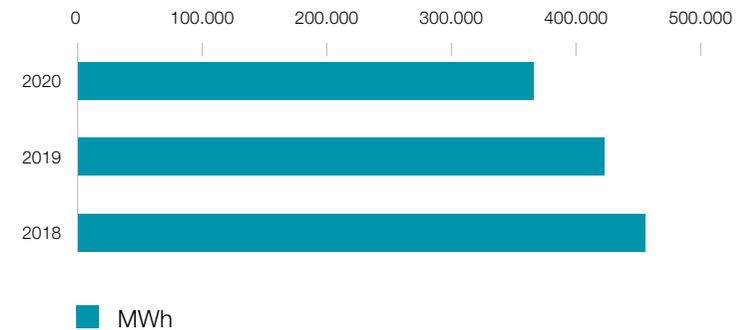
Auch unsere Dienstreisen gestalten wir so CO₂e-effizient wie möglich. Die Auswahl der Dienstleister und die Optimierung der Reisewege sind dabei die wichtigsten Stellschrauben. Anbieter von Reisedienstleistungen werden nach ökologischen und sozialen Faktoren ausgewählt. So setzen wir auf Vertragshotels in der Nähe unserer Standorte, die Förderung von Bahnreisen, Direktflüge statt Umsteigeverbindungen sowie auf Mietwagenanbieter mit modernen Fahrzeugflotten, die sich durch einen möglichst geringen CO₂e-Ausstoß auszeichnen.

Neben diesen drei Säulen steht die Suffizienz im Vordergrund, also das konsequente Vermeiden von Fahrten und Dienstreisen. Hier tragen wir beispielsweise durch die Förderung der Arbeit im Homeoffice maßgeblich zum Klimaschutz bei.

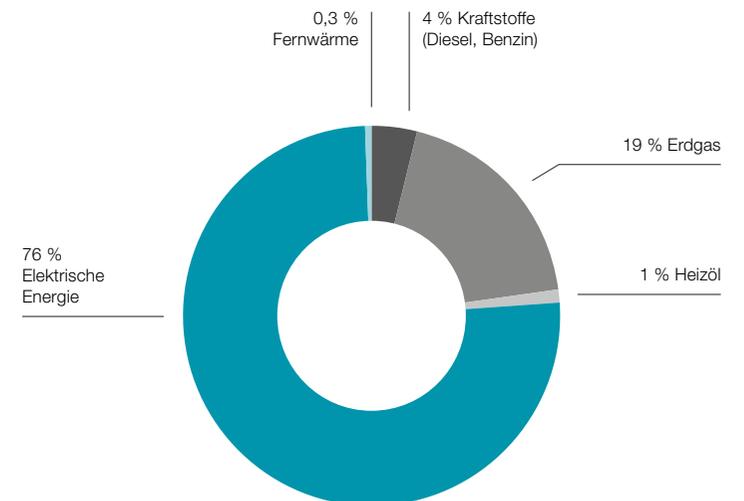
Energie

2020 wurden bei der DRÄXLMAIER Group insgesamt 364.876 MWh (Vorjahr: 421.436) Energie genutzt, im Wesentlichen in Form von elektrischer Energie, Erdgas, Heizöl und weiteren Kraftstoffen. Zudem beziehen wir an einem unserer Standorte Fernwärme.

Gesamtenergienutzung der DRÄXLMAIER Group



Energienutzung nach Energieträgern



Verantwortung übernehmen –
nachhaltig wirtschaften

Nachhaltige Produkte



Klima- und Umweltschutz

› Emissionen und Energie

Abfall

Soziale Verantwortung –
Haltung und Verpflichtung
zugleich

GRI-Index

« Inhaltsverzeichnis

Ein wesentlicher Aspekt unserer Aktivitäten ist die kontinuierliche Steigerung der Energieeffizienz. Die unternehmensweite Messung und Steuerung der Energienutzung bildet die Grundlage dafür. Denn ein dauerhafter und kontinuierlicher Fortschritt ist grundsätzlich nur durch eine strukturierte Vorgehensweise erreichbar. Aus diesen Gründen führen wir seit 2017 an unseren energieintensiven Standorten Potenzialanalysen durch. Dabei beschränken wir uns nicht nur auf das Aufzeigen kurzfristiger und schnell umsetzbarer Verbesserungen sondern untersuchen gezielt die vielschichtigen Handlungsfelder, die einen Bezug bzw. Relevanz zum Thema Energie aufweisen. So tragen wir unserem Ziel der nachhaltigen Ausrichtung des Unternehmens Rechnung.

Um mit Energie von vorneherein so verantwortungsvoll wie möglich umzugehen, kommt bei DRÄXLMAIER bereits heute ein breites Spektrum verschiedener Technologien zum Einsatz. Dieses reicht von stromsparender LED-Beleuchtung über moderne Blockheizkraftwerke mit Kraft-Wärme-Kälte-Kopplung und einer effizienten Kältetechnik, Solar- und Geothermie bis hin zu Fotovoltaik-Anlagen für die Eigenproduktion elektrischer Energie. Zudem reduzieren wir kontinuierlich den Energieverbrauch unserer Produktionsanlagen, beispielsweise durch intelligente Ein- und Abschaltkonzepte.

Unsere Maßnahmen zeigen Wirkung: Allein mit der Umrüstung verschiedener Standorte auf LED-Beleuchtung konnte 2020 eine Reduzierung des Energieumsatzes um über 900.000 kWh realisiert werden. Neue Standorte werden standardmäßig mit LEDs ausgestattet. Durch eine besonders wirksame Einzelmaßnahme erreichten wir 2020 außerdem an unserem chinesischen Standort Shenyang eine Einsparung von rund 350.000 kWh Energie. Statt der bisher üblichen aktiven Kapselkühlung durch Kühlaggregate wird dort künftig im Winter und im Frühling mit Frischluft gekühlt.

Auch bei der Energieversorgung unserer Standorte folgen wir einer klaren Philosophie und setzen konsequent auf den Einsatz regenerativer Energien. Dies ist ein zentraler Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie der DRÄXLMAIER Group – und zugleich der

größte Hebel zur Erreichung unserer Klimaziele. Um eine positive Veränderung unseres Fußabdrucks zu erreichen, steht die Eigenzeugung von Energie aus erneuerbaren Quellen dabei an erster Stelle. Im Jahr 2020 haben wir 4.334 MWh elektrische Energie selbst erzeugt. Zudem wenden wir uns auch offen dem globalen Strommarkt zu. Dabei setzen wir konsequent auf elektrische Energie aus erneuerbaren Quellen, sofern diese die von uns definierten Kriterien erfüllen. Wir fokussieren uns dabei auf Direktverträge (engl. Power Purchasing Agreements, PPAs) mit Erzeugern regenerativer Energien (Windparks, PV-Felder usw.)

Die von DRÄXLMAIER gekaufte Menge an Energie aus erneuerbaren Quellen darf bilanziell ausschließlich DRÄXLMAIER angerechnet und keinem weiteren Kunden verkauft werden. Mit einem Teil der Erlöse aus dem Strombezug muss der Ausbau erneuerbarer Energien gefördert werden. Zudem legen wir Wert auf die unabhängige Verifikation der Angaben des Stromanbieters im Zuge der Zertifizierung. Zu bevorzugen sind außerdem Anbieter, die nicht an der Planung und dem Betrieb von Kohle- und Atomkraftwerken beteiligt sind und die negativen ökologischen Auswirkungen der Erzeugungsanlagen minimieren.

Durch die Verankerung dieser Vorgaben in den Einkaufsprozessen stellen wir systematisch alle Werke auf regenerative Energie um und fördern gleichzeitig weltweit deren Ausbau. Transparenz schafft hier als Steuerungsgröße der Anteil an zugekaufter elektrischer Energie aus erneuerbaren Quellen, welcher 2020 bei 19 % lag.

Einer der größten Erfolge auf diesem Gebiet war im Berichtsjahr die Umstellung auf zertifizierte elektrische Energie aus regenerativen Quellen an unserem Standort in Polen, einem unserer energieintensivsten Werke. Ab Januar 2021 senken wir damit unsere Scope-2-Emissionen jährlich um rund 10 %. Eine schriftliche Bestätigung des neuen Stromversorgers belegt, dass die von der DRÄXLMAIER Group gekaufte Strommenge ausschließlich von lokalen Wind- und Wasserkraftwerken erzeugt wird.

Verantwortung übernehmen –
nachhaltig wirtschaften

Nachhaltige Produkte



Klima- und Umweltschutz

» Emissionen und Energie

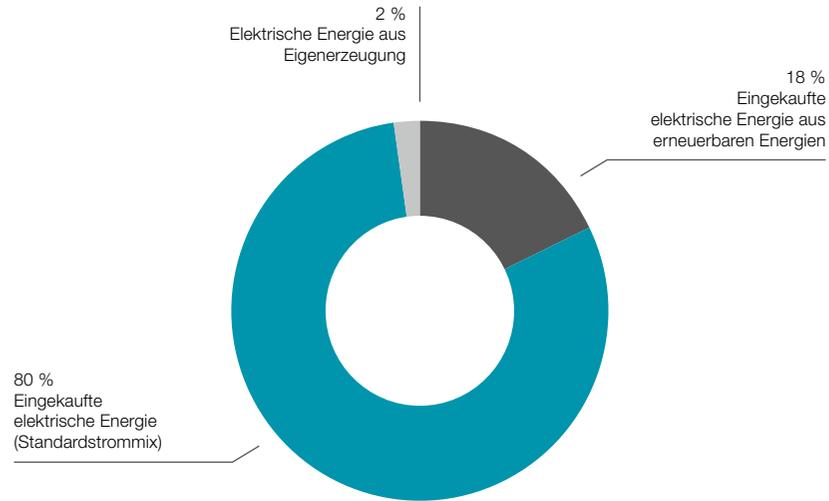
Abfall

Soziale Verantwortung –
Haltung und Verpflichtung
zugleich

GRI-Index

« Inhaltsverzeichnis

Zusammensetzung des Verbrauchs von elektrischer Energie



Verantwortung übernehmen – nachhaltig wirtschaften

Nachhaltige Produkte



Klima- und Umweltschutz

Emissionen und Energie

➤ Abfall

Soziale Verantwortung – Haltung und Verpflichtung zugleich

GRI-Index

⏪ Inhaltsverzeichnis

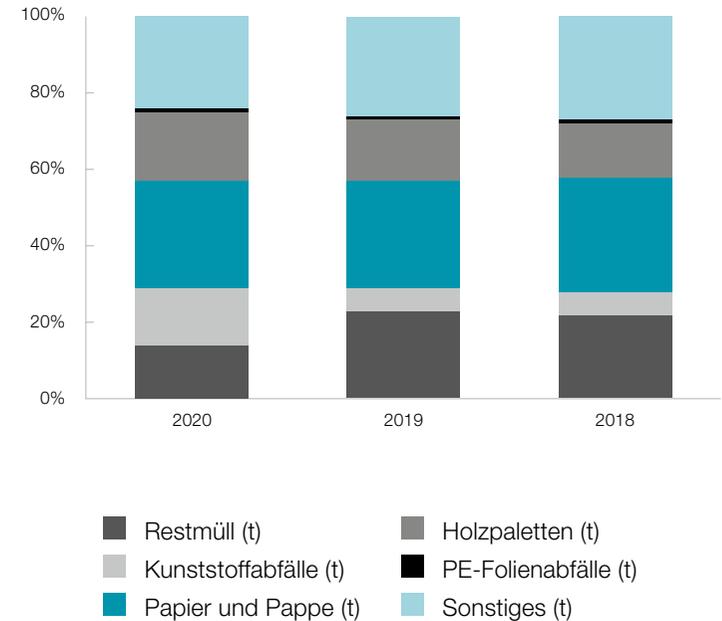
Abfall

GRI 103-1, 103-2, 103-3, 306-1, 306-2, 306-3 Die Menge und die Art der an unseren Standorten entstehenden Abfälle sind wichtige Indikatoren für unseren Materialbedarf und einen nachhaltigen Materialeinsatz in der Organisation. Schon seit 2015 setzen wir dabei zur Erfassung aller bei DRÄXLMAIER anfallenden Abfälle auf eine Datenbank. Sie ist die Grundlage für unser weltweites Reporting im Abfallmanagement.

Über die kontinuierliche Auswertung aller Abfallarten decken wir Materialverschwendung auf, analysieren deren Ursachen und können entsprechende Maßnahmen zur Abfallvermeidung definieren. Dabei gilt der Grundsatz: Vermeidung vor Verwertung. Wobei für uns Recycling neben der rohstofflichen Nutzung auch für die direkte Weiterverwendung von Gütern steht. Maßnahmen wie eine unternehmensweite Betriebsmittelbörse zur Wiederverwendung gebrauchter Wirtschaftsgüter zwischen den Standorten stützen diese Vorgehensweise.

Ist eine Abfallvermeidung oder Weiterverwendung technisch nicht umsetzbar, bemühen wir uns, die Recyclingquote sowie die Recyclingfähigkeit unserer Abfälle stetig zu erhöhen. So fordern wir Recyclingnachweise unserer Entsorger ein und achten bei Neuausschreibungen auf nachhaltig wirtschaftende regionale Partner. So werden Entsorger bevorzugt, die bessere Recycling-Quoten erreichen können als ihre Wettbewerber. Die Deponierung von Abfällen wird so weit als möglich vermieden.

Zusammensetzung des Abfalls



Verantwortung übernehmen – nachhaltig wirtschaften

Nachhaltige Produkte



Klima- und Umweltschutz

Emissionen und Energie

Abfall

Soziale Verantwortung – Haltung und Verpflichtung zugleich

GRI-Index

Inhaltsverzeichnis

Behältermanagement – Kreislaufwirtschaft konkret

Mehr als 1,4 Millionen Behälter und 800 verschiedene Behältertypen sind weltweit bei der DRÄXLMAIER Group im Einsatz. Dies macht das Behältermanagement zu einer komplexen Aufgabe, bei der es gilt, den gesamten Lebenszyklus der Behälter – vom Rohstoff bis zur Wiederverwertung – im Blick zu behalten.

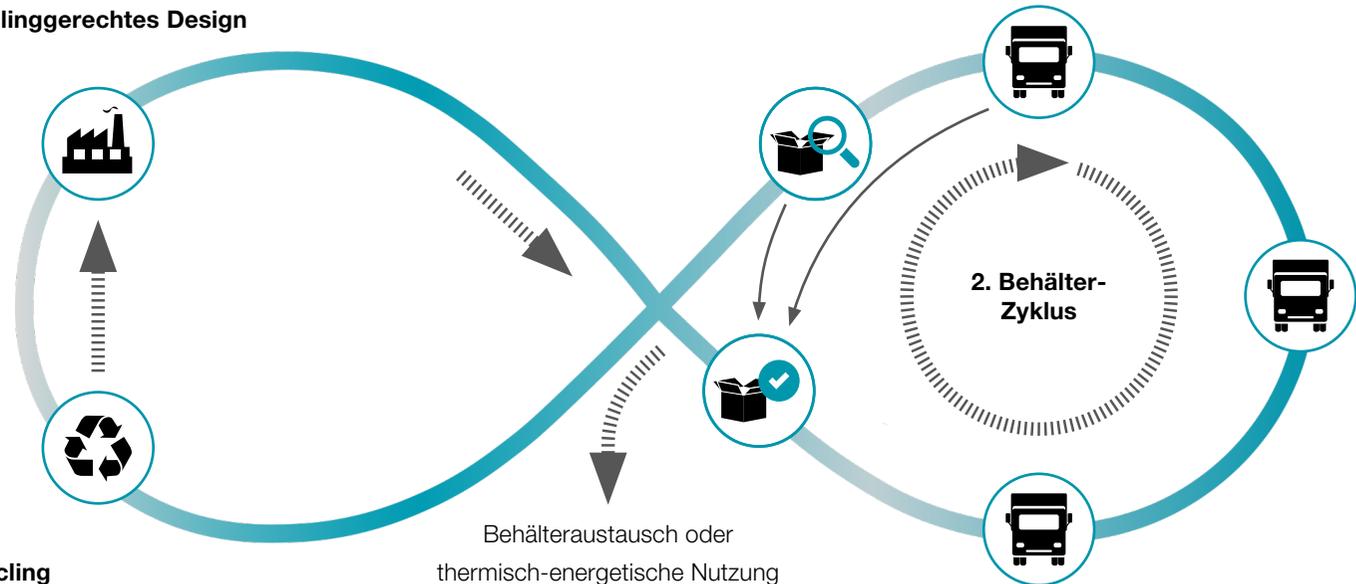
Damit die eingesetzten Behälter einen minimalen Umwelteinfluss haben, hat DRÄXLMAIER den Closed Loop für Behälter entwickelt. Schon bei der Entwicklung der Behälter wird dabei an deren Wiederverwendbarkeit gedacht, wenn sie einmal als Behälter ausgedient haben. So können die eingesetzten Rohstoffe sortenrein recycelt werden. Die verwendeten Materialien zeichnen sich durch ihre Langlebigkeit, gute Recyclingfähigkeit und einen geringen CO₂e-Fußabdruck aus.

Über unsere Behälterinformations- und Steuerungssysteme sind wir in der Lage unsere Lager- und Transitbestände in Echtzeit zu überwachen und annähernd 100 Prozent der Behälter proaktiv zu managen. Zugleich lässt sich der CO₂e-Fußabdruck bis zum End-of-Life des Behälters exakt darstellen. Auch der aktuelle Zustand des Behälters wird dokumentiert. Sollte ein Behälter beschädigt sein, wird er nach Möglichkeit repariert – in Deutschland unter anderen von Mitarbeitern der Landshuter Werkstätten, einem Unternehmen für Menschen mit Behinderung. Damit kommen wir auch unserer sozialen Verantwortung nach.

Dank der regelmäßigen Wartung und Instandsetzung der reparaturfähigen Behälter verdoppelt sich deren Nutzungsdauer – auf durchschnittlich fünf anstatt zweieinhalb Jahre. Den in Deutschland 2015 eingeschlagenen Weg zur Müllvermeidung gehen wir nun auch an unseren internationalen Standorten.

Prozessbeschreibung Behältermanagement

1. recyclinggerechtes Design



3. Recycling

Behälteraustausch oder thermisch-energetische Nutzung

Verantwortung übernehmen –
nachhaltig wirtschaften

Nachhaltige Produkte



Klima- und Umweltschutz

Emissionen und Energie

➤ Abfall

Soziale Verantwortung –
Haltung und Verpflichtung
zugleich

GRI-Index

⏪ Inhaltsverzeichnis

GRI	Übersicht	Einheit	2020	2019	2018
102-7 302-1 305-1 305-2 305-3 306-1 306-3	absolute Kennzahlen				
	Standorte				
	Produktionswerke	Anzahl	50	50	49
	Sonstige Standorte (z. B. Verwaltung, Logistik, Entwicklung, Vertrieb) ¹	Anzahl	10	n. a.	n. a.
	Management-Systeme ²				
	ISO 14001	Anzahl	39	39	39
	ISO 45001/OHSAS 18001	Anzahl	23	23	16
	Treibhausgasemissionen ³				
	Scope 1	t CO ₂ e	21.487	24.534	33.455
	Scope 2 (marktbasiert)	t CO ₂ e	116.980	151.803	148.951
	Scope 2 (standortbasiert)	t CO ₂ e	169.180	183.449	182.648
	Scope 1 + 2 gesamt ⁴	t CO ₂ e	138.467	176.337	182.406
	Scope 3	t CO ₂ e	688.202	647.902	553.531
	Energieträger ³				
	Kraftstoffe (Diesel, Benzin)	MWh	14.971	19.169	21.387
	Erdgas	MWh	68.050	75.807	110.610
	Heizöl	MWh	4.444	4.490	4.474
	Elektrische Energie	MWh	276.368	319.055	315.274
	Fernwärme	MWh	1.043	2.915	2.851
	Gesamtenergienutzung	MWh	364.876	421.436	454.596

¹ Ausgeschlossen wurden einige kleinere Standorte (Nicht-Produktionswerke), deren Gesamtbeitrag zu den THG-Emissionen auf weniger als 5 % geschätzt wird

² Bezogen auf Produktionswerke

³ Bezogen auf Produktionswerke und sonstige Standorte

⁴ Scope 2: marktbasierte Berechnung

Verantwortung übernehmen –
nachhaltig wirtschaften

Nachhaltige Produkte



Klima- und Umweltschutz

Emissionen und Energie

➤ Abfall

Soziale Verantwortung –
Haltung und Verpflichtung
zugleich

GRI-Index

⏪ Inhaltsverzeichnis

Übersicht

absolute Kennzahlen

Zusammensetzung der genutzten elektrischen Energie³

	Einheit	2020	2019	2018
Eingekaufte elektrische Energie aus erneuerbaren Energien	MWh	50.477	41.296	51.768
Eingekaufte elektrische Energie aus fossilen Brennstoffen	MWh	221.557	273.713	263.506
Elektrische Energie aus Eigenerzeugung	MWh	4.334	4.046	0
Gesamte elektrische Energie	MWh	276.368	319.055	315.274

Abfall²

Gefährlicher Abfall	t	1.317	1.868	1.890
Ungefährlicher Abfall	t	28.303	34.640	32.483
Gesamtabfallaufkommen	t	29.620	36.508	34.373

Wasser²

Gesamtwasserverbrauch	m ³	583.268	715.284	667.260
-----------------------	----------------	---------	---------	---------

¹ Ausgeschlossen wurden einige kleinere Standorte (Nicht-Produktionswerke), deren Gesamtbeitrag zu den THG-Emissionen auf weniger als 5 % geschätzt wird

² Bezogen auf Produktionswerke

³ Bezogen auf Produktionswerke und sonstige Standorte

⁴ Scope 2: marktbasierter Berechnung

Verantwortung übernehmen –
nachhaltig wirtschaften

Nachhaltige Produkte



Klima- und Umweltschutz

Emissionen und Energie

➤ Abfall

Soziale Verantwortung –
Haltung und Verpflichtung
zugleich

GRI-Index

⏪ Inhaltsverzeichnis

GRI	Übersicht	Einheit	2020	2019	2018
102-7 302-3 305-4 403-8	spezifische Kennzahlen				
	Standorte				
	Produktionswerke	Anzahl	50	50	49
	Sonstige Standorte (z. B. Verwaltung, Logistik, Entwicklung, Vertrieb) ¹	Anzahl	10	n. a.	n. a.
	Management-Systeme ²				
	ISO 14001: Abdeckungsgrad aller Mitarbeiter der Produktionswerke	Prozent	90 %	91 %	95 %
	ISO 45001/OHSAS 18001: Abdeckungsgrad aller Mitarbeiter der Produktionswerke	Prozent	53 %	56 %	43 %
	Umsatz der DRÄXLMAIER Group				
	Umsatz pro Jahr	Mio. EUR	4.200	4.900	4.551
	THG-Intensität ³				
	Scope 1 + 2 ⁴	t CO ₂ e / Mio EUR	33	36	40,1
	Energieträger ³				
	Kraftstoffe (Diesel, Benzin)	MWh/Mio. EUR	3,6	3,9	4,7
	Erdgas	MWh/Mio. EUR	16,2	15,5	24,3
	Heizöl	MWh/Mio. EUR	1,1	0,9	1,0
	Elektrische Energie	MWh/Mio. EUR	65,8	65,1	69,3
	Fernwärme	MWh/Mio. EUR	0,2	0,6	0,6
	Gesamtenergienutzung	MWh/Mio. EUR	86,9	86,0	99,9

¹ Ausgeschlossen wurden einige kleinere Standorte (Nicht-Produktionswerke), deren Gesamtbeitrag zu den THG-Emissionen auf weniger als 5 % geschätzt wird

² Bezogen auf Produktionswerke

³ Bezogen auf Produktionswerke und sonstige Standorte

⁴ Scope 2: marktbasierter Berechnung

Verantwortung übernehmen –
nachhaltig wirtschaften

Nachhaltige Produkte



Klima- und Umweltschutz

Emissionen und Energie

> Abfall

Soziale Verantwortung –
Haltung und Verpflichtung
zugleich

GRI-Index

<< Inhaltsverzeichnis

Übersicht

spezifische Kennzahlen

	Einheit	2020	2019	2018
Zusammensetzung der genutzten elektrischen Energie³				
Eingekaufte elektrische Energie aus erneuerbaren Energien	MWh/Mio. EUR	12,0	8,4	11,4
Eingekaufte elektrische Energie aus fossilen Brennstoffen	MWh/Mio. EUR	52,8	55,9	57,9
Elektrische Energie aus Eigenerzeugung	MWh/Mio. EUR	1,0	0,8	0,0
Gesamte elektrische Energie	MWh/Mio. EUR	65,8	65,1	69,3
Abfall²				
Gesamtabfall/Produktionsminute	g/min	7,8	8,1	8,1
Wasser²				
Gesamtverbrauch/Anwesenheitsminute	m ³ /min	0,1	0,1	0,1

¹ Ausgeschlossen wurden einige kleinere Standorte (Nicht-Produktionswerke), deren Gesamtbeitrag zu den THG-Emissionen auf weniger als 5 % geschätzt wird

² Bezogen auf Produktionswerke

³ Bezogen auf Produktionswerke und sonstige Standorte

⁴ Scope 2: marktbasierter Berechnung

Soziale Verantwortung – Haltung und Verpflichtung zugleich

DRÄXLMAIER – ein attraktiver Arbeitgeber

Aus- und Weiterbildung

Diversity und Gleichstellung

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Gesellschaftliches Engagement

” Verantwortung, Vertrauen und Toleranz – diese Werte prägen seit jeher unser Handeln. Sie sind die Grundlage für das Vertrauen, das unserem Unternehmen weltweit entgegengebracht wird. Dieses Vertrauen ist und bleibt unser wichtigster Erfolgsfaktor. Vor diesem Hintergrund nehmen wir auch unsere soziale Verantwortung als Unternehmen wahr – als Arbeitgeber, Nachbar und als aktives Mitglied der Gesellschaft. “

Roland Polte, CHRO, DRÄXLMAIER Group

Verantwortung wahrnehmen –
nachhaltig wirtschaften

Nachhaltige Produkte

Klima- und Umweltschutz



**Soziale Verantwortung –
Haltung und Verpflichtung
zugleich**

» DRÄXLMAIER – ein attraktiver
Arbeitgeber

Aus- und Weiterbildung

Diversität und Gleichstellung

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Gesellschaftliches Engagement

GRI-Index

« Inhaltsverzeichnis

Soziale Verantwortung – Haltung und Verpflichtung zugleich

Als Familienunternehmen mit mehr als 60 Jahren Tradition sehen wir uns in einer besonderen Verantwortung für die Menschen, die uns auf unserem Weg als Unternehmen begleiten – allen voran unsere Mitarbeiter. Ihre Leistung und ihre Motivation sind der Motor für unseren Erfolg. Ihr Know-how und ihre Leidenschaft sind die Grundlagen für Innovation und Zukunftsfähigkeit. Aber auch unseren Geschäftspartner wollen wir fair und verantwortungsvoll begegnen, ebenso wie den vielen Nachbarn, die wir an unseren mehr als 60 Standorten in aller Welt haben. Als Corporate Citizen engagieren wir uns darüber hinaus in unterschiedlichsten Projekten, stets mit dem Ziel, zu einer nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft beizutragen, als deren Teil wir uns verstehen.

DRÄXLMAIER – ein attraktiver Arbeitgeber

GRI 103-1
103-2
103-3
Weltweit arbeiten rund 75.000 Menschen mit 85 unterschiedlichen Nationalitäten für unser Unternehmen. Ihnen gegenüber sehen wir uns in einer besonderen Verantwortung und bieten ihnen als Arbeitgeber ein attraktives und sicheres Arbeitsumfeld, faire Vergütung sowie zahlreiche Maßnahmen für die persönliche und berufliche Weiterentwicklung – über alle Hierarchieebenen hinweg und an allen unseren Standorten weltweit. Kurzum: Wir wollen ein Top-Arbeitgeber sein und auch als solcher wahrgenommen werden, denn wir wollen auch in Zukunft Talente und Know-how-Träger für uns gewinnen, sie fördern und so langfristig im Unternehmen halten.

Der Markt bestätigt uns, dass wir dabei auf dem richtigen Weg sind. So hat die DRÄXLMAIER Group die Auszeichnung „Top Employer Ingenieure Deutschland“ 2020 zum 13. Mal in Folge erhalten. Damit zählt unser Unternehmen erneut zum Kreis ausgezeichneter Arbeitgeber der Automobilindustrie in Deutschland. Bei dieser

umfangreichen Arbeitgeberstudie evaluierten unabhängige Experten erfahrener Wirtschaftsprüfungsunternehmen im Auftrag des Top Employers Institute die HR-Prozesse und -strategien der teilnehmenden Unternehmen.

Forschung meets DRÄXLMAIER

Der DRÄXLMAIER Campus zählt zu den jüngeren Standorten der DRÄXLMAIER Group in Deutschland. Auf dem Gelände der Technischen Universität in Garching bei München, in der Neuen Mitte Galileo, arbeiten junge Softwareexperten, Ingenieure und Designer an Lösungen für das Automobil der Zukunft. Gemeinsam mit Doktoranden, Werkstudenten und Praktikanten forschen die Spezialisten an zukunftssträchtigen Technologien für die Automobilindustrie.

Auf die Grundsätze unseres Handelns haben wir uns in drei Policies verpflichtet, die unternehmensweit gelten und durch die Werte Verantwortung, Vertrauen und Toleranz geprägt sind. So stellt unsere [Sozialpolitik](#) sicher, dass die international anerkannten Menschenrechte in der gesamten DRÄXLMAIER Group respektiert und gelebt werden. Die [Mitarbeiterpolitik](#) beschreibt das Verhalten, das von den Führungskräften und Mitarbeitern der DRÄXLMAIER Group im Unternehmensalltag nach innen und außen erwartet wird.

Die [EHS-Politik \(Environment, Health, Safety\)](#) legt – neben den Grundsätzen für den Umweltschutz – die Rahmenbedingungen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Unternehmen fest.

Verantwortung wahrnehmen –
nachhaltig wirtschaften

Nachhaltige Produkte

Klima- und Umweltschutz



**Soziale Verantwortung –
Haltung und Verpflichtung
zugleich**

› **DRÄXLMAIER – ein attraktiver
Arbeitgeber**

Aus- und Weiterbildung

Diversität und Gleichstellung

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Gesellschaftliches Engagement

GRI-Index

« Inhaltsverzeichnis

Klare Rahmenbedingungen für die Beschäftigung

Eine faire und marktgerechte Vergütung ist die Grundvoraussetzung, um qualifizierte und motivierte Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten. Fairness und Chancengleichheit bestimmen auch hier unser Handeln.

So gibt es bei DRÄXLMAIER bereits seit 2015 ein global einheitliches Job-Mapping sowie Vergütungsstrukturen, die sich sowohl an den spezifischen Rahmenbedingungen der lokalen Märkte ausrichten, als auch weltweit vergleichbar und transparent sind. Die Grundlage dafür ist unsere weltweite Funktionsstruktur, die eine international durchgängige und vergleichbare Bewertung aller Positionen im Unternehmen ermöglicht – über alle Länder, Standorte, Gesellschaften und Mitarbeiter hinweg. Als Bewertungsmaßstab dienen dabei allein die Anforderungen an die jeweilige Position und die in ihr enthaltenen Verantwortungen.

Die Funktionsstruktur wiederum ist die Basis für unsere Vergütungsstrukturen. So stellen wir sicher, dass sich die Vergütung nach der Qualifikation, den Anforderungen der Stelle und der individuellen Leistung bestimmt. Dabei halten wir uns selbstverständlich stets an die geltenden gesetzlich garantierten Mindestentgelte und Mindestnormen.

Die jeweilige Vergütung wird landesspezifisch durch Zusatzleistungen wie betriebliche Altersvorsorge, Mitarbeiter-Rabatte oder Gratifikationen für langjährige Betriebszugehörigkeit ergänzt. Um das besondere Engagement und den Einsatz unserer Mitarbeiter vor dem Hintergrund der Covid-19-Pandemie zu würdigen und die pandemiebedingten finanziellen Einbußen ein wenig abzumildern, haben wir 2020 weltweit Corona-Sonderzahlungen an unsere Mitarbeiter geleistet.

Einstellungen 2020

16.143*

* Stammmitarbeiter, inkl. Erweiterungen, Vertretungen, Übernahmen, Sonstiges z. B. Unternehmensveränderungen

Qualifizierte Mitarbeiter im Unternehmen halten

Für die Sicherung der Innovationskraft und des Erfolgs der DRÄXLMAIER Group ist es entscheidend, spezifisches Know-how extern zu rekrutieren, sofern es intern nicht ausreichend vorhanden ist. Gleichzeitig ist es erforderlich, unsere heutigen Mitarbeiter rechtzeitig so weiterzuentwickeln, dass wir sie erfolgreich an das Unternehmen binden können und das Fluktuationsrisiko somit minimieren. Um zielgruppenspezifische Antworten auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter anbieten zu können, arbeiten wir innerhalb unseres globalen HR-Netzwerks mit einem weltweit verfügbaren Retention-Toolkit. Dieser praxiserprobte Maßnahmenkatalog zur Mitarbeiterbindung in den verschiedenen Ländern besteht aus erfolgreich umgesetzten Best Practices, die so über das gesamte Unternehmen hinweg geteilt werden.

Mit vielen unserer Mitarbeiter sind wir seit vielen Jahren verbunden. Die Tragfähigkeit der Beziehung zwischen Mitarbeitern und Unternehmen hat sich gerade 2020 wieder einmal bestätigt, als wir gemeinsam den Herausforderungen der Pandemie begegneten. Dieser Zusammenhalt macht uns sehr stolz – denn er zeigt einmal mehr, dass wir nicht nur ein Familienunternehmen, sondern auch eine Unternehmensfamilie sind.

Regelmäßig führen wir internationale Mitarbeiterbefragungen durch, um die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu messen und aus den Ergebnissen sowohl globale als auch lokale Verbesserungs-

Verantwortung wahrnehmen –
nachhaltig wirtschaften

Nachhaltige Produkte

Klima- und Umweltschutz



Soziale Verantwortung –
Haltung und Verpflichtung
zugleich

› DRÄXLMAIER – ein attraktiver
Arbeitgeber

Aus- und Weiterbildung

Diversität und Gleichstellung

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Gesellschaftliches Engagement

GRI-Index

« Inhaltsverzeichnis

maßnahmen abzuleiten. Die letzte Mitarbeiterbefragung fand 2018 statt, die Beteiligungsrate lag bei 75 %. Einige Ergebnisse: Für 73 % unserer Mitarbeiter ist DRÄXLMAIER ein attraktiver Arbeitgeber und für 77 % bieten wir einen sicheren Arbeitsplatz. Für 69 % der Mitarbeiter verhält sich ihr direkter Vorgesetzter wertschätzend und vertrauensvoll. Die Gesamtzufriedenheit bezüglich der Arbeitsbedingungen liegt auf einer Skala von 1 bis 5 bei 3,61. Im Jahr 2021 werden wir die nächste Befragung durchführen – mit einem überarbeiteten Konzept, das die lokalen Besonderheiten an unseren Standorten noch besser berücksichtigt.

Mitarbeiterzufriedenheit

75%

unserer Mitarbeiter haben an unserer
Mitarbeiterbefragung teilgenommen

71%

sind stolz bei DRÄXLMAIER zu arbeiten

für 73%

unserer Mitarbeiter ist DRÄXLMAIER
ein attraktiver Arbeitgeber

Ausblick

Auch in den kommenden Jahren wollen wir unsere Arbeitgeberattraktivität kontinuierlich weiter steigern. So arbeiten wir derzeit an der Umsetzung eines globalen Hybrid-Working-Konzepts, das unseren Mitarbeitern weltweit sowohl im Büro als auch im Homeoffice möglichst optimale Arbeitsbedingungen ermöglichen soll. Durch konsequente Vereinfachung, Standardisierung und Digitalisierung unserer Prozesse wollen wir die Anwenderfreundlichkeit der HR-Dienstleistungen für die Mitarbeiter erhöhen. Zudem führen wir kontinuierlich neue Plattformen und Technologien ein, um die Zusammenarbeit sowohl lokal als auch global in Echtzeit zu ermöglichen und sie zudem effektiver und einfacher zu gestalten. Damit wollen wir die Kollaboration wesentlich erleichtern und zugleich die Unternehmenssicherheit erhöhen.

Verantwortung wahrnehmen –
nachhaltig wirtschaften

Nachhaltige Produkte

Klima- und Umweltschutz



**Soziale Verantwortung –
Haltung und Verpflichtung
zugleich**

DRÄXLMAIER – ein attraktiver
Arbeitgeber

» Aus- und Weiterbildung

Diversität und Gleichstellung

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Gesellschaftliches Engagement

GRI-Index

« Inhaltsverzeichnis

Aus- und Weiterbildung

Ausbildung

GRI 103-1
103-2
103-3
404-2
Wir denken in Generationen, nicht in Quartalen – und so liegt uns als Familienunternehmen die Förderung junger Menschen besonders am Herzen. Aus diesem Verständnis heraus ist DRÄXLMAIER in vielen Ländern der Welt Vorreiter bei der Ausbildung junger Menschen. In neun Berufsgruppen bereiten sich derzeit rund 1.000 Auszubildende an 28 Standorten in zwölf Ländern auf ihre berufliche Zukunft vor. Als Partner in den verschiedenen Regionen wirken wir so dem Fachkräftemangel entgegen, geben jungen Menschen eine Zukunftsperspektive und gewährleisten zugleich hohe und weltweit einheitliche Standards bei der Ausbildung.

An welchem unserer Standorte die Auszubildenden auch tätig sind: In den DRÄXLMAIER Ausbildungen kommen weltweit die gleichen hochwertigen Werkzeuge, Maschinen, Anlagen sowie Mess- und Prüfmittel zum Einsatz. Unsere Trainer und Ausbilder werden weltweit durch ein Train-the-Trainer-Konzept nach einem einheitlichen Qualifizierungssystem geschult, das regelmäßig an neue Technologien und Anforderungen angepasst wird.

Frühzeitig übertragen wir unseren Auszubildenden Verantwortung, fördern ihre internationale Berufserfahrung und bieten ihnen so auch langfristig eine Perspektive im Unternehmen. Zu den Maßnahmen zählen unter anderem jährliche Auslandsaufenthalte im Rahmen des Förderprogramms „AusbildungWeltweit“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) sowie Exkursionen in unsere rumänischen Standorte Timișoara und Hunedoara oder auch spezifische Sprachkurse im Ausland.

Wir investieren überdurchschnittlich viel in unsere Auszubildenden, denn ihr Können und ihr Know-how sind die Grundlage für unsere Zukunft. Bereits heute liegt die Ausbildungsquote¹ mit 1,46 % der Belegschaft auf einem für unsere Branche hohen Niveau. In den kommenden drei Jahren wollen wir sie kontinuierlich bis auf 2,0 % steigern.

¹ Anteil der Anzahl Auszubildender (mind. 1 Jahr Ausbildung) pro Jahr weltweit an der Anzahl Mitarbeiter weltweit (Headcount)

Wir sind stolz darauf, nahezu allen unseren Auszubildenden ein Übernahmeangebot machen zu können. Selbst im Jahr 2020, während der Pandemie, erreichte die Übernahmequote 96,6 %, in den fünf Jahren zuvor lag sie durchschnittlich bei 99 %.

Seit vielen Jahren belegen überdurchschnittliche Leistungen unserer Auszubildenden den Erfolg unseres Ansatzes. Auszubildenden in Deutschland, die einen sehr guten IHK-Abschluss erreicht haben, bieten wir für bestimmte Studienrichtungen ein Stipendium an. Die Teilnehmer sind auch meist gleichzeitig als Werkstudenten bei DRÄXLMAIER beschäftigt. Aktuell haben fünf Teilnehmer einen Stipendiaten-Vertrag.

Mit unserem internationalen Trainee-Programm leisten wir einen weiteren wichtigen Beitrag zur Entwicklung junger Potenzialträger bei der DRÄXLMAIER Group. In verschiedenen Modulen und Auslandseinsätzen lernen unsere Trainees u. a. interkulturelles Arbeiten, Selbstreflexion und Karriereplanung. Diverse Einsätze in verschiedenen Positionen eines Fachbereichs fördern interdisziplinäres Denken und Arbeiten und ermöglichen zugleich, komplexes Wissen zu erwerben und in kurzer Zeit ein weites Netzwerk im Unternehmen aufzubauen.

Erfolgskonzept duale Berufsausbildung

Als Unternehmen mit deutschen Wurzeln tragen wir das Konzept der dualen Berufsausbildung an unsere Standorte in aller Welt. Wir sind aktiver Partner bei der Akquise von Fördermitteln, qualifizieren Lehrer und Ausbilder vor Ort in den Ländern und unterstützen Schulen, andere Unternehmen und staatliche Institutionen beim Aufbau und der Ausgestaltung von Ausbildungswerkstätten und Ausbildungsrahmenlehrplänen. Wir geben proaktiv unsere Erfahrung und unser Wissen weiter und unterstützen so die Ausbildung junger Frauen und Männer in aller Welt – denn auch darin sehen wir einen wichtigen Bestandteil unserer Verantwortung als Unternehmen.

Verantwortung wahrnehmen –
nachhaltig wirtschaften

Nachhaltige Produkte

Klima- und Umweltschutz



**Soziale Verantwortung –
Haltung und Verpflichtung
zugleich**

DRÄXLMAIER – ein attraktiver
Arbeitgeber

» Aus- und Weiterbildung

Diversität und Gleichstellung

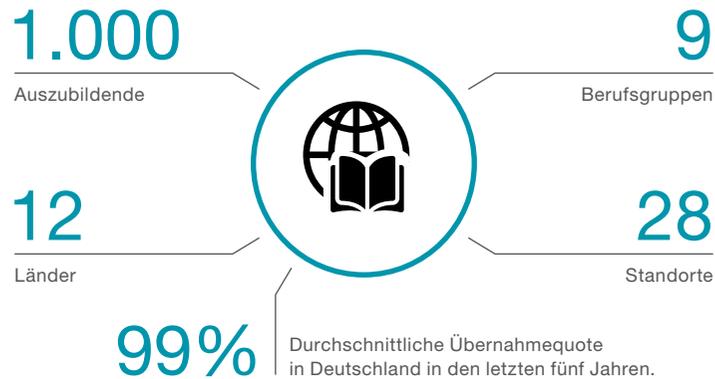
Arbeits- und Gesundheitsschutz

Gesellschaftliches Engagement

GRI-Index

« Inhaltsverzeichnis

Ausbildung bei der DRÄXLMAIER Group



Weiterbildung

Im Wissen unserer Mitarbeiter liegt die Zukunft unseres Unternehmens. Aus dieser Überzeugung heraus zielt unsere Personalarbeit auf die systematische und gezielte Kompetenzerweiterung unserer Mitarbeiter – fachlich und persönlich, auf allen Hierarchieebenen und in allen Regionen. Einen besonderen Schwerpunkt setzen wir zudem auf die zukunftsgerichtete Entwicklung unserer Führungskräfte. We inspire to grow – und schaffen so die benötigten Kompetenzen im Unternehmen, um für die Anforderungen der Zukunft optimal aufgestellt zu sein.

Vor diesem Hintergrund etablieren wir eine globale Leistungs- und Lernkultur, die Talente fördert, Leistung honoriert und den Mitarbeitern über ihre gesamte Berufslaufbahn innovative und Individuelle Lernkonzepte bietet. Basierend auf unserem Kompetenzmodell und den jeweiligen fachlichen Anforderungen evaluieren wir bei allen Mitarbeitern die individuellen Entwicklungsbedarfe und bieten ein umfassendes und breitgefächertes Angebot zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung. Die Palette der Maßnahmen reicht von Kursen in der DRÄXLMAIER Business Academy mit globalem Standard-Trainingsprogramm über ein vielfältiges E-Learning-Angebot bis hin zu Soft-Skill-Trainings und externen Seminaren.

In sogenannten fachlich-technischen Trainings bereiten wir unsere Mitarbeiter durch spezifische Qualifizierungsmodule gezielt auf zukünftige Herausforderungen vor. So können sie der zunehmenden Automatisierung, Vernetzung und Technisierung begegnen und sich zugleich neue Chancen erschließen.

Außerdem ermöglichen wir allen Mitarbeitern eine langfristige und individuelle Karriereentwicklung. Um offene Positionen optimal zu besetzen und unseren Talenten eine langfristige Perspektive im Unternehmen zu bieten, identifizieren, validieren und entwickeln wir im Rahmen unseres Talent-Managements gezielt unsere Leistungsträger. Mit unserem Excellence Award, den wir regelmäßig verleihen, würdigen wir herausragende Einzel- und Teamleistungen in verschiedenen Kategorien, basierend auf dem Leitbild und den Werten unseres Unternehmens. Den „Excellence Award“ erhalten Mitarbeiter, Projektteams und Standorte, die Innovationen vorangetrieben, außergewöhnliche Ergebnisse erzielt und überdurchschnittliche Qualität geliefert haben. Zugleich soll die Auszeichnung Ansporn für alle sein, über sich selbst hinauszuwachsen und so zum Erfolg der DRÄXLMAIER Group beizutragen.

Ausblick

Um für zukünftige Anforderungen gerüstet zu sein, arbeiten wir derzeit am Aufbau von Talentnetzwerken. Dabei schaffen wir im Rahmen unseres Performance- und Talent-Managements Transparenz über unsere Leistungsträger und Talente im Unternehmen, indem wir sie strukturiert identifizieren und innerhalb der Managementebenen kalibrieren. Nachfolgend fördern wir Sichtbarkeit, Eigeninitiative und die Vernetzung unserer identifizierten Leistungsträger und Talente im Rahmen von Talentprogrammen, beispielsweise durch fachbereichsübergreifende Projekte mit Ergebnispräsentationen auf Vorstandsebene, Netzwerk-Treffen mit Personen aus dem Senior Management, gezieltes Mentoring sowie individuelle Entwicklungspläne.

Verantwortung wahrnehmen – nachhaltig wirtschaften

Nachhaltige Produkte

Klima- und Umweltschutz

Soziale Verantwortung – Haltung und Verpflichtung zugleich

DRÄXLMAIER – ein attraktiver Arbeitgeber

Aus- und Weiterbildung

> Diversität und Gleichstellung

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Gesellschaftliches Engagement

GRI-Index

<< Inhaltsverzeichnis

Diversität und Gleichstellung

GRI 102-8
103-1
103-2
103-3
405-1

Für DRÄXLMAIER steht Diversität für das Miteinander unterschiedlichster Individuen, die sich austauschen, beeinflussen, voneinander lernen und sich weiterentwickeln, um gemeinsam Ziele zu erreichen. Wir sind überzeugt: Die unterschiedlichen Persönlichkeiten, Kompetenzen, Denkweisen und individuellen Hintergründe unserer rund 75.000 Mitarbeiter in aller Welt sind der Katalysator für unsere Innovationsfähigkeit. Deshalb schätzen und fördern wir die Vielfalt unserer Belegschaft – und leben eine Kultur, die Unterschiede würdigt. Dabei streben wir an, dass alle Altersgruppen und Geschlechter möglichst ausgewogen im Unternehmen vertreten sind.

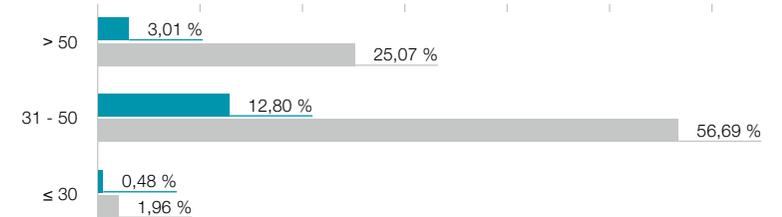
Wir wertschätzen jeden einzelnen Mitarbeiter, unabhängig von ethnischer Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion, Alter oder Weltanschauung. Jeder Einzelne erhält bei DRÄXLMAIER die gleichen Chancen sich einzubringen, weiterzuentwickeln und seine beste Leistung zu zeigen.

Dieser Anspruch bezieht ausdrücklich auch die Vergütung mit ein: So schaffen wir zum einen Transparenz hinsichtlich der Vergleichbarkeit von Stellen und sichern zum anderen eine marktgerechte Bezahlung basierend auf der Tätigkeit des Mitarbeiters – unabhängig von ethnischer Herkunft, Religion, Herkunft, Alter, Behinderung oder Geschlecht. Im Ergebnis erreichen wir im weltweiten Vergleich der Gehälter von Frauen und Männern ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis.

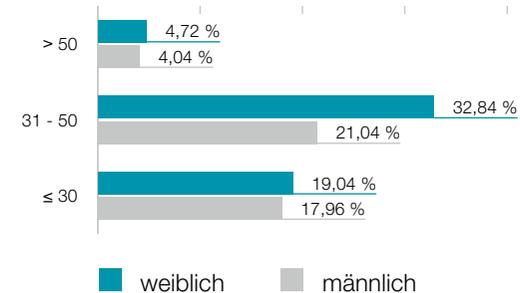


Diversität innerhalb der Mitarbeiterkategorien nach Alter und Geschlecht in %*

(Senior) Management



Mitarbeiter



* ohne nichtzugeordnete Level (Anzahl: 182)

Im Bereich der kulturellen Vielfalt profitieren wir durch die große Anzahl verschiedener Nationalitäten unserer Mitarbeiter. Im Jahr 2020 arbeiteten Mitarbeiter aus 85 Nationen in über 20 Ländern bei der DRÄXLMAIER Group. Wir schätzen diese kulturelle Vielfalt und fördern sie durch Wahrnehmung, Respekt und Einbeziehen einzelner Bedürfnisse und kultureller Unterschiede, etwa in unserer Kommunikation sowie bei der Etablierung von Mitarbeiterangeboten und Maßnahmen.

Verantwortung wahrnehmen –
nachhaltig wirtschaften

Nachhaltige Produkte

Klima- und Umweltschutz



**Soziale Verantwortung –
Haltung und Verpflichtung
zugleich**

DRÄXLMAIER – ein attraktiver
Arbeitgeber

Aus- und Weiterbildung

➤ **Diversität und Gleichstellung**

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Gesellschaftliches Engagement

GRI-Index

⏪ **Inhaltsverzeichnis**

Wir schaffen räumliche sowie zeitliche Voraussetzungen für die Ausübung diverser religiöser Aktivitäten, bieten ein vielfältiges Verpflegungsangebot für alle Bedürfnisse und Weltanschauungen und respektieren kulturelle Gebräuche bei unseren Unternehmensaktivitäten.

Zudem schaffen wir Angebote für die verschiedenen Lebensphasen unsere Mitarbeiter, um eine möglichst optimale Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu gewährleisten. Dazu gehören vor allem flexible Gleitzeitmodelle, zeitgemäße und entlastende Wechselschichtmodelle, mobiles Arbeiten und Homeoffice, feste Telearbeitsplätze, Vertrauensarbeitszeit im Managementbereich und die Möglichkeit, Firmen-IT-Equipment auch teilweise privat nutzen zu können. Bei Bedarf ermöglichen wir Sonderurlaube oder schaffen und vermitteln Kinderbetreuungsangebote.

Diversität und Chancengleichheit beginnen bei DRÄXLMAIER bereits bei der Ausbildung. Auch hier werden Initiativen zur Förderung von Diversität vorangetrieben. So setzt sich DRÄXLMAIER bereits seit 2016 dafür ein, dass auch geflüchtete Menschen einen Ausbildungsplatz erhalten. Seitdem absolvierten rund 20 geflüchtete Menschen eine Ausbildung bei DRÄXLMAIER in allen möglichen Ausbildungsberufen – etwa als Fachinformatiker, Fachkraft für Lagerlogistik oder Mechatroniker. Über eine vorausgehende mehrmonatige Einstiegsqualifizierung konnten sich die geflüchteten Jugendlichen optimal auf die anschließende Ausbildung vorbereiten, die dann auch mehrheitlich mit sehr guten Ergebnissen abgeschlossen wurde. Der Großteil der Auszubildenden – rund 90 % – wurde im Anschluss von DRÄXLMAIER übernommen.

Nicht zuletzt setzen wir uns dafür ein, junge Frauen für naturwissenschaftlich-technische Berufe und Studiengänge zu begeistern. Dazu nutzen wir unter anderen den Girls' Day sowie die Girls' Day Akademie in Landau, die während der Schulzeit und in den Ferien stattfindet.

Zentrale Anlaufstelle für alle Mitarbeiter

Auch die Ergebnisse der internationalen Mitarbeiterbefragung spiegeln wider, dass bei DRÄXLMAIER Vielfalt und Chancengleichheit gelebte Kultur sind. So bestätigte ein Großteil der Belegschaft, dass innerhalb des Unternehmens alle Mitarbeiter nach den gleichen Grundsätzen und Regeln behandelt werden (Skalenwert 3,6 von 5).

Wer dennoch Grund zur Beschwerde sieht oder einen Verstoß gegen diese Grundsätze melden will, dem steht ein etablierter Beschwerdemechanismus zur Verfügung, der weltweit von allen Mitarbeitern – auf Wunsch auch anonym – genutzt werden kann. Eine weltweit gültige Policy beschreibt dabei den Prozess, wie eine Beschwerde zu handhaben ist, setzt die Standards und Leitlinien für die jeweiligen Länder und berücksichtigt zudem die jeweils gültigen lokalen Rahmenbedingungen. Regelmäßig informieren wir alle Mitarbeiter weltweit über diesen Beschwerdeprozess, den wir zudem möglichst einfach strukturiert haben, um seine Wirksamkeit sicherzustellen.

Ausblick

2021 starten wir ein weltweites Pilotprojekt zum Thema „hybrid working“, um durch flexible Arbeitsbedingungen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben noch mehr zu fördern und dabei insbesondere auch dem Arbeits- und Gesundheitsschutz Rechnung zu tragen.

Verantwortung wahrnehmen –
nachhaltig wirtschaften

Nachhaltige Produkte

Klima- und Umweltschutz



**Soziale Verantwortung –
Haltung und Verpflichtung
zugleich**

DRÄXLMAIER – ein attraktiver
Arbeitgeber

Aus- und Weiterbildung

Diversität und Gleichstellung

➤ **Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Gesellschaftliches Engagement

GRI-Index

⏪ Inhaltsverzeichnis

Arbeits- und Gesundheitsschutz

GRI Wir wollen unseren Mitarbeitern ein sicheres und die Gesundheit erhaltendes Arbeitsumfeld bieten. In unserer [EHS-Politik](#) haben wir uns dazu verpflichtet, nicht nur die geltenden Gesetze und Normen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz einzuhalten, sondern zudem gemäß eigenen, oft über die gesetzlichen Vorschriften hinausgehenden Regeln verantwortlich zu handeln. Dabei orientieren wir uns stets am neuesten Stand der Technik.

103-1
103-2
103-3
403-1
403-2
403-3
403-4
403-6
403-8
403-9

Unsere Standorte lassen wir nach dem international anerkannten Standard ISO 45001 auditieren. Im Berichtsjahr wurde die Gruppensertifizierung, in die 23 Standorte einbezogen sind, erfolgreich absolviert und das entsprechende Matrixzertifikat erteilt. Dies entspricht einem Abdeckungsgrad von 53 % aller Mitarbeiter unserer Produktionswerke. Bis Ende 2025 wollen wir in der DRÄXLMAIER Group einen Abdeckungsgrad von 100 % erreichen.

Wir sind davon überzeugt, dass grundsätzlich alle Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten vermeidbar sind. Um uns kontinuierlich zu verbessern und das Arbeitsumfeld immer noch ein Stück sicherer zu gestalten, werden Arbeitsunfälle bei DRÄXLMAIER weltweit erfasst, analysiert und ausgewertet. Erkenntnisse aus Unfalluntersuchungen werden in Verbesserungsprojekten umgesetzt und auch intern weltweit zur Verfügung gestellt. Informationen zu Arbeitsunfällen, die so auch an anderen Standorten passieren könnten, werden mittels eines EHS-Alerts an alle Standorte zur Überprüfung geschickt. So lernen alle aus der Erfahrung Einzelner – und können gemeinsam besser werden.

Auch 2020 ist es uns gelungen, die Unfallrate (Lost Time Injury Rate, LTIR) zu verbessern – sie sank von 0,87 auf 0,6 Unfälle mit einer Ausfallzeit von einem Tag und mehr pro 200.000 Arbeitsstunden.

Die betriebsmedizinische Betreuung an unseren Standorten gewährleisten wir zum einen durch fest angestellte Betriebsärzte und zum anderen durch Honorarverträge mit externen Ärzten. Die Ziele der Arbeitsmedizin bestehen in der Förderung, Erhaltung und

Mitwirkung bei der Wiederherstellung der Gesundheit sowie der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter. In speziellen Betreuungsprogrammen werden Arbeitsbedingungen beurteilt, um mögliche Gesundheitsrisikofaktoren zu erkennen und Lösungsmöglichkeiten zur Risikominimierung zu definieren, umzusetzen und deren Wirksamkeit zu überprüfen.

Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitern auch eine präventivmedizinische Betreuung an und arbeiten konsequent an der Erweiterung dieses Angebots. An vielen Standorten finden regelmäßig Gripeschutzimpfungen und Brustkrebs-Präventionskampagnen statt.

Auch auf Dienstreisen liegt uns die Gesundheit unserer Mitarbeiter am Herzen. So stellen wir ihnen in einem Vorgespräch Informationen zum Dienstreiseziel zur Verfügung. Liegt dieses in einem Risikogebiet, beraten wir die Mitarbeiter umfassend. Empfohlene Schutzimpfungen werden erläutert und auf Wunsch auch durchgeführt. Nach Ende der Dienstreise besteht die Möglichkeit eines Reiserückkehrgesprächs.

Im Fokus: Covid-19

Seit Februar 2020 stellt die Covid-19-Pandemie uns alle vor Herausforderungen. Insbesondere im Arbeits- und Gesundheitsschutz stehen die Bekämpfung der Pandemie und die Umsetzung der damit verbundenen Vorgaben und Maßnahmen im Mittelpunkt der Aktivitäten. Bereits zu Beginn der Ausbreitung des Virus, im März 2020, wurden Schutzmaßnahmen und Vorgaben zu allen Aktivitäten rund um unsere Standorte in einem „How to manage COVID-19“-Handbuch dokumentiert. Dieses Handbuch wurde stetig erweitert und weltweit angewandt. Musste ein Standort in einen Lockdown, so wurden vor Wiederaufnahme der Produktion mittels einer umfangreichen Checkliste alle Tätigkeiten überprüft – von der Anfahrt über das Betreten des Standorts und das Verhalten vor Ort bis hin zu allen Tätigkeiten während des Arbeitstages. Verschiedenste Maßnahmen, unter anderem die Anpassung der Lüftungssysteme, trugen dazu bei,

Verantwortung wahrnehmen –
nachhaltig wirtschaften

Nachhaltige Produkte

Klima- und Umweltschutz



Soziale Verantwortung –
Haltung und Verpflichtung
zugleich

DRÄXLMAIER – ein attraktiver
Arbeitgeber

Aus- und Weiterbildung

Diversität und Gleichstellung

➤ Arbeits- und Gesundheitsschutz

Gesellschaftliches Engagement

GRI-Index

⏪ Inhaltsverzeichnis

dass DRÄXLMAIER bisher einen guten und sicheren Weg durch die Pandemie gefunden hat. Auch der betriebsmedizinische Dienst wurde vor dem Hintergrund der Pandemie weiterentwickelt, bestehende Abläufe wurden überprüft und optimiert.

Koordiniert durch einen zentralen Krisenstab aus Vertretern aller Funktionen und Standorte, werden seit Beginn der Pandemie die unterschiedlichen Lagen vor Ort bewertet und entsprechende Maßnahmen eingeleitet. Die Aktivitäten unserer tunesischen Standorte in Sousse wurden von den lokalen Behörden sogar als „Best Practice“ mit einem Zertifikat ausgezeichnet.

Verantwortung wahrnehmen –
nachhaltig wirtschaften

Nachhaltige Produkte

Klima- und Umweltschutz



**Soziale Verantwortung –
Haltung und Verpflichtung
zugleich**

DRÄXLMAIER – ein attraktiver
Arbeitgeber

Aus- und Weiterbildung

Diversität und Gleichstellung

Arbeits- und Gesundheitsschutz

» **Gesellschaftliches Engagement**

GRI-Index

« **Inhaltsverzeichnis**

Gesellschaftliches Engagement

GRI 103-1
103-2
103-3
413-1
Als weltweit tätiges Unternehmen versteht sich die DRÄXLMAIER Group als Teil der Gesellschaft. Wir wollen das gesellschaftliche Umfeld aktiv mitgestalten, als verlässlicher Partner und Förderer von Kultur, Sport, Bildung und Sozialprojekten. Bei all unseren Aktivitäten ist uns die Nachwuchsförderung besonders wichtig, denn wir wollen jungen Talenten die Möglichkeit geben, sich frei und unabhängig zu entfalten.

Unser Ziel ist es, als Partner der Region durch unser Engagement den höchstmöglichen Nutzen für die Gesellschaft zu erzielen. Auch für dieses Engagement gelten klare Regeln, die wir in unserer Leitlinie Corporate Citizenship festgelegt haben. Diese legt die konzernweite strategische Ausrichtung der DRÄXLMAIER Group im Hinblick auf Sponsoring und Spenden fest. Genehmigungswege und Freigaben sind in einem Prozess genau definiert, ebenso wie die Entscheidungsfindung, ob Zuwendungen zulässig oder zustimmungspflichtig sind. Entsprechende Unterschriftsvollmachten sind konzernweit auf 5.000 EUR pro Projekt beschränkt. Höhere Beträge sind durch den Leiter Marketing und Kommunikation zu genehmigen, bei dem auch die Governance zum Thema Corporate Citizenship sowie die Bearbeitung aller Sponsoring- und Spendenanfragen verankert sind.

Wir engagieren uns überall dort, wo wir mit Standorten präsent sind. Unser Engagement ist dabei so vielfältig wie die Regionen, in denen wir tätig sind. Hier einige Beispiele:



Leben schützen: Soziale Verantwortung während der Covid-19-Pandemie

Das soziale Engagement der DRÄXLMAIER Group stand 2020 ganz im Zeichen der Covid-19-Pandemie: Bildungsinstitutionen und medizinische Einrichtungen vor Ort unterstützen, Versorgungspässe minimieren und damit helfen, Menschenleben zu schützen – die zahlreichen Aktivitäten an unseren weltweiten Standorten waren im zurückliegenden Jahr darauf ausgerichtet, die Folgen der Pandemie zu lindern. Die Wirksamkeit unserer Hilfeleistungen stand dabei stets im Fokus; gleichzeitig wollten wir aber auch Zeichen dafür setzen, dass wir gesellschaftliche Verantwortung als unternehmerische Verpflichtung begreifen – nicht zuletzt in Krisenzeiten wie diesen.

D-Shield – Infektionsschutz made by DRÄXLMAIER

Die D-Shields sind eine Eigenentwicklung von DRÄXLMAIER und werden am Standort in Braunau, Österreich, produziert. Für die Herstellung wird ein spezielles Spritzgusswerkzeug verwendet. Das Ergebnis ist ein extrem leichter, CE-zertifizierter und voll desinfizierbarer Gesichtsschutzschirm bestehend aus einem Tragkörper aus hochwertigem Kunststoff und einem sehr transparenten Schirm, der zudem austauschbar ist. D-Shields bieten einen Vollgesichtsschutz vor Tropfen und Spritzern, durch Lüftungsschlitze wird Beschlag minimiert. Von DRÄXLMAIER speziell für den effizienten Infektionsschutz während der Covid-19-Pandemie entwickelt, eignen sich die Schutzvisiere aufgrund ihrer Eigenschaften besonders gut für eine intensive Nutzung wie sie in vielen Bereichen während der Pandemie notwendig ist.

Verantwortung wahrnehmen –
nachhaltig wirtschaften

Nachhaltige Produkte

Klima- und Umweltschutz



**Soziale Verantwortung –
Haltung und Verpflichtung
zugleich**

DRÄXLMAIER – ein attraktiver
Arbeitgeber

Aus- und Weiterbildung

Diversität und Gleichstellung

Arbeits- und Gesundheitsschutz

➤ **Gesellschaftliches Engagement**

GRI-Index

⏪ **Inhaltsverzeichnis**

Serbien: Schutzausrüstung und Computer für Schulen und Krankenhäuser

An unserem serbischen Standort Zrenjanin stellten wir den Grundschulen insgesamt 650 Liter Desinfektionsmittel zur Verfügung, um den Präsenzunterricht für Lehrer und Schüler sicherer zu machen. Zudem wurden etwa 100 Computer an die Schulen der umliegenden Ortschaften verteilt, um dort bessere Voraussetzungen für Fernunterricht zu schaffen.

Weitere 80 Computer gingen an das Gesundheitszentrum „Dr. Boško Vrebalov“ in Zrenjanin mit allen seinen angeschlossenen Dienststellen zur zeitnahen Erfassung und Verarbeitung wichtiger Patientendaten. Auch das Spezialkrankenhaus für Lungenkrankheiten „Dr. Vasa Savić“ und das Krankenhaus „Đorđe Joanović“ wurden von unserem Standort aus mit Computern versorgt. Zusätzlich stellten wir umfangreiche Schutzausrüstung zur Infektionsvermeidung von Ärzten und Patienten bereit: Mit etwa 50.000 Schutzhandschuhen, 2.000 N95-Schutzmasken, 2.000 Einweg-Schutzmasken, insgesamt 400 Schutzvisieren und 30 Infusionsständern leisteten wir einen Beitrag, die Pflege der Patienten in den Kliniken zu verbessern. Zusätzlich gingen rund 10.000 dringend benötigte medizinische Schutzhandschuhe an das Spezialkrankenhaus für Rehabilitation „Rusanda“ in Melenci.

Moldawien: Prävention und Ausbildung im Fokus

An unserem Standort Bălți in Moldawien bildete die Unterstützung des Gesundheits- und Bildungssystems 2020 einen klaren Schwerpunkt im sozialen Engagement unseres Unternehmens. So halfen wir den medizinischen Mitarbeitern des IMSP Bălți Clinical Hospital und des IMSP Sîngerei District Hospital mit Masken und Schutzvisieren bei ihren schwierigen Aufgaben. Die regionalen Universitäten und Berufsschulen unterstützten wir, indem wir sie mit unserem Schutzvisier D-Shield versorgten, um damit zur Infektionsprävention von Lehrpersonal und Schülern beizutragen und die Fortsetzung des Unterrichts zu ermöglichen. Außerdem stellten wir der Fakultät für Real-, Wirtschafts- und Umweltwissen-

schaften der A. Russo-Universität Projektoren zur Verfügung, um auch in schwierigen Zeiten durch den Einsatz moderner Technologie eine profunde Ausbildung von Nachwuchskräften zu ermöglichen. So wollen wir, wie es die Universitäts-Rektorin Natalia Gașițoi in ihrer Danksagung formulierte, „die Anwendung moderner Technologien im Lehrprozess und damit die Entwicklung von Fähigkeiten für eine erfolgreiche Karriere gewährleisten.“

Thailand

WE CARE – Mitarbeiter helfen den Bedürftigen in Zeiten des Coronavirus

Unter dem Motto „WE CARE“ beteiligten sich Mitarbeiter unserer thailändischen Standorte Rayong und Chonburi an einer umfassenden Hilfsaktion für Menschen, die unter den Folgen der Pandemie besonders zu leiden hatten. Im Juli 2020 konnten so über 500 Tüten mit unverderblichen Lebensmitteln wie Dosenmilch, Reis oder Nudeln an Bedürftige in der Region verteilt werden, um deren größte Not zu lindern und zudem Solidarität in schwierigen Zeiten zu signalisieren.

Rumänien: Unterstützung für Krankenhäuser und Kinder aus sozial schwachen Familien

Auch in Rumänien stand für DRÄXLMAIER die schnelle und unbürokratische Belieferung der Krankenhäuser mit dringend benötigter Schutzausrüstung im Fokus. So wurden die Kliniken an den Standorten Pitești, Mioveni und Timișoara mit FFP2-Masken, Einweg-Handschuhen, Einweg-Kitteln und dem von DRÄXLMAIER entwickelten Schutzvisier D-Shield beliefert. Dem Ambulanzdienst am Standort Hunedoara wurde ein mobiles Desinfektionsgerät für Krankenwagen zur Verfügung gestellt. Am Standort Satu Mare trug DRÄXLMAIER mit Labormaterialien zu einer effizienten und umfassenden Durchführung von PCR-Tests bei und unterstützte die medizinische Versorgung am Standort Timișoara mit Pulsoximetern und Monitoren zur wichtigen Überprüfung von Vitalfunktionen.

Verantwortung wahrnehmen –
nachhaltig wirtschaften

Nachhaltige Produkte

Klima- und Umweltschutz



**Soziale Verantwortung –
Haltung und Verpflichtung
zugleich**

DRÄXLMAIER – ein attraktiver
Arbeitgeber

Aus- und Weiterbildung

Diversität und Gleichstellung

Arbeits- und Gesundheitsschutz

➤ **Gesellschaftliches Engagement**

GRI-Index

⏪ **Inhaltsverzeichnis**

Weiteres Augenmerk legte DRÄXLMAIER in Rumänien auf die Entwicklungsmöglichkeiten und das Wohlergehen der Kinder. So ermöglichten wir am Standort Pitesti für Kinder aus sozial benachteiligten Familien die Anschaffung von Schulmaterial, um ihnen eine angemessene Schulbildung zu ermöglichen.

USA: das D-Shield als Schutz beim Pandemie-Einsatz an vorderster Front

In den USA kam dem von DRÄXLMAIER selbst entwickelten und eigenproduzierten Schutzvisier D-Shield bei der Unterstützung von Schulen und medizinischen Einrichtungen eine zentrale Rolle zu. Der Vollgesichtsschutz wurde großzügig einer Vielzahl von Bildungs- und Gesundheitsinstitutionen zum Schutz vor Infektionen zur Verfügung gestellt. Damit leistete DRÄXLMAIER einen wichtigen Beitrag, um dem in den USA vielerorts beklagten Mangel an Schutzausrüstung entgegenzuwirken – insbesondere für diejenigen, die sich an vorderster Front um die Kranken kümmern und deshalb einem besonders hohen Infektionsrisiko ausgesetzt sind.

„Es ist ein großartiges Gefühl, die Mitarbeiter an vorderster Front zu unterstützen, die sich mutig, selbstlos und aufrichtig um Menschen in Not gekümmert haben“, meint Theresa Zampogna, Personalreferentin bei DRÄXLMAIER in den USA. Und Jennifer Hansen, Geschäftsführerin der medizinischen Versorgungseinrichtung Hope Hospice in Kalifornien ergänzte: „Wir sind so dankbar für die Spende dieser Schutzvisiere von DRÄXLMAIER. Da das Virus in unserer Region immer noch stark verbreitet ist, wird diese Spende dazu beitragen, dass unsere Mitarbeiter an vorderster Front sicher sind, während sie sich weiterhin mitfühlend um unsere Patienten in Heimen und Pflegeeinrichtungen kümmern.“

Kindern zu Weihnachten eine Freude machen – erst recht im Pandemiejahr 2020!

Kindern zu Weihnachten eine Freude zu bereiten – an einigen Standorten von DRÄXLMAIER ist dies eine gut gepflegte Tradition, die insbesondere auch im schwierigen Pandemiejahr 2020 aufrechterhalten wurde. So erhielt das Rote Kreuz im serbischen Zrenjanin zu Weihnachten insgesamt 127 Pakete mit Spielzeug zur Weiterleitung an Kinder aus wirtschaftlich schwachen Familien.

Auch an unserem rumänischen Standort Codlea engagierten wir uns zu Weihnachten und unterstützten im Rahmen einer Wohltätigkeitsveranstaltung ein Waisenhaus beim Erwerb von Decken und Hygieneartikeln. Bei einer ähnlichen Veranstaltung am Standort Timișoara beteiligte sich DRÄXLMAIER, um bedürftige Kinder mit Kleidung und Schulmaterial auszustatten.

Am US-amerikanischen Werk in Duncan, South Carolina, setzten engagierte Mitarbeiter von DRÄXLMAIER auch unter Pandemiebedingungen die langjährige Tradition des so genannten „Angel Tree“ fort, um Jungen und Mädchen des örtlichen Kinderheims die Erfüllung von Weihnachtswünschen zu ermöglichen. Die Initiative des von Mitarbeitern des Standorts ins Leben gerufenen Komitees wurde vom Management unterstützt, um die Aktion trotz der geltenden Kontaktbeschränkungen kindgerecht durchführen zu können.

Dieser Bericht wurde in Anlehnung an die GRI-Standards verfasst.

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Weiterführende Informationen und Auslassungen
GRI 102: Allgemeine Angaben			
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	102-1 Name der Organisation	Seite 5	-
	102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Seiten 5, 15	Weitere Informationen unter https://www.draexlmaier.com/produkte
	102-3 Hauptsitz der Organisation	Seiten 5, 55	-
	102-4 Betriebsstätten	-	DRÄXLMAIER war im Berichtsjahr in 23 Ländern tätig (Vorjahr: 22). Nähere Infos unter https://www.draexlmaier.com/unternehmen/draexlmaier-weltweit
	102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	-	Das Gesamtunternehmen ist ein Familienunternehmen im Eigentum der Familie DRÄXLMAIER. Das Mutterunternehmen der DRÄXLMAIER Group hat die Rechtsform einer GmbH & Co. KG
	102-6 Belieferte Märkte	Seite 5	-
	102-7 Größe der Organisation	Seiten 5, 32, 34	Im Berichtsjahr waren durchschnittlich 76.221 Mitarbeiter beschäftigt (Vorjahr: 79.402). Der Konzernabschluss der DRÄXLMAIER Group wird nicht veröffentlicht
	102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	Seite 42	-
	102-9 Lieferkette	Seiten 20, 21	-
	102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	-	Im Berichtsjahr gab es keine signifikanten Änderungen in der Organisation oder in der Lieferkette
	102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	Seite 6	-
	102-12 Externe Initiativen	Seite 23	u. a. Vorgaben des Pariser Klimaabkommens, UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, ILO-Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, zehn Prinzipien des UN Global Compact

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Weiterführende Informationen und Auslassungen
	102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Seiten 9, 21, 23	u. a. Stiftung 2°, Verband der Automobilindustrie (VDA), Branchendialog Automotive im Rahmen des Nationalen Aktionsplans Wirtschaft und Menschenrechte, Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik (BME)
	102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	Seite 2	-
	102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	Seiten 10, 11	-
	102-18 Führungsstruktur	Seiten 8, 9	-
	102-40 Liste der Stakeholdergruppen	Seiten 8, 9	-
	102-41 Tarifverträge	-	DRÄXLMAIER hat eine weltweite Funktions- und Entgeltstruktur zur Bewertung von Stellen im Unternehmen eingeführt. Die Entgeltstruktur ist lokal. In Deutschland heißt die lokale Entgeltstruktur D-Tarif (Haustarif). Der D-Tarif wurde im Juli 2015 eingeführt.
	102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	Seiten 8, 9	-
	102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Seiten 7-9	-
	102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	Seiten 7-9	-
	102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	Seite 55	-
	102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	Seiten 7, 8	-
	102-47 Liste der wesentlichen Themen	Seite 7	-
	102-48 Neudarstellung von Informationen	Seite 2	Es handelt sich um die Erstveröffentlichung.
	102-49 Änderungen bei der Berichterstattung	Seite 2	Es handelt sich um die Erstveröffentlichung.

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Weiterführende Informationen und Auslassungen
	102-50 Berichtszeitraum	Seite 55	01.01.2020 - 31.01.2020
	102-51 Datum des letzten Berichts	Seite 2	Es handelt sich um die Erstveröffentlichung.
	102-52 Berichtszyklus	Seite 2	Jährlich
	102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Seite 56	-
	102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Seiten 49, 55	-
	102-55 GRI-Inhaltsindex	Seiten 49-55	-
	102-56 Externe Prüfung	-	Es hat keine externe Prüfung der Daten stattgefunden.

GRI 200: Ökonomie

Bekämpfung von Korruption und wettbewerbswidrigem Verhalten			
GRI 103 Management- ansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Seite 13	-
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seite 13	-
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Seite 13	-
GRI 205 Korruptions- bekämpfung 2016	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Seite 13	-

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Weiterführende Informationen und Auslassungen
Wettbewerbswidriges Verhalten			
GRI 103 Management- ansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Seite 13	-
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seite 13	-
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Seite 13	-
GRI 206 Wettbewerbs- widriges Verhalten 2016	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	-	Die DRÄXLMAIER Group berichtet nicht zur Gesamtzahl der Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung sowie deren Ergebnissen, da diese Angaben speziellen Vertraulichkeitsauflagen unterliegen.

GRI 300: Ökologie

Materialien			
GRI 103 Management- ansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Seiten 17, 18, 21	-
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seiten 17, 18, 21	-
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Seiten 17, 18, 21	-
Eigene Angabe	Recyclinganteil unserer einge- kauften Kunststoffgranulate in den Segmenten Connector Systems und Interior Systems	Seite 17	-
Energie			
GRI 103 Management- ansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Seiten 23, 24, 28	-
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seiten 23, 24, 28	-
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Seiten 23, 24, 28	-

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Weiterführende Informationen und Auslassungen
GRI 302 Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Seiten 27-29, 32, 33	-
	302-3 Energieintensität	Seiten 34, 35	-
Emissionen			
GRI 103 Management- ansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Seiten 23, 24	-
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seiten 23, 24	-
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Seiten 23, 24	-
GRI 305 Emissionen 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Seiten 25, 32	-
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Seiten 25, 32	-
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Seiten 26, 32	-
	305-4 Intensität der THG-Emissionen	Seiten 25, 34	-
Abfall			
GRI 103 Management- ansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Seiten 30, 31	-
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seiten 30, 31	-
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Seiten 30, 31	-
GRI 306 Abfall 2020	306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	Seiten 30, 33	Erhebliche tatsächliche oder potenzielle abfallbezogene Auswirkungen konnten im Berichtsjahr nicht festgestellt werden.
	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	Seiten 17, 18, 30, 31	-
	306-3 Angefallener Abfall	Seiten 30, 33	-

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Weiterführende Informationen und Auslassungen
Umwelt-Compliance			
GRI 103 Management- ansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Seite 13	-
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seite 13	-
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Seite 13	-
GRI 307 Umwelt-Compliance 2016	307-1 Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	-	Die DRÄXLMAIER Group macht keine Angaben zum monetären Wert signifikanter Bußgelder und der Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften, da diese Informationen nicht konzernweit in erforderlicher Qualität vorliegen und der Aufwand der Erhebung dieser Informationen nicht im Verhältnis zum Nutzen dieser Informationen steht.
Umweltbewertung der Lieferanten			
GRI 103 Management- ansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Seiten 20, 21	-
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seiten 20, 21	-
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Seiten 20, 21	-
GRI 308 Umweltbe- wertung der Lieferanten 2016	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Seite 21	-

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Weiterführende Informationen und Auslassungen
GRI 400: Soziales			
Beschäftigung			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Seiten 37-39	-
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seiten 37-39	-
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Seiten 37-39	-
Eigene Angabe	Neu eingestellte Angestellte	Seite 38	Nach Geschlecht: Weiblich: 9.287 (58 %) Männlich: 6.856 (42 %) Nach Alter: < 21: 2.778 (17 %) 21-30: 6.510 (40 %) 31-50: 6.431 (40 %) 51-60: 398 (2 %) > 60: 26 (<1 %) Nach Region: Asia/Oceania: 3.766 (23 %) America: 6.708 (42 %) EMEA: 5.669 (35 %)
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Seiten 44, 45	-
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seiten 44, 45	-
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Seiten 44, 45	-
GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Seiten 44, 45	-
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Seiten 44, 45	Weltweit werden in jedem Werk gemäß rechtlicher und interner EHS-Vorgaben regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt. Die Gefährdungen werden systematisch bewertet, Maßnahmen zur Minimierung eingeleitet und umgesetzt.
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	Seiten 44, 45	-

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Weiterführende Informationen und Auslassungen
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Seiten 44, 45	An allen Standorten sind Arbeitnehmer in Arbeitssicherheitsgremien vertreten die mehrmals jährlich zusammenkommen. Die Organisation liegt in der Verantwortung der Standorte. Gesundheits- und Sicherheitsthemen werden unternehmensweit durch die EHS-Politik geregelt. Die organisatorische Umsetzung der Politik obliegt den Standorten und den dort geltenden rechtlichen Vorgaben.
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	-	Alle Mitarbeiter werden bei der Einstellung und mindestens jährlich geschult. Je nach Tätigkeit und/oder nationalen Anforderungen häufiger.
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	Seiten 43-45	Für alle Arbeitsplätze finden regelmäßige Ergonomiebewertungen statt. Zudem gibt es ein konzernweites Programm „betterworkplace“ zur Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter.
403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	Seite 11	-
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	Seiten 34, 44	-
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	Seite 44	Wir berichten die Lost Time Injury Rate (LTIR) als aussagekräftige und international vergleichbare Steuerungskennzahl.
Aus- und Weiterbildung			
GRI 103 Managementansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Seiten 40, 41	-
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seiten 40, 41	-
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Seiten 40, 41	-

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Weiterführende Informationen und Auslassungen
GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Seiten 40, 41	-
Diversität und Chancengleichheit			
GRI 103 Management-ansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Seiten 42, 43	-
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seiten 42, 43	-
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Seiten 42, 43	-
GRI 405 Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Seite 42	Die Angabe zum Kontrollorgan ist im Berichtsjahr für die DRÄXLMAIER Group nicht zutreffend.
	405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	-	100 % entspricht dem Durchschnittsgrundgehalt der Männer. Dazu im Verhältnis das durchschnittliche Grundgehalt der Frauen pro Region und Angestelltenkategorie: Asia/Oceania: Management: 90 % Staff: 104 % America: Management: 104 % Staff: 98 % EMEA: Management: 91,3 % Staff: 99,5 %
Nichtdiskriminierung			
GRI 103 Management-ansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Seiten 12, 42, 43	-
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seiten 12, 42, 43	-
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Seiten 12, 42, 43	-
GRI 406 Nichtdiskriminierung 2016	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Seite 12	Die DRÄXLMAIER Group war im Berichtszeitraum nicht in Gerichts- oder Schiedsverfahren zu Diskriminierungsvorfällen verwickelt. Weitere Angaben unterliegen internen Vertraulichkeitsauflagen.

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Weiterführende Informationen und Auslassungen
Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen			
GRI 103 Management-ansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Seiten 12, 20, 21	-
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seiten 12, 20, 21	-
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Seiten 12, 20, 21	-
GRI 407 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016	407-1 Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	Seiten 12, 20, 21	Im Berichtsjahr gab es, basierend auf unseren Risiko- und Kontrollprozessen, keinen Grund zur Annahme, dass in einer Betriebsstätte oder bei einem Lieferanten das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte. Die Risikoanalyse wird derzeit ausgeweitet.
Kinderarbeit			
GRI 103 Management-ansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Seiten 12, 20, 21	-
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seiten 12, 20, 21	-
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Seiten 12, 20, 21	-
GRI 408 Kinderarbeit 2016	408-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	Seiten 12, 20, 21	Im Berichtsjahr gab es, basierend auf unseren Risiko- und Kontrollprozessen, keinen Grund zur Annahme, dass in einer Betriebsstätte oder bei einem Lieferanten Vorfälle von Kinderarbeit aufgetreten sind. Die Risikoanalyse wird derzeit ausgeweitet.
Zwangs- oder Pflichtarbeit			
GRI 103 Management-ansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Seiten 12, 20, 21	-
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seiten 12, 20, 21	-
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Seiten 12, 20, 21	-

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Weiterführende Informationen und Auslassungen
GRI 409 Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016	409-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	Seiten 12, 20, 21	Im Berichtsjahr gab es, basierend auf unseren Risiko- und Kontrollprozessen, keinen Grund zur Annahme, dass in einer Betriebsstätte oder bei einem Lieferanten Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit aufgetreten sind. Die Risikoanalyse wird derzeit ausgeweitet
Rechte der indigenen Völker			
GRI 103 Management-ansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Seite 12	-
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seite 12	-
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Seite 12	-
GRI 411 Rechte der indigenen Völker 2016	411-1 Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden	-	Die DRÄXLMAIER Group war im Berichtszeitraum nicht in Gerichts- oder Schiedsverfahren bezüglich der Verletzung indigener Völker verwickelt. Weitere Angaben unterliegen internen Vertraulichkeitsauflagen.
Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte			
GRI 103 Management-ansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Seite 12	-
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seite 12	-
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Seite 12	-
GRI 412 Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016	412-2 Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	-	Alle unsere neuen Mitarbeiter werden im Rahmen ihrer Einarbeitung über den Verhaltenskodex und die entsprechenden Richtlinien informiert. Derzeit überarbeiten und erweitern wir unser Schulungsprogramm zu diesem Thema.

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Weiterführende Informationen und Auslassungen
Lokale Gemeinschaften			
GRI 103 Management-ansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Seiten 12, 46	-
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seiten 12, 46	-
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Seiten 12, 46	-
GRI 413 Lokale Gemeinschaften 2016	413-1 Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	Seiten 46-48	-
Soziale Bewertung der Lieferanten			
GRI 103 Management-ansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Seiten 20, 21	-
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seiten 20, 21	-
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Seiten 20, 21	-
GRI 414 Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	Seiten 20, 21	-
Sozioökonomische Compliance			
GRI 103 Management-ansatz 2016	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Seite 13	-
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	Seite 13	-
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Seite 13	-

GRI-Standard	Angabe	Verweis	Weiterführende Informationen und Auslassungen
GRI 419 Sozioökonomische Compliance 2016	419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	-	Die DRÄXLMAIER Group macht keine Angaben zum monetären Wert signifikanter Bußgelder und der Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und -vorschriften, da diese Informationen nicht konzernweit in erforderlicher Qualität vorliegen und der Aufwand der Erhebung dieser Informationen nicht im Verhältnis zum Nutzen dieser Informationen steht. Sonstige Rückstellungen für Gerichts-, Prozess- und Rechtsberatungskosten werden gegebenenfalls im Lagebericht ausgewiesen.

Über diesen Bericht

GRI Mit diesem Bericht informiert die DRÄXLMAIER Group über ihre wichtigsten Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit.

102-3
102-45
102-50
102-54

Der Bericht wurde in Anlehnung an die GRI-Standards verfasst. Als Grundlage dienten die konsolidierten GRI-Nachhaltigkeitsberichterstattungs-Standards in der Zusammenstellung für 2020.

Die dargestellten Inhalte umfassen den Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2020.

Die Angaben beziehen sich auf die gesamte DRÄXLMAIER Group, umfassen also neben dem Hauptsitz in Vilsbiburg, Deutschland auch sämtliche Standorte und konsolidierten Tochterunternehmen.

Quellen für diesen Bericht sind unsere unternehmensweiten IT-Systeme sowie spezifische Systeme und Detailinformationen der jeweiligen Fachbereiche oder Tochterunternehmen. Eine externe Prüfung der Daten hat nicht stattgefunden.

Zur besseren Lesbarkeit verzichten wir auf geschlechtsbezogene Doppelnennungen. Dies stellt keine Wertung dar. So sprechen wir durchgängig von Mitarbeitern und meinen dabei selbstverständlich unsere Beschäftigten aller Geschlechter.

DRÄXLMAIER Group

Landshuter Straße 100
84137 Vilsbiburg | Germany

T +49 8741 47-0

sustainability@draexlmaier.com
www.draexlmaier.com