



GÜHRING

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2020



ÜBER DIESEN BERICHT

Gühring ist ein innovatives Unternehmen im Bereich Präzisionswerkzeuge. Nachhaltigkeit spielt eine große Rolle. Daher werden im vorliegenden Bericht Werte, Leistungen und Ziele für eine nachhaltige Unternehmensstrategie dargestellt und das Engagement für eine nachhaltige Weltwirtschaft innerhalb Gührings aufgezeigt und dokumentiert.

Dieser Bericht entspricht den Leitlinien der **Global Reporting Initiative (GRI)** und wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option Kern erstellt. Die Aufteilung erfolgt in vier Handlungsfelder: „Strategie & Management“, „Produkte & Kunden“, „Umwelt“, „Mitarbeiter & Gesellschaft“ und beinhaltet die vom GRI geforderten finanziellen und nichtfinanziellen Kennzahlen, die die Nachhaltigkeitsleistungen von Gühring messen. Bei der Auswahl der Berichtsthemen orientiert sich Gühring an den Berichtsprinzipien Wesentlichkeit, Nachhaltigkeitskontext, Vollständigkeit, Ausgewogenheit sowie Einbeziehung von Stakeholdern.

Der ausführliche GRI-Index befindet sich im Anhang des Berichtes und bietet eine Übersicht aller relevanten Informationen zur Erfüllung der GRI-Indikatoren. Die Angaben in diesem Bericht beziehen sich, falls nicht anders kenntlich gemacht, auf das Geschäftsjahr 2020 (1. Januar 2020 - 31. Dezember 2020) der Gühring KG.

Der CSR-Bericht der Gühring KG steht in den Sprachen Deutsch und Englisch zur Verfügung. Im Zweifelsfall ist der deutsche Bericht maßgeblich. Der Bericht wird jährlich veröffentlicht. Bei Fragen und Anmerkungen können Sie sich an den Nachhaltigkeitsbeauftragten (nachhaltigkeitsbeauftragter@guehring.de) wenden.

Soweit nicht anders ausgewiesen, beziehen sich alle Angaben in diesem Bericht auf die Gühring KG.

Die wesentlichen Themen aus dem GRI-Index und die aus der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Themen im Dialog mit den Stakeholdern bilden den Berichtsschwerpunkt und definieren die Berichtsgrenzen. Dieser Bericht wird nicht extern geprüft.

GRI 102-54, GRI,102-55, GRI 102-50, GRI 102-52, GRI 102-53, GRI 102-10, GRI 102-45, GRI 102-46, GRI 102-56

INHALT

EINFÜHRUNG GÜHRING ORGANISATION

Vorwort der Geschäftsführung	S.05
Nachhaltigkeitskennzahlen	S.06

1 | STRATEGIE & MANAGEMENT



1.1 Unternehmensporträt	S.08
1.2 Unternehmenspolitik	S.09
1.3 Corporate Governance & Compliance	S.10
1.4 Nachhaltigkeitsmanagement	S.12
1.5 Wesentlichkeitsprozess & Stakeholdermanagement	S.14
1.6 Chancen- & Risikomanagement	S.17

2 | PRODUKTE & KUNDEN



2.1 Nachhaltige Produkte	S.21
2.2 Produktqualität & Kundenzufriedenheit	S.22
2.3 Verantwortung in der Lieferkette	S.23
2.4 Informationssicherheit & Datenschutz	S.26

3 | UMWELT



3.1 Umweltmanagement	S.28
3.2 Umgang mit Ressourcen	S.28
3.3 Abfallmanagement & Recycling	S.31

4 | MITARBEITER & GESELLSCHAFT



4.1 Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter	S.34
4.2 Aus- und Weiterbildung	S.35
4.3 Vielfalt und Chancengleichheit	S.37
4.4 Arbeitssicherheitsstandards und Gesundheitsschutz	S.38
4.5 Soziale Verantwortung	S.40

ANHANG GRI-INDEX - GRI 102-55

Kontaktdaten / Impressum	S.47
Haftungsausschluss	S.47



GÜHRING

**EINFÜHRUNG
GÜHRING
ORGANISATION**

Sehr geehrte Damen und Herren, werte Geschäftspartner,

das Thema Nachhaltigkeit hat in den letzten Jahren nicht nur in der öffentlichen Wahrnehmung, sondern auch für Gühring, deutlich an Bedeutung gewonnen. Dieser Bericht soll Ihnen ein Bild vermitteln, wie wir, als schnell wachsendes, global agierendes Unternehmen, nachhaltiges Handeln bei Gühring verstehen, welche Ziele wir verfolgen und wie wir diese letztlich auch messbar machen.

Als internationales Industrieunternehmen leistet Gühring seinen Beitrag zur strukturellen Veränderung unserer Gesellschaft, sei es in der Energie- oder Mobilitätswende. Gemeinsam mit unseren Kunden und Partnern suchen wir kontinuierlich nach Potenzialen und zukunftsfähigen Lösungen, die von einer klimaschonenden Fertigung über die Wiederaufbereitung von Werkzeugen bis zum ressourcenschonenden Umgang mit Rohstoffen reichen. Aktuell ist bei den Energieverbräuchen ein deutlicher Rückgang bei Strom, Heizöl und Kraftstoff erkennbar. Erstmals haben wir eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, auf deren Grundlage Handlungsfelder für Gühring identifiziert wurden. Außerdem wurde eine CO₂-Bilanz erstellt, um systematisch die Umweltauswirkungen des Unternehmens zu analysieren und zu optimieren.

Im Bereich alternativer Antriebe und neuer Mobilitätskonzepte kann Gühring mit seinen Produkten heute beispielsweise die gesamte Herstellung des E-Motors abbilden. Als einer der größten Hartmetallproduzenten der Welt suchen wir immer neue Wege, strategische Rohstoffe zu recyceln. So bietet Gühring seit 2020 eine Hartmetall-Sorte an, die aus 100% Recyclingmaterial besteht. Durch unsere Wiederaufbereitung von Werkzeugen gelingt es uns im Bereich Beschichtung, Metalle der Seltenen Erden zu schonen.

Als inhabergeführtes Familienunternehmen in vierter Generation möchten wir auch für nachfolgende Generationen Verantwortung tragen. Der Schlüssel, um dieser Verantwortung gerecht zu werden, ist eine aktive Transformation, die Innovationskraft von Gühring, die uns seit jeher auszeichnet und der unternehmerische Weitblick, den wir leben. Über 900 Patente und 600 Marken weltweit stehen stellvertretend für diese herausragende Innovationskraft des Unternehmens.

Damit Gühring auch in Zukunft erfolgreich ist, stellt das Unternehmen an sich selbst und seine Lieferanten und Geschäftspartner höchste Ansprüche. Dazu gehört, dass die Werte und ethischen Grundsätze dieses Nachhaltigkeitsberichtes von Gühring entlang der gesamten Wertschöpfungskette gelebt werden.

Wir gestalten mit.

Herzliche Grüße
Oliver Gühring

GRI 102-14





GÜHRING

0

Todesfälle oder Verletzungen
mit schweren Folgen



2420

Mitarbeiterinnen und
Mitarbeiter der Gühring KG



ZERTIFIZIERUNGEN

DIN EN ISO 9001
DIN EN ISO 14001
DIN EN ISO 45001
DIN EN ISO 50001

100.000

Artikel im Standardprogramm



211

Auszubildende

REGIONALE VERANTWORTUNG
ÜBERNEHMEN HEISST FÜR
UNS SICH FÜR DIE ZUKUNFT
AUFZUSTELLEN.

S.33 / Mitarbeiter & Gesellschaft

UMWELTBEZOGENES DENKEN UND
HANDELN UND DIE DAMIT EINHER-
GEHENDE ÜBERNAHME VON VERANT-
WORTUNG SIND GRUNDLEGENDE
ELEMENTE DER UNTERNEHMENS-
POLITIK VON GÜHRING.

S.27 / Umwelt



87,3%

des Beschaffungsbudgets
durch lokale Lieferanten

Prozentsatz der Angestellten,
die unter Tarifverträge fallen

79%

Tariflich
Angestellte

NEUE
HARTMETALL-
SORTE



aus 100%

Recycling-
material



50%

des Einkaufsvolumens durch
Lieferanten abgedeckt, die die
Nachhaltigkeitsrichtlinien
unterzeichnet haben

21%

Außertariflich
Angestellte

STRATEGIE & MANAGEMENT

- 1.1 Unternehmensporträt
- 1.2 Unternehmenspolitik
- 1.3 Corporate Governance & Compliance
- 1.4 Nachhaltigkeitsmanagement
- 1.5 Wesentlichkeitsprozess & Stakeholdermanagement
- 1.6 Chancen- & Risikomanagement



STRATEGIE & MANAGEMENT

- 1.1 Unternehmensporträt
- 1.2 Unternehmenspolitik
- 1.3 Corporate Governance & Compliance
- 1.4 Nachhaltigkeitsmanagement
- 1.5 Wesentlichkeitsprozess & Stakeholdermanagement
- 1.6 Chancen- & Risikomanagement

Gühring fertigt seit 1898 Spiralbohrer. Heute ist Gühring einer der weltweit größten Hersteller von Zerspanungswerkzeugen und Hartmetallen aller Art.

1.1 Unternehmensporträt

Die Gühring KG, im Folgenden Gühring genannt, ist einer der weltweit führenden Hersteller von rotierenden spanabhebenden Präzisionswerkzeugen. Seit Jahrzehnten wächst das Unternehmen überdurchschnittlich zur Marktentwicklung. Vom Stammsitz in Albstadt aus hat sich Gühring vom Spiralbohrerhersteller aus den Anfangsjahren seit 1898 zu einem der weltweit größten Komplettanbieter in der Zerspantungstechnik entwickelt. Bereits in vierter Generation wird Gühring inhabergeführt. Mit 2420 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickelt, fertigt und vertreibt das Unternehmen innovative Zerspantungswerkzeuge. Gühring ist auf allen wichtigen Märkten und Schlüsselbranchen präsent: Kunden aus der Automobilindustrie, der Luft- und Raumfahrt oder dem Maschinenbau setzen auf die richtungsweisenden Werkzeuge, die weltweit nach einheitlichen Qualitätsstandards auf höchstem Niveau gefertigt werden. Langfristige Wertschöpfung und schnelle Handlungsfähigkeit werden durch mittelständische Strukturen und flache Hierarchien erreicht.

Die Produktpalette umfasst in der Zwischenzeit

- Bohrwerkzeuge
- Fräswerkzeuge
- Gewindewerkzeuge
- Reibwerkzeuge
- Einstechsysteme
- Senk- und Entgratwerkzeuge
- Tieflochbohrer
- PKD- und PCBN-Werkzeuge
- Spannmittel
- Multifunktionswerkzeuge
- Auszugsprogramme



Das Stammwerk von Gühring liegt in Albstadt-Ebingen. Auf der Schwäbischen Alb betreibt Gühring weitere drei Produktionswerke. Weitere Betriebsstätten befinden sich in Laiz, Berlin, Wehingen, Mindelheim, Leverkusen, Ramstein, Neutraubling, Langenhagen, Markt Erlbach, Geislingen und Weinsberg.

Unsere Führungsstruktur ist hierarchisch aufgebaut

- Geschäftsführung
- Geschäftsbereichsleiter
- Werks- und Abteilungsleiter
- Bereichs- und Teamleiter

Unsere Geschäftsführung legt die Unternehmensziele und die Unternehmenspolitik fest. Die Zuständigkeiten sind in unseren Aufbauorganisationsdiagrammen festgelegt.

Unsere nachhaltige Wirtschaftlichkeit wird durch unsere breite Branchenpräsenz gesichert. Nicht nur in den Key Accounts Automotive, Aviation oder Maschinenbau sind wir zukunftssicher vertreten. Wir reagieren auf die Anforderungen des Marktes, sei es Elektromobilität oder Veränderungen in der Energietechnik. So begegnen wir der Ausdifferenzierung der Märkte mit einer Ausdifferenzierung unserer Produkte und unseres Know-hows.

STRATEGIE & MANAGEMENT

- 1.1 Unternehmensporträt
- 1.2 Unternehmenspolitik
- 1.3 Corporate Governance & Compliance
- 1.4 Nachhaltigkeitsmanagement
- 1.5 Wesentlichkeitsprozess & Stakeholdermanagement
- 1.6 Chancen- & Risikomanagement

1.2 Unternehmenspolitik

Als weltweit führenden Hersteller von rotierenden Präzisionswerkzeugen sind wir uns bei Gühring unserer Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unseren Geschäftspartnern, aber auch gegenüber der Umwelt und der Gesellschaft bewusst. Dieses Bewusstsein wird bei uns in der Unternehmenspolitik widergespiegelt. Dabei basiert die Unternehmenspolitik von Gühring auf zwei wichtigen Zielen: die Null-Fehler-Strategie und nachhaltiger Umweltschutz. Daher beruhen diese Ziele auf elf Grundwerten, die so auch in diesem Bericht wieder zu finden sind:

- 01** | Qualität (siehe Kapitel 2.2)
- 02** | Produkt- / Verfahrensentwicklung (siehe Kapitel 2.1)
- 03** | Verantwortung (zieht sich durch alle Kapitel)
- 04** | Lieferanten / Dienstleistungen (siehe Kapitel 2.3)
- 05** | Ressourcen (siehe Kapitel 3.2)
- 06** | Rechtsvorschriften (siehe Kapitel 1.3)
- 07** | Arbeits-, Umweltschutz und Qualität (siehe Kapitel 3.1 + 4.4.)
- 08** | Mitarbeiter (siehe Kapitel 4.1)
- 09** | Öffentlichkeit / Behörden (zieht sich durch alle Kapitel)
- 10** | Code of Conduct (siehe Kapitel 1.2)
- 11** | Energiemanagement (siehe Kapitel 3.2)

Code of Conduct

Die Grundlage des Verhaltenskodex sind bei uns die zehn Prinzipien des Global Compact der United Nations. Diese unterstreichen die Verpflichtung zur Einhaltung aller geltenden Gesetze, aber auch die Mithilfe aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem verantwortungsbewussten Verhalten.

Wir sorgen für den Schutz der internationalen Menschenrechte und stellen durch unser Management sicher, dass sich das Unternehmen nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig macht. Außerdem wahren wir die Vereinigungsfreiheit und erkennen die Rechte auf Kollektivverhandlungen an und wahren diese. Alle Formen von Zwangs- oder Kinderarbeit lehnen wir ab und treten für die Beseitigung von

Diskriminierung bei Anstellung oder Erwerbstätigkeit ein. Im Umgang mit der Umwelt folgen wir dem Vorsorgeprinzip und fördern ein größeres Bewusstsein für die Umwelt. Hierbei unterstützen wir die Entwicklung umweltfreundlicher Technologien. Alle Arten von Korruption einschließlich Erpressung und Bestechung lehnen wir ab. Wir treten unternehmensweit mit einer internen Revision jeglicher Korruption entgegen.

Mit diesem Verhaltenskodex bekennt sich Gühring zum United Nations Global Compact und unterstützt somit die weltweit größte und wichtigste Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Gühring trägt hiermit zur Vision und Mission einer inklusiven und nachhaltigen Weltwirtschaft zum Nutzen aller Menschen, Gemeinschaften und Märkte sowohl heute als auch in der Zukunft bei.

GRI 102-1, 407, 408, 409, GRI 102-16

1.3 Corporate Governance & Compliance

Verantwortungsvolles und rechtmäßiges Handeln ist fester Bestandteil der Unternehmenspolitik bei Gühring. Unser Compliance Management zielt dabei auf die Rechtskonformität und Integrität aller Aktivitäten ab. Wir verpflichten uns daher selbstverständlich alle bestehenden Gesetze und Verordnungen einzuhalten.

Unsere Compliance-Richtlinie verfolgt daher das Ziel, ein hohes Maß an Integrität und Konsequenz zu gewährleisten und beinhaltet die grundsätzlichen Anforderungen an das Verhalten jedes Einzelnen. Dabei soll sie für alle Gühring Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Hilfestellung sein, alle auftretenden ethischen und rechtlichen Fragen richtig und angemessen zu beantworten und gleichzeitig potenzielle Interessenkonflikte zu verhindern. Die Richtlinie stellt einen verbindlichen Rahmen für alle Organisationseinheiten dar.

Die Richtlinie enthält alle wesentlichen Informationen zu den Themen Korruption, gesellschaftliche und soziale Verantwortung, Menschenrechte, Diskriminierungsverbot, Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Umweltschutz und Interessenskollision. Ebenfalls ist diese Richtlinie auch für Außenstehende einsehbar, da diese auf der Homepage von Gühring veröffentlicht ist und Gühring sich hieran durch Dritte messen lässt.

GRI 102-16

Hinweisgebersystem

Falls Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder andere Parteien in die Situation kommen sollten, dass sie ein mögliches Fehlverhalten, welches nicht in Vereinbarkeit mit den Leitlinien des Unternehmens oder mit dem Gesetz steht, melden möchten, gibt es verschiedene Möglichkeiten das Unternehmen darauf aufmerksam zu machen. Bei Gühring gibt es ein differenziertes System zur Aufnahme von Beschwerden, Hinweisen oder auch von Informationen. Bei Mitteilungen auf Verfehlungen ist die Rechtsabteilung oder auch der unmittelbare

Vorgesetzte der richtige Ansprechpartner. Es ist gewährleistet, dass die Ansprache anonym erfolgen kann.

Die Angelegenheiten werden bei Gühring gründlich untersucht und bei begründeten Verstößen werden entsprechende Maßnahmen ergriffen. Vergeltungshandlungen, gleich welcher Art, werden nicht toleriert. Jeder Hinweis und alle damit verbundenen Informationen werden streng vertraulich und auf Wunsch auch anonym behandelt und entsprechend vertraulich aufbewahrt.

GRI 102-17

Steuerkonzept

Bei Gühring existiert kein schriftlich definiertes Steuerkonzept. Verantwortlich für die Einhaltung der steuerlichen Gesetze ist das Finanz- und Rechnungswesen in enger Abstimmung mit den beauftragten Steuerberatern. Dies gilt vor allem für die Einkommens- und Ertragssteuerarten (hier: Gewerbesteuer) und für die Umsatzsteuer. Bei anderen Steuerarten (z.B. Lohnsteuer oder Zölle) sind abweichende Unternehmensbereiche hauptverantwortlich.

Im Rahmen der Steuerstrategie ist festzuhalten, dass unternehmerische Entscheidungen regelmäßig nicht aus vorwiegend steuerlichen Gesichtspunkten getroffen werden. Wenn im Rahmen von Wahlrechten Gestaltungsspielräume bestehen, werden diese in der Regel so genutzt, dass diese im Rahmen unserer sozialen Verantwortung und in Übereinstimmung mit den jeweils geltenden Gesetzen vorteilhaft für Gühring ausgenutzt werden (z.B. degressive Abschreibung, Verzicht auf Aktivierung von nicht aktivierungspflichtigen Bestandteilen der Herstellungskosten).

Gesetzlich zulässige Spielräume werden unter der Prämisse der oben genannten Voraussetzungen (soziale Verantwortung, gesetzlicher Spielraum) intern diskutiert und, sollte diese für anwendbar befunden werden, mit den zuständigen Steuerberatern final für die Erstellung der Steuererklärung eng abgestimmt.

01

STRATEGIE & MANAGEMENT

- 1.1 Unternehmensporträt
 - 1.2 Unternehmenspolitik
 - 1.3 Corporate Governance & Compliance
 - 1.4 Nachhaltigkeitsmanagement
 - 1.5 Wesentlichkeitsprozess & Stakeholdermanagement
 - 1.6 Chancen- & Risikomanagement
-

Nach Vorbereitung der Steuererklärungen durch die beauftragten Steuerberater, werden diese durch eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter des Finanz- und Rechnungswesens auf Richtigkeit bzw. Plausibilität geprüft. Vor Übermittlung an das Finanzamt ist eine schriftliche Freigabe der Geschäftsführung erforderlich.

Ein Tax Compliance Tool im Bereich Umsatzsteuer wurde im Jahr 2020 als „Pilot“ in Zusammenarbeit mit unseren Steuerberatern bei Gühring entwickelt.

Das Prinzip der Steuerehrlichkeit hat bei Gühring einen hohen Stellenwert. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Finanz- und Rechnungswesen und aus weiteren Unternehmensbereichen nehmen regelmäßig an Fortbildungsveranstaltungen teil und sind angehalten, Hinweise zu möglichen Handlungsbedarfen oder sogar Fehlern offen an den jeweiligen Abteilungsleiter oder direkt an die Geschäftsführung zu kommunizieren. Sonder- oder Zweifelsfälle werden auf mögliche steuerliche Konsequenzen geprüft und mit den Steuerberatern abgestimmt.

GRI 207

- 1.1 Unternehmensporträt
- 1.2 Unternehmenspolitik
- 1.3 Corporate Governance & Compliance
- 1.4 Nachhaltigkeitsmanagement
- 1.5 Wesentlichkeitsprozess & Stakeholdermanagement
- 1.6 Chancen- & Risikomanagement

1.4 Nachhaltigkeitsmanagement

Organisatorische Verankerung von Nachhaltigkeit im Unternehmen

Verschiedenste Nachhaltigkeitsaspekte sind schon lange in unserer Unternehmenspolitik verankert. Uns ist bewusst, dass nachhaltiges Handeln ein Querschnittsthema ist, welches sich durch alle Unternehmensbereiche zieht. Um eine gezielte Bündelung aller wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen und aller nachhaltigkeitsbezogener Aktivitäten zu erreichen und voranzutreiben, wurde in diesem Jahr erstmalig ein Nachhaltigkeitsgremium gegründet.

Dieses Nachhaltigkeitsgremium wird von einem Nachhaltigkeitsbeauftragten geleitet. Das Nachhaltigkeitsgremium setzt sich aus verschiedenen Vertretern der Fachabteilungen zusammen. Das Reporting der wesentlichen Themen ist die Hauptaufgabe des Steuerkreises in diesem Jahr. Die Aufgaben sollen in den nächsten Jahren sukzessiv weiter ausgebaut werden.

Unser Nachhaltigkeitsansatz

Das Prinzip der Nachhaltigkeit ist bei Gühring seit jeher ein Teil der Unternehmenspolitik. Für uns sind die Themen Umwelt, Soziales und Wirtschaft in unserem Code of Conduct, der auf den zehn Prinzipien des Global Compact basiert, inbegriffen. Besonders der Umgang mit Ressourcen und der Umwelt ist wesentlich für die Nachhaltigkeitsstrategie von Gühring. Dabei achten wir darauf, dass unser erfolgreiches Geschäftsmodell so ausgelegt ist, dass die Chancen und Grundlagen für zukünftige Generationen nicht vernachlässigt oder gefährdet werden. Nachhaltiges Wirtschaften bezieht sich bei uns auf alle Bereiche des Unternehmens: Es geht um Umweltschutz, aber auch um soziale, rechtliche und wirtschaftliche Fragen.

Einen weiteren Schritt in Richtung globaler Nachhaltigkeitsentwicklung gehen wir durch die Festlegung von Nachhaltigkeitsprinzipien. Diese gelten als Grundlage für die nachhaltige Ausrichtung unseres Unternehmens.

Unsere vier Prinzipien der Nachhaltigkeit



1! Vorsorgeprinzip

Denkbare Belastungen und Schäden für die Umwelt und den Menschen sollen schon im Voraus vermieden oder weitestgehend verringert werden.

Gühring verfolgt im Umgang mit Umwelt- und Gesundheitsaspekten genau dieses Prinzip. Mögliche Gefahren werden in einer Risikoanalyse betrachtet und eingeschätzt. Trotz der fehlenden Gewissheit über Art und Ausmaß können so mögliche Schäden von vornherein vermieden werden. Der Vorsorgeansatz gilt somit als Grundlage für die Entscheidung für oder gegen eine Tätigkeit im Unternehmen.

2! Substitutionsprinzip

Für nicht erneuerbare Ressourcen oder schädigende Materialien gilt folgende Maxime: Der Austausch und Ersatz durch umweltfreundliche Alternativen sind stets zu bedenken und umzusetzen.

Dieses Prinzip verfolgt Gühring schon lange: Überall dort, wo beispielsweise Gefahrstoffe und umweltgefährdende Materialien durch umweltfreundliche Ersatzstoffe ersetzt werden können, wird dieses Prinzip angewendet.

01

STRATEGIE & MANAGEMENT

- 1.1 Unternehmensporträt
- 1.2 Unternehmenspolitik
- 1.3 Corporate Governance & Compliance
- 1.4 Nachhaltigkeitsmanagement
- 1.5 Wesentlichkeitsprozess & Stakeholdermanagement
- 1.6 Chancen- & Risikomanagement

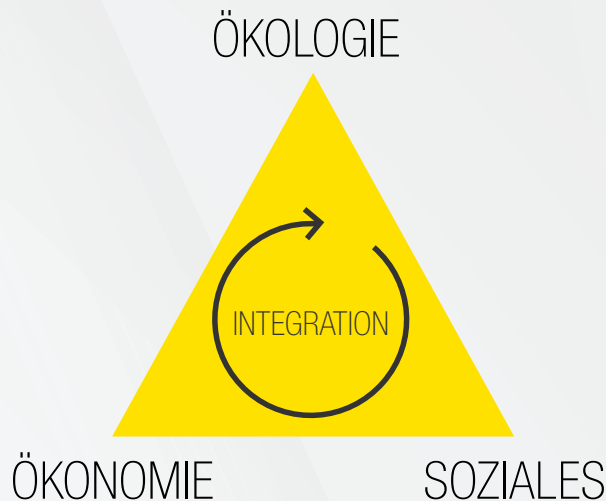
3| Gerechtigkeit zwischen Generationen

Die Qualität des Ökosystems auf der Erde ist für kommende Generationen zu erhalten. Die intragenerationale Gerechtigkeit sorgt dafür, dass wir als Gühning an die zukünftige Generation denken und so handeln, dass diese die gleiche Chance auf ein funktionierendes Ökosystem hat wie wir.

4| Integrationsprinzip

Umweltmanagementaspekte werden in die Planung und Durchführung von wirtschaftlichen Maßnahmen einbezogen. Umgekehrt werden auch bei Umweltmaßnahmen soziale und ökonomische Aspekte berücksichtigt. Nach diesem Prinzip werden alle Überlegungen im Unternehmen getätigt. Der Grundgedanke der Nachhaltigkeit aus den drei Bereichen Ökologie, Ökonomie und Sozialem wird bei uns gelebt. Denn nur durch ein solches Einbeziehen und somit die Integration aller drei Themen, können wir auch unsere anderen Prinzipien einhalten und somit unseren Beitrag für eine nachhaltige Entwicklung leisten.

Unser Nachhaltigkeitsverständnis basiert daher auf dem folgenden integrierten Nachhaltigkeitsdreieck:



Das integrierte Nachhaltigkeitsdreieck impliziert drei Dimensionen

- Ökonomische Nachhaltigkeit: Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit
- Ökologische Nachhaltigkeit: Schutz der natürlichen Lebensgrundlage
- Soziale Nachhaltigkeit: Soziale Verantwortung

Der integrative Charakter ergibt sich aus dem inneren Zusammenwirken und der wechselseitigen Abhängigkeit aller Dimensionen, die sich in allen möglichen Kombinationen darstellen lassen.

Daher ist das Ziel einer nachhaltigen Strategie immer die Kombination, Integration und gleichzeitige Betrachtung aller drei Dimensionen.

GRI 102-11, GRI 102-18, GRI 102-19, GRI 102-20

01

STRATEGIE & MANAGEMENT

- 1.1 Unternehmensporträt
- 1.2 Unternehmenspolitik
- 1.3 Corporate Governance & Compliance
- 1.4 Nachhaltigkeitsmanagement
- 1.5 Wesentlichkeitsprozess & Stakeholdermanagement
- 1.6 Chancen- & Risikomanagement

1.5. Wesentlichkeitsprozess & Stakeholdermanagement

Gühring steht täglich im Austausch mit den verschiedenen Stakeholdern. Daher ist es unser Ziel, Anforderungen und Erwartungen dieser zu verstehen und aufzugreifen. In unserem Wesentlichkeitsprozess befassten wir uns daher zunächst mit der Identifizierung unserer Stakeholder und der damit verbundenen Stakeholderkommunikation. In einem weiteren Schritt führten wir für diesen Bericht eine Wesentlichkeitsanalyse durch, die die wesentlichen Themen für das Unternehmen identifizieren soll und im Anschluss in einer Übersicht dargestellt wird.



Unser Prozess zur Ermittlung der wesentlichen Themen basiert auf drei Schritten.

GRI 102-46

GÜHRING				
UNTERNEHMEN	KUNDEN- UND GESCHÄFTSPARTNER	STAAT UND POLITIK	GESELLSCHAFTLICHE INTERESSENSGRUPPEN	KAPITALMARKT / FINANZMARKT
Mitarbeiter	Kunden	Behörden	Anwohner und Nachbarn	Investoren und Analysten
Geschäftsführer	Lieferanten und Dienstleister	Gesetzgeber	Familien	Banken
Betriebsrat	Verbände und Netzwerke	Ämter	Potenzielle Bewerber	Versicherungen
Betriebsarzt		Berufsgenossenschaften	Gesellschaft und Öffentlichkeit	
Gewerkschaften			Hochschulen und Schulen	

Stakeholdergruppen der Gühring KG

Stakeholder Dialog

Gühring agiert mit verschiedenen Interessengruppen. Dabei sind einige Stakeholder direkt von den Aktivitäten von Gühring betroffen, andererseits haben einige Interessensgruppen auch direkten Einfluss auf die Aktivitäten von Gühring. (siehe Grafik Stakeholdergruppen der Gühring KG)

Gühring legt Wert auf einen offenen und direkten Dialog mit seinen Stakeholdern. Gerade im Zuge der Corona-Pandemie ist die direkte Kommunikation allerdings nicht immer möglich. Daher gehen wir im Zuge der Kundenkommunikation einen anderen Weg. Der Schutz der Kunden und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat für uns höchste Priorität.

Dieser Tatsache ist es geschuldet, und auch dem Ausfall vieler großer Messen zur Metallbearbeitung, dass in diesem Jahr erstmals die Gühring TECHLIGHT 2020, eine digitale Messe, stattfand. Unter dem Motto „Die Gühring Welt als digitale Messe“ konnten Kunden die verschiedenen Produkte in sechs spannenden Themenwelten online erleben.

Das TECHLIGHT-Event am 20. Oktober stellte die Auftaktveranstaltung für die digitale Messe dar, die im Anschluss unter demselben Namen und derselben Adresse (www.guehring.com/techlight) 365 Tage im Jahr online zur Verfügung steht.



Eine weitere schnelle und unkomplizierte Möglichkeit für Kunden ist der direkte Kontakt über Messenger-Dienste. Diese Möglichkeit wurde im Berichtszeitraum geschaffen, um Kunden die Möglichkeit zu geben mit uns Kontakt aufzunehmen und Fragen zu stellen. Über eine Software bekommen die entsprechenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Nachrichten und können direkt darauf antworten oder bei Bedarf eine Weiterleitung an einen Anwendungstechniker vornehmen. So stellen wir sicher, dass die Fragen bestmöglich beantwortet werden und wir auf die Interessen der Kunden eingehen können.

01

STRATEGIE & MANAGEMENT

- 1.1 Unternehmensporträt
- 1.2 Unternehmenspolitik
- 1.3 Corporate Governance & Compliance
- 1.4 Nachhaltigkeitsmanagement
- 1.5 Wesentlichkeitsprozess & Stakeholdermanagement
- 1.6 Chancen- & Risikomanagement

Die Grafik veranschaulicht den Dialog mit unseren Stakeholdern.



GRI 102-40, GRI 102-42, GRI 102-43

Neben den genannten Stakeholdern ist uns der Austausch in Verbänden und Interessengruppen sowie mit externen Initiativen besonders wichtig. Daher unterstützen wir viele Initiativen und Organisationen.

Liste der wichtigsten Mitgliedschaften und Verbände

- DIN e.V.
- VDMA Verlag GmbH
- Verein dt. Werkzeugmaschinenfabriken e.V.
- FGMA Maschinenbau e.V.
- DSAG e.V.
- Förderverein „Freundeskreis Richard-Hartmann-Schule e.V.“
- WZL Aachen GmbH
- VPP-Geschäftsstelle
- VDMA Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau
- Förderverein der WGS Albstadt e.V.
- LBZ-BW e.V.
- PLM-Benutzergruppe e.V.
- RIF e.V. Institut für Forschung
- Zukunftsorientierte Zerspanung e.V.
- CIRP
- Verband Deutscher Treasurer e.V.
- Förderverein Fakultät AMB e.V.
- AWB Allgemeiner Verband der Wirtschaft

GRI 102-12, GRI 102-13

Identifizierung wesentlicher Themen

Uns ist wichtig, dass wir unsere eigenen Anforderungen berücksichtigen und zum anderen die Erwartungen der verschiedenen Anspruchsgruppen verstehen, die die Sicht der verschiedenen Stakeholder einzunehmen und auf Grundlage dessen diverse Aspekte zu bewerten. Aus diesem Grund führt Gühring für diesen Bericht eine Wesentlichkeitsanalyse durch. Es geht in dieser Analyse darum, die Sicht der verschiedenen Stakeholder einzunehmen und auf Grundlage dessen verschiedene Aspekte zu bewerten. Ziel der Wesentlichkeitsanalyse war es, eine Priorisierung von Handlungsfeldern und Kernthemen vorzunehmen. Diese Priorisierung und Auswahl dient neben dem

01

STRATEGIE & MANAGEMENT

- 1.1 Unternehmensporträt
- 1.2 Unternehmenspolitik
- 1.3 Corporate Governance & Compliance
- 1.4 Nachhaltigkeitsmanagement
- 1.5 Wesentlichkeitsprozess & Stakeholdermanagement
- 1.6 Chancen- & Risikomanagement

gezielten Management der Aspekte auch der Festlegung der Inhalte unseres Nachhaltigkeitsberichts.

Der Ausgangspunkt der Analyse basiert auf Gesprächen mit den verschiedenen Fachabteilungen und auf der Vorauswahl der zu bewertenden Themen. Diese Themen wiederum basieren auf einer ausführlichen Literaturrecherche sowie einem Branchenvergleich. Im ersten Schritt kamen somit 31 Unterthemen als Grundlage zusammen. Durch die Fachabteilungsgespräche wurden diese Themen auf insgesamt 33 Themen erweitert. Diese Themen wurden im Anschluss sowohl aus interner als auch externer Sicht bewertet.

GRI 102-47

Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse

Durch die Analyse sowie einer internen Anpassung und Abstimmung ergaben sich vier Handlungsfelder, die auf unterschiedlichen wesentlichen Kernthemen basieren. Visuell wird in der abgebildeten Wesentlichkeitsauswertung aufgezeigt, wie die wesentlichen Aspekte von den beteiligten Stakeholdern bewertet wurden. Die dargestellten wesentlichen Themen bieten so die Grundlage für unseren Bericht.

GRI 102-44



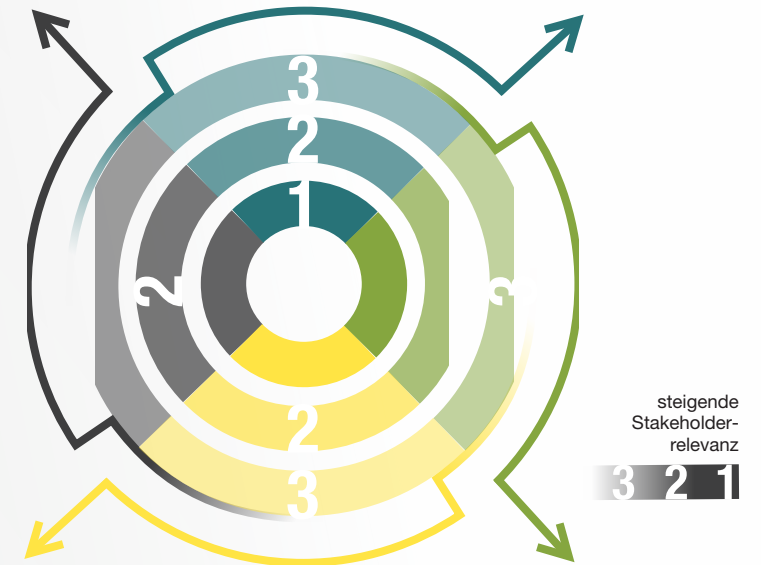
STRATEGIE & MANAGEMENT

- 1 Keine Relevanz
Corporate Governance & Compliance; Stakeholdermanagement; Risiko- und Chancenmanagement
- 2
- 3 Keine Relevanz



PRODUKTE & KUNDEN

- 1 Produktqualität und Kundenzufriedenheit
- 2 Verantwortung in der Lieferkette
- 3 Nachhaltige Produkte



MITARBEITER & GESELLSCHAFT

- 1 Keine Relevanz
- 2 Aus- und Weiterbildung; Arbeitssicherheitsstandards und Gesundheitsschutz
- 3 Vielfalt und Chancengleichheit; regionaler Arbeitgeber; soziale Verantwortung



UMWELT

- 1 Keine Relevanz
- 2 Keine Relevanz
- 3 Umweltmanagement; Umgang mit Ressourcen; Abfall und Recycling

1.6. Chancen- und Risikomanagement

Zur frühzeitigen Erkennung von Risiken wurde schon im Jahr 2000 ein umfangreiches Risikomanagement etabliert, welches ab 2016 zu einem Chancen- und Risikomanagement erweitert wurde. Von sämtlichen Primärfunktionen entlang der Wertschöpfungskette sowie den dazugehörigen Querschnittsfunktionen wurden alle auftretenden Risiken und Chancen identifiziert und in einem regelmäßigen Turnus gesamtheitlich berichtet, somit können Risiken rechtzeitig und aktiv beeinflusst werden.

Jedes unternehmerische Handeln beinhaltet Risiken. Ohne das Eingehen von Risiken können keine Chancen ergriffen werden. Durch unser Chancen- und Risikomanagement werden daher Geschäftsprozesse durchdrungen und optimiert, Informationen strukturiert und der Informationsfluss gestartet. Neben dem systematischen Umgang mit Risiken wird in diesem Sinne besonders dem Chancenmanagement eine bedeutende Rolle zugeschrieben. Deshalb ist das Ziel unserer Chancen- und Risikopolitik die Existenzsicherung, die Optimierung der Risikokosten und die Sicherung des Unternehmenserfolgs. Erreicht wird dieses durch eine optimale Ausnutzung des Chancen-Risiko-Portfolios.

Die strategischen Planungen umfassen bei uns einen Planungshorizont von 10 Jahren. Die entsprechende Chancen- und Risikoidentifikation und -steuerung orientiert sich an einem Planungshorizont von 5 Jahren und ermöglicht den strategischen und proaktiven Umgang mit Chancen und Risiken. Die Chancen und Risiken werden in einem Chancen- und Risikoreport zusammengefasst. Dieser erlaubt der Geschäftsführung eine umfassende und aktuelle Einschätzung der Chancen- und Risikosituation.

Für die Identifikation und Steuerung von Chancen und Risiken gilt das Prinzip der Dezentralität. Chancen und Risiken sind am Ort der Entstehung oder Verursachung durch die Chancen- und Risikomanager in den einzelnen Funktionsbereichen zu erfassen und zu steuern. Chancen und Risiken werden bei Gühring in den Fachbereichen laufend identifiziert und gesteuert. Durch das Prinzip der Dezentralität und damit der Involvierung von Fachbereichsverantwortlichen und operativen Ebenen in die

Chancen- und Risikomanagementprozesse erfolgt eine durchgängige Sensibilisierung für chancenbehaftete und / oder risikorelevante Aktivitäten oder Ereignisse sowie die Schaffung eines starken Bewusstseins für potenzielle negative und positive Folgen des eigenen Handelns.

Die Initiierung und Auswertung einer Chancen- und Risikoinventur findet in einem regelmäßigen Turnus durch den Chancen- und Risikocontroller statt. Auch funktionsübergreifende Chancen und Risiken oder solche mit „globalem“ Charakter werden erfasst und gesteuert (z.B. politische Chancen und Risiken). Grundsätzlich sollen aber nicht nur offensichtliche und große Chancen und Risiken entdeckt werden, sondern im Sinne eines Frühwarnsystems auch schwache Signale, die sich im Verlauf zu größeren Chancen oder gravierenden Risiken entwickeln könnten, aufgedeckt werden. Der Chancen- und Risikocontroller überwacht und bewertet die Chancen- und Risikosteuerungsmaßnahmen inklusive ihrer Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit. Hierzu werden bei der Chancen- und Risikoinventur neben der Erfassung und Bewertung der Chancen und Risiken entsprechende Steuerungsmaßnahmen von den Chancen- und Risikomanagern eingefordert. Maßnahmen, die keine Wirkung oder Wirtschaftlichkeit erwarten lassen, sind durch den Chancen- und Risikocontroller zu identifizieren.

Die Steuerung der Chancen und Risiken durch Maßnahmen erfolgt primär in den Fachbereichen. Die Überwachung der Maßnahmen hinsichtlich Umsetzung und Wirkung wird durch das Unternehmenscontrolling wahrgenommen. Existenzgefährdende Risiken oder Risiken mit erheblichen Auswirkungen auf die Finanzkraft, Reputation, Liefer- und Leistungsfähigkeit von Gühring sind separat anzuzeigen und gravierende Änderungen unverzüglich an die Geschäftsführung zu berichten. Abgefragt werden unter anderem auch Umweltaspekte oder Risiken, die in Verbindung mit den Folgen des Klimawandels (bspw. Unwetterschäden, Stürme oder anderen standortspezifischen Situationen) stehen.

Risiken mit gravierenden Auswirkungen oder existenzgefährdendem Charakter erfahren eine laufende unterjährige Überwachung durch die Chancen- und Risikomanager. Veränderungen sind hinsichtlich Eintrittswahrscheinlichkeit und/oder Schadenshöhe zu vermerken und

STRATEGIE & MANAGEMENT

- 1.1 Unternehmensporträt
- 1.2 Unternehmenspolitik
- 1.3 Corporate Governance & Compliance
- 1.4 Nachhaltigkeitsmanagement
- 1.5 Wesentlichkeitsprozess & Stakeholdermanagement
- 1.6 Chancen- & Risikomanagement

gegebenenfalls unverzüglich an das Unternehmenscontrolling und die Geschäftsführung zu kommunizieren. Bei drohendem oder akutem Schadenseintritt sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich gehalten unmittelbare Risikosteuerungsmaßnahmen einzuleiten.

Das Chancen- und Risikomanagement von Gühring unterliegt einer fortlaufenden Kontrolle und Revision. Als integraler Bestandteil ist mit der internen Revision ein Kontrollsystem installiert, welches die betrieblichen Abläufe im gesamten Unternehmen auf Einhaltung von Richtlinien und gesetzlichen Vorschriften überwacht.

GRI 102-30Wesentliche Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung

Aus unserer Sicht bestehen die wesentlichen Risiken für die künftige Entwicklung des Konzerns in dem deutlichen und nachhaltigen Trend zur Substitution des HSS-Werkzeugs durch das Hartmetallwerkzeug bei hochwertigen Zerspanungswerkzeugen. Der Umsatzanteil von Gühring bei „Superharten Werkzeugen“ (HM und PKD) ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich angestiegen, was das Unternehmen und den Konzern in zunehmendem Maße unabhängig macht vom Wandel des Marktes von HSS-Werkzeugen in Richtung „Superharte Werkzeuge“. Die Tatsache, dass die Gühring-Gruppe den Werkstoff Hartmetall selbst herstellt, eröffnet die Chance, in diesem Bereich noch weitere Marktanteile über Qualität und Kostenvorteile hinzuzugewinnen.

Der Automobilmarkt ist nach wie vor, insbesondere durch den steigenden Wohlstand, vor allem in bevölkerungsreichen Regionen wie China, Indien und Afrika ein Wachstumsmarkt. Der Wandel weg vom reinen Verbrennungsmotor hin zu einem prognostizierten Antriebs-Mix aus Verbrennungs- (47%), Hybrid- (38%) und Elektromotoren (15%) eröffnet für die Zerspanung neue Potenziale. Das Zerspanungsvolumen für Hybridmotoren liegt deutlich über dem für den Verbrennungsmotor. Durch die Kombination des erwarteten Marktwachstums und der Zusammensetzung des Antriebs-Mix' kann in den nächsten 10 Jahren, trotz deutlich geringerem Zerspanungsvolumen bei reinen Elektro-

motoren, von einem Wachstum im Zerspanungsanteil ausgegangen werden. Durch unsere Erfolge im Bereich der Erstausrüstung und des Toolmanagements sind wir mehr denn je bei allen Zerspanungskunden ein gefragter Partner. Das latente Risiko, dass wir durch Veränderungen wie Lieferantenreduzierungen oder die Einführung von neuen Toolmanagements in die zweite Reihe gedrängt werden können, vermindert sich aufgrund der Tatsache, dass Gühring seit Jahren als Komplettanbieter von Zerspanungswerkzeugen am Markt etabliert ist.

Zur Umsatzsteigerung, zur Gewinnung von Neukunden als auch zur Pflege von Bestandskundenbeziehungen wurde als alternatives Messeerlebnis die digitale Messe Gühring TECHLIGHT 2020 durchgeführt. Es gab sowohl einen Online-Live-Event als auch eine Dauer-einrichtung der Onlinemesse.

Um die Gühring-Gruppe weiter zu diversifizieren und damit die Unabhängigkeit von der Automobilindustrie zu steigern, werden ab 2021 weitere Branchenvertriebsbereiche aufgebaut.

Auf diese Weise können die vorhandenen Marktpotenziale gezielt angesprochen, spezifisch und zielgruppengerecht bearbeitet und ausgebaut werden. Dies bietet auch die Basis für Innovationen.

Ein Risiko stellen auch weiterhin die Preise für Wolfram und Kobalt auf dem Rohstoffmarkt dar. Der Preis für den Hartmetallrohstoff Wolfram fiel COVID-bedingt im ersten Halbjahr, bevor er auf Grund von steigender Nachfrage in China (Hauptproduzent des Vorstoffs APT) wieder leicht anstieg. Das für die Hartmetallherstellung neben Wolframcarbidpulver benötigte Bindematerial Kobalt verzeichnete eine ähnliche Preiskurve wie das Wolframcarbidpulver. In Zukunft wird es verstärkt darauf ankommen, dass die Preise für Vollhartmetallwerkzeuge flexibilisiert und mit der Preisentwicklung der Rohstoffe synchronisiert werden können.

Für das Jahr 2021 ist der Kobaltpreis insbesondere auf Grund der Bedeutung im Batteriegeschäft für E-Mobilität aus heutiger Sicht das größte Risiko.

01

STRATEGIE & MANAGEMENT

- 1.1 Unternehmensporträt
 - 1.2 Unternehmenspolitik
 - 1.3 Corporate Governance & Compliance
 - 1.4 Nachhaltigkeitsmanagement
 - 1.5 Wesentlichkeitsprozess & Stakeholdermanagement
 - 1.6 Chancen- & Risikomanagement
-

Da die Gühring-Gruppe gleichzeitig als Verbraucher und als Produzent von Hartstoffen auftritt, ergibt sich hierdurch die Chance, die Rohstoffkosten durch Recycling eigener anfallender und von Kunden zurück gekaufter Schrotte weiter zu reduzieren. Der Anteil von Recyclingmaterial am Rohstoffbedarf konnte durch die Implementierung geeigneter Maßnahmen in den letzten Jahren auf eine maximal sinnvolle Menge erhöht werden.

Die preisliche Entwicklung von Schnellarbeitsstahl war 2020 -9% bei HSS ohne Kobalt und -12% bei HSCO mit Kobalt. Der Legierungszuschlag für HSS-Stahl ist 2020 in den ersten drei Quartalen zurückgegangen, seit dem 4. Quartal steigt der Legierungszuschlag an.

Maßgebliche Preistreiber bei den HSS-Legierungselementen sind Wolfram und Molybdän. Der Anstieg der Legierungselemente wurde durch die stärker werdende Nachfrage nach Edelstahl bei geringerer Verfügbarkeit am Markt zusätzlich beeinflusst.

Zur Minimierung der Zinsrisiken aus den Krediten zur Finanzierung des gewöhnlichen Betriebsmittelbedarfs wurden Zins-Caps mit unterschiedlichen Laufzeiten bei verschiedenen Banken abgeschlossen. Insofern begegnet die Gühring KG bereits frühzeitig und umfangreich den erkennbaren Risiken.

Des Weiteren wurden Devisensicherungsgeschäfte für die eingehenden Fremdwährungen abgeschlossen.

GRI 102-15, GRI 201-2

PRODUKTE & KUNDEN

- 2.1 Nachhaltige Produkte
- 2.2 Produktqualität & Kundenzufriedenheit
- 2.3 Verantwortung in der Lieferkette
- 2.4 Informationssicherheit & Datenschutz



PRODUKTE & KUNDEN

- 2.1 Nachhaltige Produkte
 - 2.2 Produktqualität & Kundenzufriedenheit
 - 2.3 Verantwortung in der Lieferkette
 - 2.4 Informationssicherheit & Datenschutz
-

2.1. Nachhaltige Produkte

Gühring bietet innovative Produkte an und unterstützt seine Kunden bei der aktiven Gestaltung von klimafreundlicheren Produkten. Somit kommt beim Endverbraucher ein insgesamt nachhaltigeres, langlebigeres und sparsameres Produkt an.

Ob beim Zerspanen, Beschichten oder Aufarbeiten: Lösungen von Gühring drehen sich darum, den Bedarf zu reduzieren und gleichzeitig die Leistung zu steigern. Langlebigkeit und ein geringerer Verbrauch von Ressourcen, seien es Betriebsmittel, Energie oder Rohstoffe, bedeuten letztlich geringeren Schadstoffausstoß, eine effizientere Produktion, geringere Prozesskosten und mehr Nachhaltigkeit. Voraussetzung für diese Erfolge ist der hohe Stellenwert, den Gühring der hohen Qualität seiner Produkte und Serviceleistungen einräumt.



Als einer der Vorreiter in der MMS-Technologie steht Gühring für langjähriges Know-how bei der Minimalmengenschmierung. Gührings MMS-Spannfutter, nach weltweit tausendfach verwendeter und in der Automobilindustrie anerkannter Werksnorm, sind als einsatzbereit konfektionierte MMS-Lösungen für Ein- und Zweikanalsysteme erhältlich. Höhere Schnittgeschwindigkeiten und längere Werkzeugstandzeiten sind dank angepasster Kühlung möglich, ebenso Top-Oberflächenqualität

durch den reinen Schmierstoff. Werkstücke und Späne bleiben trocken, somit sparen Kunden die Kosten beim Entfetten ihrer Werkstücke sowie bei der Entsorgung von Spänen und Emulsion. Somit kommt es nicht nur zu einer Kosten-, sondern auch zu einer Ressourceneinsparung. Gerade bei der Minimalmengenschmierung kommt es auf die optimale Zuführung der sehr geringen Schmierstoffmengen zur Werkzeugschneide an. Eine mangelhafte Zuführung bzw. zu lange Ansprechzeit kann fatale Folgen wie vorzeitigen Verschleiß, verschlechterte Bearbeitungsqualität oder sogar Werkzeugbruch haben. Eine zu große Schmierstoffmenge führt dagegen zu erhöhten Kosten durch unnötigen Schmierstoffverbrauch und zusätzlichen Reinigungsaufwand für Bauteile bzw. Maschinen sowie zu einer unnötigen Belastung von Umwelt und Mitarbeitern.

Neben diesen Aspekten bietet Gühring außerdem auch eine Hartmetall-Sorte an, die aus **100% Recyclingmaterial** besteht. Seit dem Geschäftsjahr 2020 werden die ersten Produkte aus diesem Material standardisiert und in unser Katalogprogramm aufgenommen. Mehr zum Thema Recycling finden Sie in Kapitel 3.3 Abfallmanagement und Recycling.

Mit marginalen Unterschieden zu den herkömmlichen Materialien, ist dieses Material für den Einsatz im Fräs- und Bohrbereich bestens geeignet. Neben dem Vorteil der Ressourceneinsparung durch Wiederverwertung und Recycling ist ein wichtiger Vorteil dieses Materials das Preis-/Leistungsverhältnis. Wir haben daher schon viele Kunden und Handelspartner über den Globus verteilt diese Sorte testen lassen und haben eine sehr gute Resonanz erhalten. Diese Sorte soll daher in der Zukunft weiter ausgebaut werden. Ein weiterer Pluspunkt unseres Hartmetalls ist, dass bereits recyceltes Material nochmals recycelt werden kann.

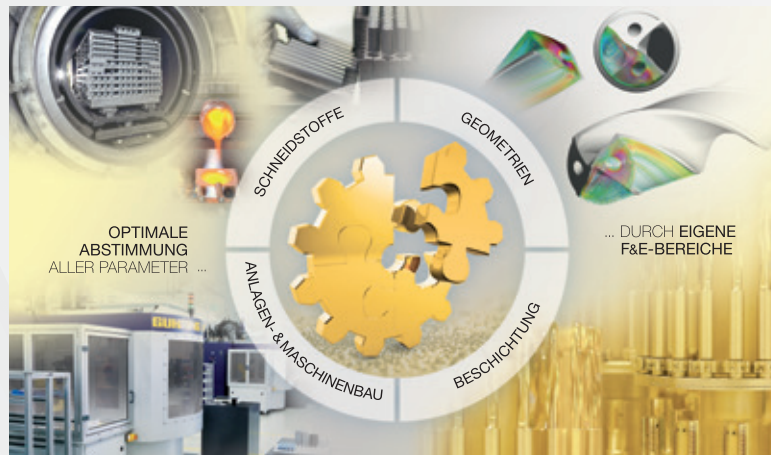
Damit aber nicht nur in unserem eigenen Unternehmen Ressourcen gespart werden, gibt es bei uns Projekte, die auch innerhalb der Wertschöpfungskette nachhaltig sind. Wir betrachten dabei zum Beispiel den Zerspanungsprozess beim Kunden. Durch Projekte wie Smart Cap und Tube-Design werden die anfallenden Späne bei der Zerspannung nach hinten abgeleitet. Der Kunde kann somit die Reinigung reduzieren oder sogar ganz sparen.

PRODUKTE & KUNDEN

- 2.1 Nachhaltige Produkte
 - 2.2 Produktqualität & Kundenzufriedenheit
 - 2.3 Verantwortung in der Lieferkette
 - 2.4 Informationssicherheit & Datenschutz
-

2.2. Produktqualität und Kundenzufriedenheit

„Null-Fehler“ ist unser Ziel bei unseren Bemühungen um höchste Produktqualität. Diese Produktqualität erreichen wir besonders durch unsere in der Branche einzigartige hohe Fertigungstiefe und ist somit maßgeblich für den Erfolg von Gühring verantwortlich. Wir bündeln die für die Werkzeugherstellung notwendigen Kompetenzen unter unserem Dach.



Durch unser funktionierendes Qualitätsmanagement-System gewährleisten wir sichere Prozesse und fehlerfreie Produkte und Dienstleistungen. Durch unser Qualitätsmanagement-System legen wir die Kennzeichnung und Rückverfolgbarkeit unserer Produkte sowie die dazugehörigen Dokumentationen fest. Produktrisiken wirken wir vor, indem wir Erfahrungswerte heranziehen, Materialeingangsprüfungen, Nutzwertanalysen, Bohrversuche, kaufmännische und technische Machbarkeitsprüfungen durchführen und nur freigegebene Lieferanten, die neuesten technischen Dokumentationen, qualifiziertes Personal sowie ständig kalibrierte Prüfmittel einsetzen.

Um für unsere Kunden die gesetzlich geforderten Produkt- und Dienstleistungsinformation sowie eine entsprechende Kennzeichnung zu gewährleisten, haben wir in einem unserer Prozessabläufe den

genauen Vorgang zum Umgang mit Informationen und Kennzeichnung beschrieben und halten uns bei all unseren Produkten an diese Vorgaben. Wir stellen so sicher, dass wir uns an alle Vorschriften und Gesetze halten. So wirken wir nicht nur Verstößen in diesem Zusammenhang entgegen, sondern sorgen so für eine sichere Nutzung unserer Produkte. Im Berichtszeitraum sind keine Verstöße im Zusammenhang mit Produktinformationen oder Kennzeichnung ermittelt worden. Ebenso sind im Berichtsjahr keine Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation bekannt geworden.

GRI 417-1, GRI 417-2, GRI 417-3

Im Bewusstsein all unserer Kunden ist der Begriff „Qualität“ der größte Faktor für Kundenzufriedenheit. Schon seit Gründung unseres Unternehmens wird daher ein hohes Qualitätsniveau an unsere Produkte gestellt. Durch konsequente Verfolgung dieses Zieles ist es uns gelungen, eine führende Marktposition auf dem Gebiet der Zerspanungswerkzeuge zu erreichen. Daher verpflichten wir uns selbst zu einem Qualitätsmanagementsystem, das dem hohen Standard unserer Produkte gerecht werden kann. Unser Qualitätsmanagementsystem ist demnach ein ständig lebendes System, bei dem die Mitarbeiter und die Geschäftsführung kontinuierliche Verbesserungen erzielen. Unser System ist nach der DIN EN ISO 9001:2015 ausgerichtet.

Aus den gesamt hergestellten Werkzeugen ermitteln wir eine interne Fehlerquote anhand von Qualitäts-Prüfvorgaben. Sollten Kunden doch einmal einen Grund zu einer Reklamation haben, nehmen wir alle Kundenprobleme detailliert auf, um effizient kontinuierliche Verbesserungsmaßnahmen einzuleiten.

Kundenzufriedenheitsindex

Unser jährlich ermittelter Kundenzufriedenheitsindex gibt uns relevante Informationen über kundenspezifische Kennzahlen. In unseren Index beziehen wir beispielsweise Lieferantenbewertungen von Kunden, die Reklamationsquote, Schulungen für externe Kunden, unsere Liefertreue sowie auch die Angebotserfolgsquote ein. Die prozentualen

PRODUKTE & KUNDEN

- 2.1 Nachhaltige Produkte
- 2.2 Produktqualität & Kundenzufriedenheit
- 2.3 Verantwortung in der Lieferkette
- 2.4 Informationssicherheit & Datenschutz

Verbesserungen in den letzten Jahren zeigt unsere positive Ausrichtung des Unternehmens zur Kundenzufriedenheit und auf dem Markt auf. Diese Zufriedenheit der Kunden zeigt sich auch immer wieder durch Auszeichnungen oder andere Anerkennungen von Kunden. Im Berichtszeitraum wurde beispielsweise unsere Reibahle HR 500 als bestes Werkzeug für 2020 von unserem größten Händler COMINIX in Japan ausgezeichnet.

Kundennähe

Ein engmaschig gewebtes Netz an Außendienstmitarbeitern und Standorten garantiert Gühring weit eine erstklassige Betreuung und schnelle Reaktionszeiten. Wir verfügen so über ein eigenes Vertriebsnetz aus Außendienstmitarbeitern und Produktmanagern. Unsere Werkzeuglösungen bestehen nicht nur aus unserem Standardprogramm, sondern wir fertigen komplexe Werkzeuge individuell nach Kundenwunsch.

2.3. Verantwortung in der Lieferkette

Gesellschaftliche Verantwortung hört nicht bei unseren eigenen Mitarbeitern auf. Uns ist bewusst, dass wir auch entlang der Lieferkette diese Bestrebungen fortsetzen müssen. Wir streben danach, dass unsere Zuliefererunternehmen die gleichen Grundsätze im Rahmen von sozialen und ethischen Standards einhalten, die wir selbst als Maßstäbe setzen. Die Betrachtung von sozialen und ökologischen Gesichtspunkten innerhalb der Lieferkette ist neben den nationalen und internationalen Gesetzen eine Bestrebung, die wir daher in unserer Nachhaltigkeitsrichtlinie absichern. Alle neuen Lieferanten sind angehalten, diese anzuerkennen und werden zusätzlich durch eine Lieferantenbewertung überprüft.

Lieferantenmanagement

Nachhaltigkeit ist ein langfristiger strategischer Erfolgsfaktor, nicht nur für uns, sondern auch für unsere Lieferanten und Zulieferer. Daher legen wir einen besonderen Wert auf die Festlegung eines gemeinsamen Leistungsstandards für einen verantwortungsbewussten Geschäftsbetrieb. Wir wissen um die Wichtigkeit höchster ethischer Standards sowie strengsten Anforderungen an Verhaltensweisen und Compliance. Nachhaltigkeit stellt in unserem Handeln ein zentrales Element unseres

Selbstverständnisses dar und ist Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Unser Handeln orientiert sich daher an allgemein gültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität, Rechtfähigkeit, Respekt der Menschenwürde und Nichtdiskriminierung. Unsere Lieferanten tragen maßgeblich zu unserem Erfolg bei. Es ist daher unser Anspruch, zusammen mit unseren Lieferanten die Entwicklung unserer Produkte und Dienstleistungen auch in Zukunft nachhaltig und erfolgreich zu gestalten. Ein gemeinsames Verständnis für ethisches und nachhaltiges Handeln sehen wir hierbei als Basis für den geschäftlichen Erfolg an. Aus diesem Grund behandeln wir Geschäftspartner bei allen Tätigkeiten fair, respektvoll und vertrauenswürdig.

Die genauen Anforderungen und Grundsätze für die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten haben wir in einer Nachhaltigkeitsrichtlinie für Lieferanten festgehalten. Diese Richtlinie wurde im Berichtszeitraum konkretisiert und sowohl bei Bestandslieferanten wie auch bei Neulieferanten über Selbstauskunftsbögen abgefragt. Die abgefragten Anforderungen sind unter anderem die Wahrung der internationalen Menschenrechte, die Ablehnung jeder Art von Zwangsarbeit, die Ablehnung jeder Form von Korruption und der Umgang mit der Umwelt und Mitarbeitern. Wir erwarten ebenfalls von unseren Lieferanten, dass sie die Einhaltung unserer Richtlinie durch ihre Unterauftragnehmer und -lieferanten sicherstellen. Sie sind somit aufgefordert, die Inhalte unserer Richtlinie an alle Beteiligten ihrer Lieferkette weiterzugeben und deren Einhaltung aktiv zu fördern.

Alle strategischen Lieferanten innerhalb unserer Wertschöpfungskette sollen zur Sicherstellung der nachhaltigen Beschaffung diese Nachhaltigkeitsrichtlinie anwenden und bestätigen.

49,8 % des Einkaufsvolumens im Berichtszeitraum wird von Lieferanten bezogen, die unsere Nachhaltigkeitsrichtlinie bereits bestätigt haben. Wir haben ein starkes Interesse daran, diese Zahl weiter zu optimieren. Daher wählen wir möglichst nur Lieferanten aus, von denen wir Integrität, Ehrlichkeit und ethisches Verhalten erwarten können. Selbstverständlich übernehmen auch wir im Gegenzug diese Verantwortung.

02

PRODUKTE & KUNDEN

- 2.1 Nachhaltige Produkte
- 2.2 Produktqualität & Kundenzufriedenheit
- 2.3 Verantwortung in der Lieferkette
- 2.4 Informationssicherheit & Datenschutz

Zur Überprüfung dieser Kriterien finden regelmäßig Lieferantenaudits statt. Im Berichtszeitraum konnten allerdings nur wenige Audits auf Grund der Corona-Pandemie stattfinden.

GRI 102-9, 102-10, GRI 308-1, GRI 308-2, GRI 414, GRI 408, GRI 409

Neben der Bewertung von Lieferanten findet zusätzlich bei jedem Einkauf oder Beschaffung von Investitionsgütern eine Überprüfung von Umweltkriterien statt. So werden bei der Beschaffung von Anlagen, Maschinen und Geräten unter anderem Daten zu den Kriterien Energie- und Wasserverbrauch, Emissionen und Recyclingmöglichkeiten eingeholt. Bei der Beschaffung von Bauleistungen wird auf eine ökologische Bauausführung geachtet. Bei der Anschaffung neuer Fahrzeuge werden ebenso Informationen zu den Verbräuchen und den Emissionen eingeholt.

Neben der Bewertung von Lieferanten auf Umweltkriterien versuchen wir zusätzlich nach Möglichkeit lokale Lieferanten zu unterstützen. Im Berichtszeitraum wurden 87,2% des gesamten Beschaffungsbudgets durch lokale Lieferanten abgedeckt. Da wir zahlreiche Betriebsstätten in ganz Deutschland haben, werden Lieferanten aus Deutschland als lokale Lieferanten betrachtet.

GRI 204-1

Jahr	2020	2019	2018
Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten in %	87,3%	87,8%	85,2%

Im Berichtszeitraum sind keine schwerwiegenden negativen ökologischen oder sozialen Auswirkungen in der Lieferkette bekannt geworden.

Auch in Bezug auf unsere Dienstleister legen wir Wert auf die Einhaltung der Menschenrechte und das Bewusstsein hierfür. So wird beispielsweise das gesamte Sicherheitspersonal, welches an Betriebsstätten der Gühring KG beauftragt wurde, bei der jeweiligen Fremdfirma zu den Themen Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult. Die Schulung von

Sicherheitspersonal soll dabei helfen, ein angemessenes Verhalten gegenüber Dritten in verschiedenen Situationen sicherzustellen, insbesondere im Hinblick auf die Anwendung von Gewalt. Außerdem verpflichten wir alle Fremdfirmen unsere Arbeits- und Umweltschutzhinweise für Fremdfirmen anzuwenden und die Inhalte an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schulen.

Reach

Den Umgang mit Chemikalien regelt bei Gühring die REACH-Verordnung. Sie regelt auf europäischer Ebene die Einführung, Herstellung sowie Anwendung aller Chemikalien und dient dem Schutz der menschlichen Gesundheit und der Umwelt.

Konfliktminerale

Das Thema Konfliktminerale in unserer Lieferkette ist ein Thema, mit dem wir uns schon lange befassen. In Lieferketten, besonders in der Metallindustrie, ist dies ein bedeutendes soziales Risiko. Bei uns ist der Einkauf von Wolfram als Konfliktmineral betroffen.

Beim Abbau dieser Mineralien kann es zu Risiken wie Menschenrechtsverletzungen, Korruption und Geldwäsche kommen oder zur Finanzierung von bewaffneten Truppen beitragen. Um sicherzustellen, dass diese Risiken nicht auftreten, beziehen wir unsere Rohstoffe nur von Zulieferern, die den Abbau ohne diese Risiken garantieren. Daher haben wir von allen Zulieferern eine schriftliche Bestätigung, dass alle Rohmaterialien frei von Konfliktmineralen sind, den Richtlinien der OECD entsprechen und mit den Anforderungen aus Artikel 1502 des Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Acts übereinstimmen.

Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe

Für die Herstellung unserer Produkte werden verschiedenste Materialien gebraucht. Der größte Anteil für die Herstellung von Hartmetall zur Produktion von Werkzeugen nimmt dabei das Pulver oder Granulat von Wolfram und Kobalt ein. Um sowohl ökonomische als auch ökologische Gesichtspunkte zu betrachten, setzen wir hier zum Teil auf recycelte Ausgangsstoffe und kaufen daher altes Hartmetall zurück und lassen es aufbereiten.

02

PRODUKTE & KUNDEN

- 2.1 Nachhaltige Produkte
 - 2.2 Produktqualität & Kundenzufriedenheit
 - 2.3 Verantwortung in der Lieferkette
 - 2.4 Informationssicherheit & Datenschutz
-

Rückkauf von Hartmetall

Bei der Aufbereitung von gebrauchten Hartmetallwerkzeugen werden diese in wiederverwendbares Pulver durch verschiedene Prozesse umgewandelt. Gebrauchte Endprodukte werden so wieder als Ausgangsprodukt nutzbar gemacht und recycelt. Wir kaufen jährlich größere Mengen Hartmetall zurück, aus denen bei der Aufbereitung recyceltes Pulver entstehen kann und für neue Produkte wiederverwendet wird.

Bevor allerdings der Prozessschritt des Recyclings durchgeführt wird, bieten wir unseren Kunden die Möglichkeit, Sonderwerkzeuge in Dienstleistungszentren aufzuarbeiten, sodass die Lebenszeit des Produktes verlängert wird. Das Recycling setzt somit erst zu einem späteren Zeitpunkt ein. In Dienstleistungszentren werden unsere Werkzeuge aufgearbeitet. Kunden müssen sich dabei um nichts kümmern. Ein Hol- und Bringdienst sichert termingerechte Logistik. Die Wiederaufbereitung in Originalqualität und anschließendes Nachbeschichten sorgt für maximale Wirtschaftlichkeit. Erst wenn ein Werkzeug nicht mehr gebrauchsfähig ist, macht unser Hartmetall Recycling den Einsatz unserer Werkzeuge zu einer runden Sache.

GRI 301-2

PRODUKTE & KUNDEN

- 2.1 Nachhaltige Produkte
 - 2.2 Produktqualität & Kundenzufriedenheit
 - 2.3 Verantwortung in der Lieferkette
 - 2.4 Informationssicherheit & Datenschutz
-

2.4 Informationssicherheit und Datenschutz

Informationen und Daten stellen für uns einen hohen Wert dar. Um diesen Wert ausreichend zu schützen, nehmen bei Gühring die Themen Informationssicherheit und Datenschutz einen immer höheren Stellenwert ein. Durch die Verflechtung der beiden Themen werden Informationssicherheit und Datenschutz in einem aufeinander abgestimmten Management-System verwaltet, um Synergieeffekte nutzen zu können.

Im Rahmen der Zusammenarbeit von Gühring mit Kunden und Lieferanten werden verschiedene Informationen ausgetauscht. Um den Schutz dieser Informationen gewährleisten zu können, setzen wir ein Informationssicherheits-Management-System ein. Für die Koordination und Umsetzung unseres Informationssicherheits-Management-Systems ist unser **Chief Information Security Officer (CISO)** zuständig. Der CISO hat ein direktes Vortragsrecht gegenüber der Geschäftsführung und erstellt jährlich einen Bericht über die durchgeführten Aktivitäten im vergangenen Geschäftsjahr. Dadurch gewährleisten wir die Erfüllung der wesentlichen Schutzziele: Verfügbarkeit, Integrität und Vertraulichkeit. Mit ergänzenden IT-Risikoanalysen ermöglichen wir ausreichenden Schutz durch proaktive Maßnahmen sowohl technischer als auch organisatorischer Art. Unsere Unternehmensleitlinie für Informationssicherheit verankert unsere Prinzipien und Strukturen. Die Leitlinie für Informationssicherheit wird laufend überprüft und bei Bedarf aktualisiert.

Mit der Informationssicherheit einhergehend ist auch das Thema Datenschutz ein wesentliches Thema mit dem sich Gühring auseinandersetzt. Mit der zunehmenden Digitalisierung weltweit, aber auch in unserem Unternehmen, erhält das Recht auf informationelle Selbstbestimmung eines jeden Einzelnen einen immer stärker werdenden Fokus. Dies betrifft sowohl unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch unsere Kunden und Lieferanten. Um die personenbezogenen Daten ausreichend zu schützen und den gesetzlichen Vorschriften, welche sich mit der Datenschutz-Grundverordnung erneuert und teilweise wesentlich geändert haben, Folge leisten zu können, haben wir technische und organisatorische Maßnahmen ergriffen. In unserer

Datenschutzleitlinie sind Prozesse, Verantwortlichkeiten und Strukturen unseres Datenschutz-Management-Systems festgelegt. Weiter wird über die Rechte der betroffenen Personen informiert u. a. das Recht auf Auskunft und auf Löschung gespeicherter Daten. Diese Leitlinie wird laufend überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Die Datenschutzleitlinie stellt den Mindeststandard dar. Die Umsetzung des Datenschutz-Management-Systems koordiniert unser zentraler Konzerndatenschutzbeauftragter.

Neben der Aufrechterhaltung des Prozesses sorgt der Konzerndatenschutzbeauftragte für die Weiterentwicklung des Themas Datenschutz und allen dazugehörigen Maßnahmen und berät Organisationseinheiten, Fachbereiche. Der Datenschutzbeauftragte berichtet direkt an die Geschäftsführung. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind arbeitsvertraglich zur Einhaltung des Datenschutzes und den vertraulichen Umgang mit personenbezogenen Daten und Informationen verpflichtet. Zudem bieten wir den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine webbasierte Datenschutz E-Learning Schulung an. Die Teilnahme an der Schulung ist verpflichtend.

Die Weitergabe von personenbezogenen Daten an Dritte erfolgt grundsätzlich nicht. Sollten personenbezogene Daten doch übermittelt werden, erfolgt dies ausschließlich auf Basis einer entsprechenden Rechtsgrundlage. Unsere Datenschutzerklärung gibt hierüber transparent Aufschluss.

Im Berichtsjahr gab es keine Anfragen oder Beschwerden von Kunden oder zuständigen Aufsichtsbehörden zu Verletzung des Datenschutzes. Es gab keine Datenlecks, Fälle von Datendiebstahl oder Datenverluste. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dazu angehalten, an die hierfür publizierten Stellen etwaige Verletzungen oder Auffälligkeiten zu melden. Zukünftige Vorfälle werden entsprechend unseren definierten Prozessen analysiert, bearbeitet und die anfragende Stelle über Ereignisse und eventuelle Maßnahmen informiert.

GRI 418

UMWELT

- 3.1 Umweltmanagement
- 3.2 Umgang mit Ressourcen
- 3.3 Abfallmanagement & Recycling



Umweltbezogenes Denken und Handeln und die damit einhergehende Übernahme von Verantwortung sind grundlegende Elemente der Unternehmenspolitik von Gühring. Als Familienunternehmen achten wir schon bei der Entwicklung unserer Produkte auf den Schutz der Umwelt und richten unser Handeln so aus, dass wir den nationalen und internationalen Umweltvorschriften entsprechen.

3.1 Umweltmanagement

Alle Standorte der Gühring KG sind nach dem Umweltmanagementsystem ISO 14001 zertifiziert.

Die Überprüfung aller Umweltvorschriften wird regelmäßig durch Audits, Begehungen durch das interne Umweltmanagement und zusätzlich durch die zuständige Gewerbeaufsicht und Berufsgenossenschaften durchgeführt. Falls es zu Abweichungen kommt, werden diese in einem Auditbericht festgehalten und Maßnahmen zur Korrektur werden unverzüglich eingeleitet.

Unsere Umweltschutzpolitik ist allen Führungskräften und Mitarbeitern durch Schulungen und Aushänge bekannt. Für Externe ist die Unternehmenspolitik auf unserer Website eingestellt. Fremdfirmen werden mittels einer Broschüre über die Unternehmenspolitik unterrichtet.

Wir bieten allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im internen Lernmanagementsystem (Schulungsportal) die Möglichkeit sich in vielen Bereichen weiterzubilden. In diesem Portfolio befindet sich unter anderem auch das Schulungsangebot zum Managementthema Umwelt als Pflichtschulung. Die Bedeutung in der betrieblichen Praxis für das Themenfeld Umweltmanagement (ISO 14001) wird bei uns gezielt geschult. Somit soll ein Verständnis für dieses Managementsystem und die Faktoren für eine erfolgreiche Umsetzung vermittelt werden.

Im Berichtszeitraum sind keine Verstöße gegen Umweltschutzgesetze oder -verordnungen bekannt geworden.

GRI 307-1

3.2. Umgang mit Ressourcen

Der Umgang mit Ressourcen ist uns ein wichtiges Anliegen, denn viele Ressourcen sind begrenzt. Der schonende Umgang mit natürlichen Ressourcen stellt dabei eine besondere Herausforderung dar. Dieser Verantwortung sind wir uns bewusst und legen dabei besonderen Wert auf unser Energiemanagement und das Thema Emissionen, welches wir in diesem Jahr durch die erstmalige Erstellung einer Ökobilanz unter Beweis stellen.

Energiemanagement

Energiebedarf senken, Energieeffizienz steigern

Gühring strebt dieses Ziel unternehmensweit und über alle Geschäftsbereiche an. Egal ob am Arbeitsplatz, bei der Beschaffung von Waren, in unseren Dienstleistungen, bei der Distribution unserer Produkte oder der Auslegung von Anlagen. Wir streben daher eine langfristige Senkung des Energiebedarfs an und somit die Verbesserung der energiebezogenen Leistung. Daraus resultiert die Steigerung der Energieeffizienz. Damit erreichen wir eine Verbesserung unserer Energiekennzahl um einen speziellen, nicht unbeachtlichen Prozentsatz, innerhalb der jeweiligen betrachteten Organisation. Diese Zielsetzung verfolgen wir primär bei der Herstellung unserer Produkte, Beschaffung von Waren und Dienstleistungen sowie bei der Auslegung unserer Anlagen. Ebenso innerhalb persönlicher Verhaltensweisen aller Mitarbeitenden (kontinuierlicher Verbesserungsprozess).

Die zutreffenden Gesetze, Verordnungen, behördlichen Auflagen und sonstigen Anforderungen sind immer einzuhalten. Bei technischen Lösungen zur Steigerung der Energieeffizienz orientieren wir uns mindestens am jeweils aktuellen Stand der Technik.

Zur Umsetzung dieser Grundsätze halten wir ein Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001 aufrecht. Wir stellen die erforderlichen Informationen und die geeigneten Mittel zur Verfügung, um die Energieziele zu erreichen. Dies wird von uns ständig überwacht, bewertet und nach Bedarf verbessert. Weiter werden wir regelmäßig überprüfen, ob die erforderlichen finanziellen und strukturellen Voraussetzungen sowie Ressourcen sichergestellt sind, um die vorgegebenen Ziele zu erreichen.

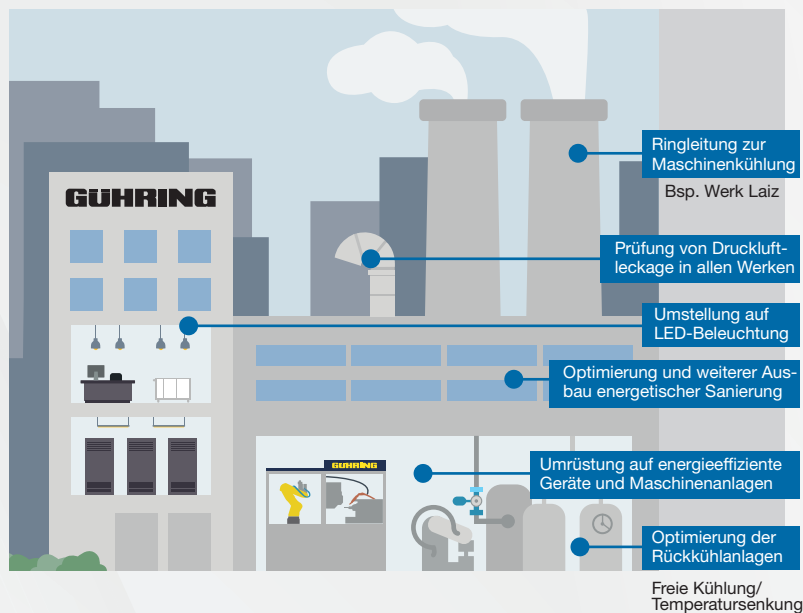
Zusammengefasst bedeutet dies für uns, dass wir die Nachhaltigkeitsanforderungen unserer Kunden erfüllen, unsere Energiekosten senken und zudem den CO₂-Ausstoß reduzieren. Daher setzen wir gerade hier besonders auf Ziele und Maßnahmen für eine bessere Energieeffizienz. Wie überprüfen regelmäßig auf Leckagen an den Druckluftsystemen in allen Werken und rüsten die Beleuchtungssysteme standortweise bis 2022 auf LED-Beleuchtung um. Die Optimierung und der weitere Ausbau energetischer Sanierung wird ebenso kontinuierlich geprüft. Daher

03

UMWELT

- 3.1 Umweltmanagement
- 3.2 Umgang mit Ressourcen
- 3.3 Abfallmanagement & Recycling

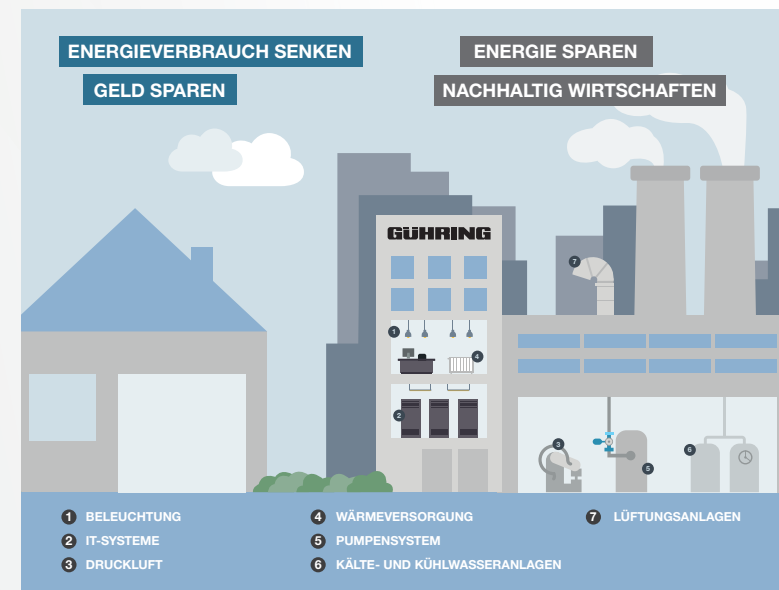
setzen wir beispielsweise auf die Umrüstung energieeffizienter Geräte und Maschinenanlagen oder die Optimierung der Rückkühlanlagen. So haben wir an unserem Standort in Laiz im Berichtszeitraum eine neue zentrale Prozesskälteanlage mit integrierter Schaltschrankkühlung und 100% Freikühlung bei Temperaturen unter 12°C in Betrieb genommen.



GRI 302-4

Ein weiteres Beispiel, wie wir die Senkung unseres Energieverbrauchs angehen wollen, ist ein Konzept zum energieeffizienten Fahren, welches im Berichtszeitraum geplant und auch schon teilweise umgesetzt wurde. Dienstfahrten sind besonders in unserem Unternehmen ein relevanter Energiefaktor. Durch eine richtige Fahrweise kann beispielsweise bis zu 25% Kraftstoff eingespart werden, was wiederum die Höhe unserer CO₂-Emissionen reduzieren kann und somit auch ökonomisch sinnvoll ist. In den nächsten Jahren soll dieser Ansatz noch weiter ausgebaut werden, sodass wir die Reduzierung spezifisch messen und weiter

reduzieren können. Um das Thema Energiesparen zusätzlich weiter im Unternehmen zu verankern, werden wir ab dem nächsten Jahr Schulungen zu diesem Thema für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbieten. Uns ist es wichtig zu vermitteln, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter Energie sparen kann und will. Dafür muss das Wissen zum Thema Energiesparen weitergegeben und Anreize zur Mitarbeitermotivation (KVP) geschaffen werden. Unsere Maßnahmen gehen allerdings über eine reine Schulung hinaus. Das Energie-Team hat ein umfassendes Kommunikationsmaßnahmenpaket entworfen, um die Aufmerksamkeit kontinuierlich auf dieses wichtige Thema zu lenken und auch das Wissen zu vermitteln. So wird neben Flyern, Postern, Mailings, Broschüren und Newslettern, dieses Thema schon bei der Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Einarbeitungsplan aufgenommen. Mit einer zielgruppenorientierten Kommunikation versuchen wir alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erreichen.



03

UMWELT

- 3.1 Umweltmanagement
- 3.2 Umgang mit Ressourcen
- 3.3 Abfallmanagement & Recycling

Energieverbräuche ¹ :	2019	2020
Strom (in kWh)	49.927.866	44.155.306
Erdgas (in kWh)	8.113.034	8.414.857
Heizöl (in kWh)	3.397.043	1.102.133
Fernwärme (in kWh)	nicht vorhanden	nicht vorhanden
Kraftstoff (in kWh)	14.650.684	10.181.755
Summe (in kWh)	76.088.627	63.854.051

¹ Hier werden nur die Energieverbräuche der Muttergesellschaft Gühring KG abgebildet.

GRI 302-1

Emissionen – CO2-Bilanz

Erstmalig haben wir in diesem Berichtsjahr eine Lebenszyklusanalyse durchgeführt und betrachten somit systematisch die Umweltauswirkungen von Produkten während des gesamten Lebensweges.

Unser Ziel ist es, zu ermitteln, wie wir aktuell hierzu aufgestellt sind, um Emissionen zu minimieren. Wir orientieren uns dabei an den Zielen der EU-Kommission und der Vereinten Nationen: Bis 2050 soll Europa der erste CO2-neutrale Kontinent werden und die globale durchschnittliche Erwärmung auf weniger als 2°C bis 2030 umgesetzt werden.

Bei der Bilanzierung von Treibhausgasen differenzieren wir zwischen direkten und indirekten Emissionen. Gemäß dem GHGP (Green House Gas Protocol) werden die Unternehmensemissionen in drei „Scopes“ eingeteilt.

Unser Ziel für die erste Analyse war die Ermittlung von Scope 1 und 2.

Scope 1: direkte Treibhausgasemissionen

(z.B. durch Produktionsprozesse, Fuhrpark)

Scope 2: indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen

(z.B. zugekaufter Strom)

CO2-Bilanz 2020

Scope 1: direkte Treibhausgasemissionen

CO2-Emissionen in kg für Heizöl, Erdgas, Dieselmotoren

Heizöl (in kg CO2)	350.478
Erdgas (in kg CO2)	2.078.470
Diesel (in kg CO2)	3.278.941

Emissionen (in kg CO2) gesamt **5.707.889**

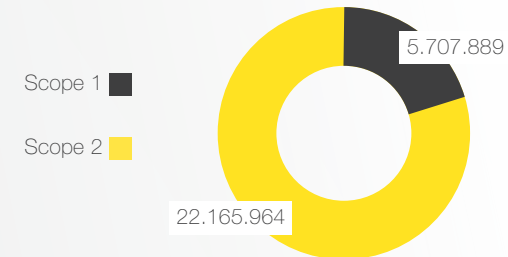
Scope 2: indirekte Treibhausgasemissionen

CO2-Emissionen in kg für eingekauften Strom

Strom (in kg CO2)	22.165.964
--------------------------	------------

Gesamtemission (in kg CO2) Gühring KG Scope 1 & 2 **27.873.852**

CO2-Emissionen 2020 (in kg)



GRI 305-1, GRI 305-2

UMWELT

- 3.1 Umweltmanagement
- 3.2 Umgang mit Ressourcen
- 3.3 Abfallmanagement & Recycling

Emissionen im Logistikbereich

Bei Gühring stehen die Ziele Emissionseinsparung und Kostenminimierung in der Logistik im Einklang. Die ökonomischen und ökologischen Ziele bilden im Bereich Transport / Logistik keinen Zielkonflikt, sondern lassen sich aus unserer Sicht gemeinsam erreichen. Langsamere Sendungen verursachen weniger Emissionen und sind günstiger. Wenige große Sendungen sind günstiger als mehrere kleine Sendungen und verursachen ebenfalls weniger CO2. In einem Pilotprojekt wird zurzeit erprobt, wie viele Kosten- und auch Emissionseinsparungen vorliegen durch den Wechsel von Luftfracht auf den Schienenverkehr oder Schiffsverkehr, unter der Bedingung die vereinbarten Lieferzeiten einzuhalten.

Standard-Pakete werden bei Gühring CO2-neutral verschickt. Der Versanddienstleister setzt beispielsweise vermehrt auf elektrische Antriebe der Fahrzeuge, auf nachhaltige Gebäude oder eine Umstellung auf 100% Ökostrom. Die nicht vermeidbaren CO2-Emissionen werden kompensiert. Die Kompensation erfolgt durch effiziente Aufforstung mit schnell wachsenden Bäumen. Durch die Wahl des Dienstleisters sorgen auch wir dafür, dass wir bei unseren nachgelagerten Prozessen Emissionen sparen und die Umwelt schonen. Gleichzeitig sind Standard-Pakete günstiger als Express-Pakete.

Neben all diesen Umsetzungen behalten wir aber eins trotzdem im Blick: Die bestellten Produkte kommen zum vereinbarten Termin bei unseren Kunden an.

Wasser und Abwasser

Sowohl an unseren Standorten als auch bei der Herstellung unserer Produkte benötigen wir die Ressource Wasser. Wir sind daher bestrebt den Wasserverbrauch, wo immer möglich, zu reduzieren.

Wasserverbrauch: *	2019
Frischwasser (in m³)	20.257,29
Abwasser (in m³)	20.226,29

GRI 303-3, GRI 303-4

* Die Daten aus 2020 lagen zum Redaktionsschluss noch nicht vor.

3.3. Abfallmanagement und Recycling

Die Themen Abfall und Recycling sind bei uns zwei zusammenhängende Themenbereiche. Für alle anfallenden Abfälle stellt unser Abfallmanagement die ordnungsgemäße Entsorgung entsprechend der gesetzlichen Vorgaben sicher. Damit allerdings das Abfallaufkommen so gering wie möglich sowohl bei uns als auch bei unseren Kunden gehalten wird, beschäftigen wir uns schon lange mit dem Thema Recycling.

Abfall

Bei der Abfallentsorgung wird bei uns nur mit qualifizierten Unternehmen zusammengearbeitet. An all unseren Standorten entspricht dies den zertifizierten Entsorgungsfachbetrieben. Für die Überprüfung der ordnungsgemäßen Entsorgung der Abfälle ist der Abfallbeauftragte verantwortlich. Wir stellen somit sicher, dass Änderungen in Gesetzen erkannt und rechtskonform umgesetzt werden. Wir entsorgen weder ins Ausland, noch verbrennen oder deponieren wir Abfälle.

In unserer internen Verfahrensweisung wird gefordert, dass Abfälle in erster Linie zu vermeiden und in zweiter Linie zu verwerten sind. Ziel ist dabei die Umweltbeeinträchtigungen so weit wie möglich zu minimieren.

Wir orientieren uns dabei an den folgenden Grundsätzen:



Abfälle, die nicht entstehen, müssen nicht aufwendig entsorgt werden. Durch ständige Verbesserungen der Abläufe und der Produktionstechnik wird versucht der Entstehung von Abfällen vorzubeugen. Wo im Produktionsablauf keine abfallfreien Verfahren nach dem Stand der Technik verfügbar sind, wird auf die Verminderung der Abfallmenge hingearbeitet. Bei Abfällen, die sich nicht vermeiden lassen und bereits auf die technisch & wirtschaftlich mögliche Restmenge reduziert worden sind, wird auf eine rechtskonforme und möglichst umweltfreundliche Verwertung / Entsorgung geachtet. Das getrennte Sammeln der Abfälle erfolgt nach den kommunalen festgelegten Regelungen, in unterschiedlich farblich gekennzeichneten Behältern. Jede einzelne Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist verantwortlich für den korrekten Einwurf und die getrennte Abfallerfassung der einzelnen Abfallfraktionen (Abfallart). Die

Abteilungs-/ Bereichsleiter haben eine überwachende Funktion für das getrennte und ordnungsgemäße Sammeln der Abfälle in ihren Zuständigkeitsbereichen.

Unser Abfall ist zusammengesetzt aus:

Abfallaufkommen und -entsorgung (in t)	2020
Gefährliche Abfälle	391,13
Ungefährliche Abfälle	891,01

GRI 306-1, GRI 306-2, GRI 306-3, GRI 306-5

Unserer gesetzlichen Pflicht zur Rücknahme von Transport- und Verkaufsverpackungen decken wir mit einer Zusammenarbeit mit einem Dienstleistungsunternehmen ab. Diese Dienstleistung soll den Kreislauf schließen. Die Verpackungen, die sonst im normalen Müll landen, werden beim Kunden auf Wunsch abgeholt. So wird garantiert, dass die Verpackungen recycelt werden und dem Kreislauf wieder zugeführt werden. Für das Berichtsjahr haben wir folgende Transport- und Verpackungsmengen lizenziert:

Duales System (Verkaufsverpackungen)

Kunststoffe	4,165 t
Papier / Pappe / Kartonagen	0,314 t

Transportverpackungen

PE-Folie	6,247 t
Papier / Pappe / Kartonagen	33,803 t

Das Dienstleistungsunternehmen holt die Transportverpackungen auf Wunsch bei unseren Kunden ab. Im Bereich „Duales System“ beteiligt sich dieses beispielsweise an den Kosten der Abholung der gelben Säcke oder Tonnen für Verkaufsverpackungen bei unseren Kunden, die über diese Systeme entsorgen.

Recycling von Hartmetallabfällen

Durch das Recycling eigener anfallender Rohstoffe, wie bspw. Hartmetallstückschrotte oder Hartmetallschleifschlämme, minimieren wir unser Abfallaufkommen sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen. Beim Recycling von Hartmetall lassen wir die Abfallprodukte so

aufbereiten, dass dieses wiederverwendet werden kann und sparen damit wertvolle Ressourcen. Da wir Verbraucher von Hartmetall sind, ergibt sich hierdurch die Möglichkeit Ressourcen zu sparen und durch das Recycling eigener anfallender und von Kunden zurück gekaufter Schrotte Kosten zu reduzieren.

GRI 306-4

Wiederverwertete Verpackungsmaterialien

Jede Art von Verpackungen im Allgemeinen und auch bei uns unterliegt nachhaltigen Problematiken. So werden bei der Herstellung von Kartonagen Unmengen an Wasser verbraucht und im besten Fall werden keine Aufdrucke mit Mineralöl verwendet. Daher benutzen wir bei Gühring gerne eine Alternative. Unsere Holzverpackungen bestehen aus nachwachsenden Rohstoffen und können mehrfach verwendet werden.

Die Aufbereitung und Wiederverwertung unserer Holzverpackungen aus unserer PKD-Fertigung (Polykristalliner Diamant) ist daher ein Beispiel, wie wir mit dem Thema Verpackungen umgehen. Wiederverwertung heißt für uns, dass die Verpackungen vom Kunden wieder zurückkommen, sie aufbereitet werden und anschließend erneut verwendet werden können.

Durch die hochwertige Qualität der Verpackungen aus Holz ist es uns möglich, diese aufzuarbeiten und erneut zu nutzen. Wir schonen somit nicht nur wertvolle Ressourcen, sondern verringern auch das Abfallaufkommen beim Kunden. Seit 2019 werden Verpackungsholzboxen für Fertigwerkzeuge, die vom Kunden zurückgeholt werden, überschleifen und aufbereitet, sodass wir diese wiederverwenden können. In Summe konnten so bereits fast 4500 Boxen aufbereitet und wiederverwendet werden.

Aktuell wird geprüft, bei welchen Kunden zusätzlich die Verpackungen wieder eingesammelt werden können, um von dort direkt zur Wiederaufbereitung gebracht zu werden. Der Prozess der Verpackungsrückholung wird so sukzessiv ausgeweitet, um möglichst viele Verpackungen nach der Aufbereitung erneut nutzen zu können.

Zusätzlich prüfen wir aktuell eine Alternative für unsere Plastikverpackungen. Wir streben an, Plastikverpackungen, soweit es möglich ist, zu 100% aus Rezyklaten zu verwenden. Dabei werden Abfälle so recycelt, dass diese wieder in den Kreislauf zurückgeführt werden können.

GRI 301-1

MITARBEITER & GESELLSCHAFT

- 4.1 Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter
- 4.2 Aus- und Weiterbildung
- 4.3 Vielfalt & Chancengleichheit
- 4.4 Arbeitssicherheitsstandards & Gesundheitsschutz
- 4.5 Soziale Verantwortung



04

Mitarbeiter & Gesellschaft

- 4.1 Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter
- 4.2 Aus- und Weiterbildung
- 4.3 Vielfalt & Chancengleichheit
- 4.4 Arbeitssicherheitsstandards & Gesundheitsschutz
- 4.5 Soziale Verantwortung

Als Unternehmen tragen wir eine besondere Verantwortung für unsere Mitarbeiter und die Gesellschaft. Dieser sozialen Verantwortung kommen wir sowohl im Umgang mit unseren Mitarbeitern als auch als regionaler Arbeitgeber nach. Regionale Verantwortung übernehmen heißt für uns sich für die Zukunft aufzustellen. Dabei geht es nicht nur um das Anwerben, Halten und Fördern unserer Mitarbeiter aus den Regionen, sondern auch um die Weiterentwicklung der Region. Wir bieten unseren Beschäftigten attraktive Rahmenbedingungen sowie individuelle Entwicklungsmöglichkeiten. Wir verfolgen die Vision eines sozialen, betriebswirtschaftlichen Unternehmens.

4.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die wichtigste Ressource unseres Unternehmens sind unsere qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Aktuell beschäftigen wir 2420 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Gühring KG. Persönliche Entwicklungschancen, ein gesundheitsverträgliches Arbeitsumfeld und die Möglichkeit, Beruf und Familie zu vereinen sind nur einige der Faktoren, auf die wir beim Umgang mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern achten.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Zahlen / Übersicht Mitarbeiterstruktur:



Um eine Aussage über die Mitarbeiterzufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter treffen zu können, passen wir unseren Mitarbeiterzufriedenheitsindex (MI) jährlich an. Wir messen verschiedenste Kriterien, die zur Mitarbeiterzufriedenheit führen und vergleichen diese mit den Vorjahren. Unter anderem betrachten wir Kriterien wie Betriebszugehörigkeit, die Krankenrate, die Investitionen in Arbeitssicherheit oder die Anzahl der freigestellten Betriebsräte. Die Verbesserung des MI in den letzten Jahren zeigt die positive Ausrichtung des Unternehmens gegenüber seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf.

Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeigt sich daher auch in unserer stabilen Fluktuationsquote. Die Fluktuationsrate ist seit Jahren relativ stabil und bewegt sich zwischen 5 und 6 %. Im Berichtszeitraum lag sie bei 5,4 %.*

GRI 401-1

*Die Fluktuationsrate wird nach der BDA-Formel berechnet.

Wir versuchen außerdem unsere Mitarbeiter durch verschiedenste Benefits zu motivieren. Wir bieten unseren Mitarbeitern Urlaubsverschickungen, Essenzuschüsse, Einkaufsgutscheine / Einkaufsrabatte, Homeoffice/Werkswohnungen und weitere Vorteile an. Dabei gibt es für betriebliche Leistungen keine Unterscheidung im Angestelltenbereich zwischen Voll- und Teilzeit-Angestellten.

GRI 401-2

Vergütungsgrundsätze

Bei Gühring richtet sich die Höhe des Entgeltes nach dem Tarifvertrag oder den einzelvertraglichen Vereinbarungen. Bei Einstellung und Versetzung wird dem Beschäftigten das ihm zustehende Entgelt mitgeteilt. Ebenso wird der Beschäftigte über sämtliche Veränderungen seines Entgeltes informiert. Die Gewährung einer außertariflichen Zulage erfolgt freiwillig. Sie kann jederzeit widerrufen werden, in eine Leistungszulage umgewandelt oder bei Tarifierhöhungen/Tarifgruppenerhöhungen ganz oder teilweise angerechnet werden. Alle anfallenden Zuschläge werden nach den jeweiligen tariflichen Bestimmungen und Betriebsvereinbarungen bezahlt.

Prozentsatz der Angestellten, die unter Tarifverträge fallen:

Tariflich Angestellte	79%
Außertariflich Angestellte	21%

GRI 102-41

Die Vergütung erfolgt gemäß Tarifvertrag, welcher über dem Mindestlohn liegt.

GRI 202-1

Falls betriebliche Veränderungen, die wesentlich für unsere Angestellten sein könnten, anstehen, gelten bei uns die gesetzlichen und tariflichen Fristen.

GRI 402-1

Mitarbeiter & Gesellschaft

- 4.1 Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter
- 4.2 Aus- und Weiterbildung**
- 4.3 Vielfalt & Chancengleichheit
- 4.4 Arbeitssicherheitsstandards & Gesundheitsschutz
- 4.5 Soziale Verantwortung

Elternzeit

Bei Gühring haben unsere Mitarbeiterinnen und auch Mitarbeiter die Möglichkeit, Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Daher findet bei uns das Bundeselterngeld und Elternzeitgesetz Anwendung. Im Berichtszeitraum befanden sich 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit.

GRI 401-3

4.2 Aus- und Weiterbildungen

Wir bei Gühring legen Wert auf eine gute Aus- und Weiterbildung. Daher bieten wir an unseren Standorten 12 verschiedene technische und kaufmännische Ausbildungsmöglichkeiten von Industriemechaniker (m/w/d) über Präzisionswerkzeugmechaniker (m/w/d) bis Industriekaufmann (m/w/d) und Fachinformatiker mit verschiedenen Spezialisierungen (m/w/d) an.

Durch die auch bei uns zunehmende Wichtigkeit der Digitalisierung entstehen immer wieder neue Ausbildungsmöglichkeit, wie z.B. die Ausbildung zu E-Commerce-Kaufleuten (m/w/d), die wir seit 2019 anbieten. Aktuell haben wir über 210 Auszubildende und Duale Studierende in 12 verschiedenen Ausbildungs- oder Studiengängen.

	Anzahl Auszubildende
Kaufmännisch (5 Ausbildungsgänge)	28
Technisch (3 Ausbildungsgänge)	159
Studium (3 Duale Studiengänge + Kombi Studium)	24
Insgesamt	211

Neben einer hervorragenden Ausbildung in Deutschland haben unsere Auszubildenden auch die Möglichkeit, ein Teil ihrer Ausbildung an einem ausländischen Standort zu verbringen.

Wie bieten unseren Azubis darüber hinaus aber noch mehr. So steht ihnen an den verschiedenen Standorten „Azubi Flitzer“ zur Verfügung. Das sind Autos, die von den Azubis genutzt werden können, wenn sie

zu einem anderen Standort fahren müssen oder andere Aufgaben im Rahmen ihrer Ausbildung zu erledigen haben. Außerdem finden jährlich verschiedenste Teamevents und Feiern statt. Die Azubis bekommen außerdem die Möglichkeit am betriebsinternen Fremdsprachenunterricht teilzunehmen.

Schülern und Studenten bieten wir die Möglichkeit Praktika zu absolvieren oder Abschlussarbeiten an unseren Standorten zu schreiben.

Ein besonderes Angebot sich mit Thema Nachhaltigkeit und Energie auseinanderzusetzen, ist die Ausbildung unserer Azubis zu Energiescouts. Einige unserer Auszubildenden aus dem zweiten und dritten Lehrjahr erhalten die Möglichkeit, sich als Energiescout ausbilden zu lassen und kümmern sich im Bereich des Energiemanagements um Angelegenheiten und Projekte rund um das Thema Energie. Die Ausbildung findet im Rahmen eines IHK-Seminars statt. Dabei wird besonders Wert daraufgelegt, dass Auszubildende aus unterschiedlichen Bereichen diese Weiterbildung erhalten und somit das erlangte Wissen und die Inhalte in unterschiedliche Bereiche des Unternehmens gebracht werden.

Besonders bei der Gewinnung von neuen Auszubildenden ist unser regionaler Bezug entscheidend. So nehmen wir an allen großen Messen in der Umgebung unserer Ausbildungsstandorte teil. Mit unserem Messestand und einem Team aus mehreren Auszubildenden der verschiedenen Berufe und Studiengänge informieren wir potenzielle Bewerber direkt, persönlich und im Dialog über die Möglichkeiten bei Gühring. Wir gehen ebenfalls direkt in die Schulen und stellen hier im Rahmen einer Unterrichtsstunde die Ausbildungsmöglichkeiten und Studiengänge vor. Ebenso ergibt die Nähe zur Hochschule Albstadt, die in direkter Nachbarschaft des Hauptwerkes in Albstadt-Ebingen liegt, viele Möglichkeiten des gegenseitigen Austausches und der Kooperation.

Mitarbeiterförderung

Nicht nur das Thema Ausbildung, sondern auch die Mitarbeiterförderung ist bei Gühring wesentlich. Die Themen Weiterbildung/Qualifizierung und Schulungskoordination (über das Learning-Management-

04

Mitarbeiter & Gesellschaft

- 4.1 Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter
- 4.2 Aus- und Weiterbildung
- 4.3 Vielfalt & Chancengleichheit
- 4.4 Arbeitssicherheitsstandards & Gesundheitsschutz
- 4.5 Soziale Verantwortung

System LMS) sind bei uns in der Personalentwicklung angesiedelt. Wir verfolgen in der Personalentwicklung folgende Ziele:

- Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufrechterhalten und weiterbilden
- Fach- und Führungskräftebestand sichern und potenzielle Kandidaten für Schlüsselpositionen erkennen und vorbereiten
- Motivation / Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sichern und steigern, um diese an das Unternehmen zu binden
- Effizienz und Wirtschaftlichkeit im Unternehmen verbessern

Dabei setzen wir auf die Bausteine der Personalentwicklung:



Um die Kompetenzen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern, bieten wir interne Schulungen über unser LMS an, bei denen besonders interne Referenten zum Einsatz kommen. Das LMS steht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit einem SAP-Zugang zur Verfügung. Beispielsweise finden so Onboarding Veranstaltungen, Produktschulungen, Pflichtschulungen oder die Vorstellung einzelner Abteilungen statt.

Zusätzlich bieten wir selbstverständlich unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch die Möglichkeit sich extern fortzubilden. Für Aufstiegsfortbildungen oder Sprachkurse stehen wir gerne beratend zur Seite, um unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der

Qualifizierung individuell und passgenau zu unterstützen. Durch die Bündelung von Bedarfen werden bspw. auch immer wieder interne Schulungen mit externen Referenten geplant. Umgesetzt werden dabei bspw. Führungskräfte trainings oder Verkaufstrainings. Insgesamt fanden so im Berichtszeitraum 5521 Weiterbildungsstunden statt.

Um das Thema Nachhaltigkeit bei uns im Unternehmen noch präsenter zu gestalten, wurde im Berichtszeitraum eine neue Schulung zum Thema Nachhaltigkeit geplant und soll ab dem Geschäftsjahr 2021 einmal jährlich stattfinden. Inhaltlich werden alle drei Dimensionen der Nachhaltigkeit in Bezug auf unser Unternehmen geschult.

Um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aber auch ein Feedback über ihre Leistungen und ihre beruflichen Entwicklungen zu geben, finden für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jährliche Beurteilungs- und/oder Jahresgespräche statt. Dieses wird bei uns u.a. durch den Tarif der IG-Metall und durch Betriebsvereinbarungen geregelt.

GRI 404-1, GRI 404-2, GRI 404-3

Mitarbeiter & Gesellschaft

- 4.1 Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter
- 4.2 Aus- und Weiterbildung
- 4.3 Vielfalt & Chancengleichheit**
- 4.4 Arbeitssicherheitsstandards & Gesundheitsschutz
- 4.5 Soziale Verantwortung

4.3 Vielfalt und Chancengleichheit

Vielfalt stellt in Unternehmen einen Mehrwert dar, den auch wir bei Gühring verstanden haben und täglich leben. Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, das für alle Menschen offen ist, unabhängig von deren kulturellem und ethnischen Hintergrund, Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität oder Alter. Von dieser Vielfältigkeit profitiert unsere tägliche Arbeit.

Ungeachtet aller individueller Verschiedenheit hat jeder einen Anspruch auf faire und gleichberechtigte Behandlung, geschützt vor Benachteiligung und Belästigung. Eine von Fairness, gegenseitigem Respekt und Vertrauen im Umgang miteinander geprägte Unternehmenskultur bildet die Basis für die heutige und die künftige erfolgreiche Zusammenarbeit. Es ist Aufgabe jedes Beschäftigten, hierzu seinen Beitrag zu leisten und ein partnerschaftliches Klima zu schaffen, in dem Diskriminierung keine Chance hat. Dies erfordert ein hohes Maß an Offenheit und Toleranz im Umgang miteinander.

Bei uns sorgt vor allem das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dafür, dass alle Beschäftigte vor Benachteiligung am Arbeitsplatz geschützt sind. Das Diskriminierungsverbot gilt dabei nicht nur für den Arbeitgeber, sondern auch unter Arbeitskollegen.

Benachteiligungen sowie Belästigungen, die im Zusammenhang mit einem Diskriminierungsmerkmal oder sexueller Belästigung stehen, sind selbstverständlich ebenfalls verboten. Dabei ist eine Belästigung zu verstehen als eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem Diskriminierungsmerkmal im Zusammenhang steht oder eine sexuell bestimmte Verhaltensweise, die bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird und hierbei ein feindliches Umfeld geschaffen wird.

Für Beschwerden bei uns im Unternehmen ist der jeweilige Vorgesetzte, die Personalabteilung oder der Betriebsrat zuständig.

Unterteilung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Altersgruppen und Schutzbedürftigkeit

Altersstruktur	Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesamt	Anzahl Schutzbedürftiger
U30 männlich	386	1
U30 weiblich	113	1
30-50 männlich	952	20
30-50 weiblich	270	7
50+ männlich	572	85
50+ weiblich	127	17

GRI 405-1

Im Berichtszeitraum gab es keine Vorfälle von Diskriminierung jeder Art.

GRI 406-1

Mitarbeiter & Gesellschaft

- 4.1 Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter
- 4.2 Aus- und Weiterbildung
- 4.3 Vielfalt & Chancengleichheit
- 4.4 Arbeitssicherheitsstandards & Gesundheitsschutz
- 4.5 Soziale Verantwortung

4.4 Arbeitssicherheitsstandards und Gesundheitsschutz

Bei Gühring nimmt das Thema Arbeitssicherheitsstandards und Gesundheitsschutz einen großen Stellenwert ein. Das Thema Arbeitssicherheitsstandards verantwortet die Qualitätsabteilung und das Thema Gesundheitsschutz die Personalabteilung. Somit sind sichere Arbeitsplätze und die Förderung der Gesundheit fester Bestandteil von Gühring.

Die Beachtung und Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und Standards zum Thema Arbeitssicherheit sorgen für sichere Arbeitsabläufe. Die Grundlage hierfür bildet unser Managementsystem für Arbeitssicherheit. Unsere Standorte sind dieses Jahr erstmalig nach ISO 45001 zertifiziert worden und lösen somit die BS OHSAS 18001 ab. An allen Standorten verbessern wir kontinuierlich die Arbeitssicherheitsstandards durch unsere jährlichen Arbeitsschutzbegehungen. Durch unsere Gefährdungsbeurteilungen ermitteln wir alle relevanten Gefährdungen, denen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgesetzt sein könnten und passen entsprechend Maßnahmen und Umsetzungen an, um Gefährdungen frühzeitig zu erkennen und Unfälle oder Beeinträchtigungen zu vermeiden. Verantwortlich hierfür sind unsere Sicherheitsfachkräfte in Zusammenarbeit mit unserem medizinischen Dienst und den Führungskräften.

Schutzmaßnahmen werden bei uns im Allgemeinen nach dem STOP - Prinzip getroffen:

- S = Substitution
- T = technische Maßnahmen
- O = organisatorische Maßnahmen
- P = persönliche Maßnahmen

Dabei prüfen wir zunächst, ob Gefahrstoffe durch weniger kritische Substanzen ersetzt werden können. Wenn dies nicht möglich ist, werden technische Maßnahmen zur Unfallvermeidung geprüft und nach Möglichkeit umgesetzt. Die möglichst vollständige Beseitigung verbleibender Restgefährdungen durch organisatorische Maßnahmen und auch die persönlichen Maßnahmen sind die letzten beiden Schritte, um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zu bieten. An den jährlich durchgeführten Arbeitssicherheitsunterweisungen

nehmen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teil. Verantwortlich hierfür ist die Führungskraft, die über die Maßnahme ein entsprechendes Schulungsprotokoll führt.

Ebenso finden vierteljährlich Arbeits-Sicherheits-Ausschuss-Sitzungen statt, welche laut § 11 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) bei einer Mitarbeiteranzahl von mehr als 20 vorgeschrieben sind. In diesen Sitzungen werden die verschiedensten Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung beraten und besprochen. Die Vermeidung von Gefahren und Risiken werden außerdem in den jährlich stattfindenden Audits überprüft.

Die Anzahl der Arbeitsunfälle ist 2019 um 19,76 % zum Jahr 2018 gesunken. Die Tendenz der letzten Jahre zeigt uns, dass die Anzahl der Unfälle über die Jahre sinkt. Somit zeigen unsere Maßnahmen, wie Schulungen und die Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bezug auf den Arbeitsschutz, Wirkung. Getreu dem Motto „Safety first“!

Arbeitsbedingte Verletzungen*

	Todesfälle	Verletzungen mit schweren Folgen	Arbeitsbedingte Verletzungen
Angestellte	0	0	47 (meldepflichtig)
Mitarbeiter die keine Angestellte sind	0	0	5 (meldepflichtig)

* Die Daten beziehen sich auf das GJ 2019, da noch keine vollständigen Daten aus 2020 veröffentlicht wurden.

Gefahrensituationen

Für den Fall, dass es innerhalb einer Betriebsstätte zu einer Gefahrensituation oder einem Notfall kommt, wurde im Berichtszeitraum ein erweitertes Alarmierungskonzept ausgerollt. Alle Werke verfügen über ein ganzheitliches Managementsystem mit einem zentralen Notfallplan durch standardisierte Organisationsstrukturen für jede Art von Notfall. Wir stellen somit sicher, dass es eine schnelle und systematische Reaktion bei einem Notfall gibt. Durch eine disziplinierte und koordinierte Organisation im Fall eines ungewöhnlichen Ereignisses kommt es somit zu keinen hektischen oder chaotischen Gegebenheiten im Alarmfall und somit ist die größtmögliche Sicherheit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewährleistet.

Mitarbeiter & Gesellschaft

- 4.1 Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter
- 4.2 Aus- und Weiterbildung
- 4.3 Vielfalt & Chancengleichheit
- 4.4 Arbeitssicherheitsstandards & Gesundheitsschutz
- 4.5 Soziale Verantwortung

Gesundheitsschutz

Gerade in der aktuellen Corona-Pandemie sind wir auf den Schutz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedacht. Die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat höchste Priorität. Um frühzeitig und angepasst auf die Situation reagieren zu können, haben wir im Berichtszeitraum entsprechende Arbeitskreise zum Thema Corona eingerichtet.

Wir haben unsere Arbeitsabläufe so umgestaltet, dass möglichst wenig Kontakte nötig wurden. So wurden die Homeoffice-Möglichkeiten erweitert bzw. ausgebaut, der Umgang mit Hygienemaßnahmen und Abstand wurden definiert und eine Maskenpflicht eingeführt.

Wir haben einen genauen Prozessablaufplan erstellt, falls es bei uns im Unternehmen eine positive Corona-Infektion geben sollte. Außerdem wurde für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Persönliche Schutzausrüstung beispielsweise durch entsprechende Masken, Desinfektionsmittel und durch die Anbringung von Plexiglasscheiben ergänzt, sodass alle Hygienestandards eingehalten werden können. Durch ein eigenes Testgerät konnten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verdachtsfall getestet und weitere Schritte eingeleitet werden. Auch für Dienstreisen wurden klare Regeln aufgestellt.

Unser betriebliches Gesundheitsmanagement

Wir bieten sowohl medizinische Vorsorge, Betriebssportangebote für die körperliche Leistungsfähigkeit, Arbeitsplatzgestaltung, bis hin zu Angeboten für die psychische Gesundheit. So bieten wir Sportgruppen, Vergünstigungen in Fitnessstudios und weitere Förderungen zum Gesundheitsschutz an. Darüber hinaus gibt es regelmäßige Obsttage in der Kantine. Zudem können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von unserem medizinischen Dienst vorsorglich untersuchen lassen.

Aktuell führen wir ein neues umfassendes Gesundheitsmanagement ein.

Folgende Aspekte wurden bereits implementiert:

- Betriebliches Eingliederungsmanagement (Gespräche nach längerer Krankheit)
- Gesundheitsförderung
- Krankheitsstatistik
- Psychische Gesundheit / Psychische Belastung

Unser Medizinischer Dienst:

Das Thema Prävention ist im Arbeits- und Gesundheitsschutz von zentraler Bedeutung. Die Etablierung einer soliden Präventionskultur befähigt Menschen zu präventivem Denken und Handeln und trägt dazu bei, dass Sicherheit und Gesundheit wie selbstverständlich im Betrieb gelebt sowie ins alltägliche Handeln überführt werden. Dies führt zu einer gesteigerten Motivation und Zufriedenheit, weniger Arbeitsunfällen sowie einer besseren Qualität der Arbeit. Daher arbeiten wir bei Gühring mit einem kompetenten Ansprechpartner zusammen, der uns bei allen Fragen des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsvorsorge berät.

Neben der Beratung in Bezug auf alle Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unterstützt uns unser Medizinischer Dienst bei der Unfallverhütung, bei der Planung von Arbeitsschutzmaßnahmen, der Gestaltung von Arbeitsplätzen, der Arbeitsumgebung, des Arbeitsablaufes und der Arbeitsorganisation, der Organisation der Ersten Hilfe im Betrieb sowie der Auswahl und der Erprobung persönlicher Schutzausrüstung sowie bei Vorsorgeuntersuchungen oder bei Impfungen. Dabei legen wir besonderen Wert auf Beratungsgespräche über die Wechselwirkungen zwischen der eigenen Arbeit und der Gesundheit der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

GRI 403

Im Berichtszeitraum sind keine Verstöße gegen Gesetze und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Raum bekannt geworden.

GRI 419

Mitarbeiter & Gesellschaft

- 4.1 Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter
- 4.2 Aus- und Weiterbildung
- 4.3 Vielfalt & Chancengleichheit
- 4.4 Arbeitssicherheitsstandards & Gesundheitsschutz
- 4.5 Soziale Verantwortung

4.5 Soziale Verantwortung

Seit Jahrzehnten verfolgen wir bei Gühring die Vision eines sozialen, betriebswirtschaftlichen Unternehmens, welche durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung geprägt ist.

Beispielsweise findet am Standort in Berlin eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Werkstätten für Menschen mit Behinderung statt. Insgesamt arbeitet der Standort dort mit 8 verschiedenen Werkstätten zusammen. Die Tätigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dabei von Werkstatt zu Werkstatt verschieden. Einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen uns beim Verpacken und Labeln von Werkzeugen, andere bereiten diese für den Versand vor oder sortieren die Werkzeuge. Insgesamt arbeiten für uns über 140 Beschäftigte in den einzelnen Werkstätten. Durch den hohen Betreuungsschlüssel erreichen wir durch diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine hohe Qualität. Besonders das Thema Inklusion spielt eine wichtige Rolle für uns. Die Integration von Menschen mit Behinderung ist daher für uns selbstverständlich.

Da wir die Arbeiten aber nicht nur extern vergeben, sondern auch eine Behindertenwerkstatt direkt in einem unserer Werke verankert haben, legen wir großen Wert auf die Gestaltung dieser Arbeitsplätze. So fand ein Umzug und die Erweiterung der Behindertenwerkstatt Mosaik im Berichtszeitraum statt. Am Standort selbst arbeiten rund 70 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Werkstätten.

Durch den Umzug auf nun ca. 1.200 qm² konnten wir unsere Kapazität verdoppeln. Die behindertengerechten Arbeitsplätze wurden neu eingerichtet, eine neue Laserbeschriftungsanlage integriert sowie neue behindertengerechte Umkleide- und Sanitärräume geschaffen. Diese Investition in den Ausbau der Werkstatt ist somit nicht nur für unser Unternehmen wesentlich, sondern auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Behindertenwerkstatt Mosaik.

Seit Jahren kooperieren wir außerdem mit Mariaberg e.V. in Garmertingen, einem diakonischen Unternehmen, welches Menschen mit einer Behinderung ermöglicht, in Werkstätten zu arbeiten.

Seit 2011 wurden Anpassungen und Reparaturen von werk-internen Transportgestellen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Mariaberg aufgearbeitet. Seit 2019 werden die Holzverpackungen unserer PKD-Werkzeuge (polykristalliner Diamant) dort von Menschen mit einer Behinderung aufgearbeitet.

So können die Verpackungen nicht nur wiedergenutzt werden, sondern wir unterstützen Menschen in unserer Region.

Erfolge dieses Denkens und Handelns sind u.a. die Verleihung des Integrationspreises der Stadt Berlin, welcher für ein herausragendes Engagement bei der Integration von Menschen mit Behinderung in das Berufsleben verliehen wird sowie die Auszeichnung Dr. Jörg Gührings mit dem Bundesverdienstkreuz.

GRI 203, GRI 413-1

Allgemeine Standardangaben

Organisationsprofil

- 102 - 1 **Name der Organisation**
Kapitel 1.1 Unternehmensporträt
- 102 - 2 **Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen**
Kapitel 1.1 Unternehmensporträt
- 102 - 3 **Hauptsitz der Organisation**
Kapitel 1.1 Unternehmensporträt
- 102 - 4 **Betriebsstätten**
Kapitel 1.1 Unternehmensporträt
- 102 - 5 **Eigentumsverhältnisse und Rechtsform**
Kapitel 1.1 Unternehmensporträt
- 102 - 6 **Belieferte Märkte**
Kapitel 1.1 Unternehmensporträt
- 102 - 7 **Größe der Organisation**
Kapitel 1.1 Unternehmensporträt
- 102 - 8 **Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern**
Kapitel 1.1 Unternehmensporträt
- 102 - 9 **Lieferkette**
Kapitel 1.1 Unternehmensporträt
- 102 - 10 **Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette**
Kapitel 2.3 Verantwortung in der Lieferkette
- 102 - 11 **Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip**
Kapitel 1.2 Unternehmenspolitik
Kapitel 1.4 Nachhaltigkeitsmanagement
- 102 - 12 **Externe Initiativen**
Kapitel 1.5 Wesentlichkeitsprozess & Stakeholdermanagement
- 102 - 13 **Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen**
Kapitel 1.5 Wesentlichkeitsprozess & Stakeholdermanagement

Strategie

- 102 - 14 **Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers**
Vorwort der Geschäftsführung
- 102 - 15 **Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen**
Kapitel 1.6 Chancen & Risikomanagement

Ethik und Integrität

- 102 - 16 **Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen**
Kapitel 1.2 Unternehmenspolitik
Kapitel 1.3 Corporate Governance & Compliance

- 102 - 17 **Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik**
Kapitel 1.2 Unternehmenspolitik

Unternehmensführung

- 102 - 18 **Führungsstruktur**
Kapitel 1.1 Unternehmensporträt
Kapitel 1.4 Nachhaltigkeitsmanagement
- 102 - 36 **Verfahren zur Festlegung der Vergütung**
Es gelten die für den Betrieb der Firma einschlägigen Tarifverträge für die Beschäftigten in der Metallindustrie Südwürttemberg / Hohenzollern in ihrer jeweils gültigen Fassung.
- 102 - 37 **Einbindung der Stakeholder bei Entscheidungen zur Vergütung**
Die Sichtweise zur Vergütung der Bewerber wird im Zuge der Einstellung möglichst berücksichtigt.
Gewerkschaften müssen bei Abweichungen zum MTV eingebunden.

Einbindung von Stakeholdern

- 102 - 40 **Liste der Stakeholdergruppen**
Kapitel 1.5 Wesentlichkeitsprozess & Stakeholdermanagement
- 102 - 41 **Tarifverträge**
Kapitel 4.1 Vergütungsgrundsätze
- 102 - 42 **Ermittlung und Auswahl der Stakeholder**
Kapitel 1.5 Wesentlichkeitsprozess & Stakeholdermanagement
- 102 - 43 **Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern**
Kapitel 1.5 Wesentlichkeitsprozess & Stakeholdermanagement
- 102 - 44 **Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen**
Kapitel 1.5 Wesentlichkeitsprozess & Stakeholdermanagement

Vorgehensweise bei der Berichterstattung

- 102 - 45 **Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten**
Über diesen Bericht
- 102 - 46 **Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen**
Kapitel 1.5 Wesentlichkeitsprozess & Stakeholdermanagement
- 102 - 47 **Liste der wesentlichen Themen**
Kapitel 1.5 Wesentlichkeitsprozess & Stakeholdermanagement
- 102 - 48 **Neudarstellung von Informationen**
Die Gühring KG veröffentlicht in diesem Jahr ihren ersten CSR-Bericht

- 102 - 49 **Änderungen bei der Berichterstattung**
Die Gühning KG veröffentlicht in diesem Jahr ihren ersten CSR-Bericht.
- 102 - 50 **Berichtszeitraum**
Über diesen Bericht
- 102 - 51 **Datum des letzten Berichts**
Die Gühning KG veröffentlicht in diesem Jahr ihren ersten CSR-Bericht
- 102 - 52 **Berichtszyklus**
Über diesen Bericht
- 102 - 53 **Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht**
Über diesen Bericht
- 102 - 54 **Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards**
Über diesen Bericht
- 102 - 55 **GRI-Inhaltsindex**
GRI-Inhaltsindex
- 102 - 56 **Externe Prüfung**
Über diesen Bericht

Ökonomische Leistungsindikatoren

Wirtschaftliche Leistung

- 201 / 103 Angaben zum Managementansatz
- 201 - 2 **Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen**
Kapitel 1.6 Chancen- und Risikomanagement

Marktpräsenz

- 202 / 103 **Angaben zum Managementansatz**
Kapitel 4.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- 202 - 1 **Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn**
Kapitel 4.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- 202 - 2 **Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte:**
100% der Geschäftsführung kommen aus dem Land der Betriebsstätten innerhalb von Gühning.

Indirekte ökonomische Auswirkungen

- 203 / 103 Angaben zum Managementansatz
- 203 - 2 **Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen**
Kapitel 4.5 Soziale Verantwortung

Beschaffungspraktiken

- 204 / 103 **Angaben zum Managementansatz**
Kapitel 2.3 Verantwortung in der Lieferkette
- 204 - 1 **Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten**
Kapitel 2.3 Verantwortung in der Lieferkette

Korruptionsbekämpfung

- 205 / 103 Angaben zum Managementansatz
- 205 - 1 **Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden**
Unsere Betriebsstätten werden nicht geprüft.
- 205 - 2 **Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung**
Dieser Themenbereich ist Teil der neuen Nachhaltigkeitsschulung ab dem Geschäftsjahr 2021.
- 205 - 3 **Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen**
Im Berichtszeitraum sind keine Verstöße bekannt.

Wettbewerbswidriges Verhalten

- 206 / 103 **Angaben zum Managementansatz**
Kapitel 2.3 Verantwortung in der Lieferkette
- 206 - 1 **Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung**
Im Berichtszeitraum sind keine Vorfälle bekannt.

Steuern

- 207 / 103 **Angaben zum Managementansatz**
Kapitel 1.3 Corporate Governance & Compliance
- 207 - 1 **Steuerkonzept**
Kapitel 1.3 Corporate Governance & Compliance
- 207 - 2 **Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement**
Kapitel 1.3 Corporate Governance & Compliance
- 207 - 3 **Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken**
Kapitel 1.3 Corporate Governance & Compliance
- 207 - 4 **Country-by-Country-Reporting (länderbezogene Berichterstattung)**
Die Gühning KG ist als Konzernobergesellschaft dazu verpflichtet das sog. Country-by-Country-Reporting den deutschen Finanzbehörden zur Verfügung zu stellen. Dieser Verpflichtung kommt die Gühning KG im gesetzlich vorgeschriebenen Umfang selbstverständlich nach.

Ökologische Leistungsindikatoren

Materialien

- 301 / 103 **Angaben zum Managementansatz**
Kapitel 2.3 Verantwortung in der Lieferkette
- 301 - 1 **Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen**
Kapitel 2.3 Verantwortung in der Lieferkette
- 301 - 2 **Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe**
Kapitel 2.3 Verantwortung in der Lieferkette
- 301 - 3 **Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien**
Kapitel 3.3 Abfallmanagement & Recycling

Energie

- 302 / 103 **Angaben zum Managementansatz**
Kapitel 3.2 Umgang mit Ressourcen
- 302 - 1 **Energieverbrauch innerhalb der Organisation**
Kapitel 3.2 Umgang mit Ressourcen
- 302 - 4 **Verringerung des Energieverbrauchs**
Kapitel 3.2 Umgang mit Ressourcen

Wasser

- 303 / 103 **Angaben zum Managementansatz**
Kapitel 3.2 Umgang mit Ressourcen

Biodiversität

- 304 / 103 **Angaben zum Managementansatz**
- 304 - 1 **Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben geschützten Gebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden**
Bei der Planung und Durchführung von Bauprojekten werden Maßnahmen, die sich gegebenenfalls aus den jeweiligen Anforderungen und Klassifizierungen von Schutzgebieten für das einzelne Vorhaben ergeben, im Zuge des Baugenehmigungsverfahrens eng mit den zuständigen Umwelt- und Genehmigungsbehörden abgestimmt.
- 304 - 2 **Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität**
Siehe vorherigen Kommentar

- 304 - 3 **Geschützte oder renaturierte Lebensräume**
Siehe vorherigen Kommentar
- 304 - 4 **Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Geschäftstätigkeiten betroffen sind**
Nicht zutreffend für die Gühring KG.

Emissionen

- 305 / 103 **Angaben zum Managementansatz**
Kapitel 3.2 Umgang mit Ressourcen
- 305 - 1 **Direkte THG Emissionen (Scope 1)**
Kapitel 3.2 Umgang mit Ressourcen
- 305 - 2 **Indirekte energiebedingte THG Emissionen (Scope 2)**
Kapitel 3.2 Umgang mit Ressourcen

Abfall

- 306 / 103 **Angaben zum Managementansatz**
Kapitel 3.3 Abfallmanagement & Recycling
- 306 - 1 **Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen**
Kapitel 3.3 Abfallmanagement & Recycling
- 306 - 2 **Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen**
Kapitel 3.3 Abfallmanagement & Recycling
- 306 - 3 **Angefallener Abfall**
Kapitel 3.3 Abfallmanagement & Recycling
- 306 - 4 **Von Entsorgung umgeleiteter Abfall**
Kapitel 3.3 Abfallmanagement & Recycling
- 306 - 5 **Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall**
Kapitel 3.3 Abfallmanagement & Recycling

Umweltcompliance

- 307 / 103 **Angaben zum Managementansatz**
Kapitel 3.1 Umweltmanagement
- 307 - 1 **Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen**
Kapitel 3.1 Umweltmanagement

Umweltbewertung der Lieferanten

308/103 **Angaben zum Managementansatz**
Kapitel 2.3 Verantwortung in der Lieferkette

308-1 **Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden**

Kapitel 2.3 Verantwortung in der Lieferkette

308-2 **Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen**

Kapitel 2.3 Verantwortung in der Lieferkette

Soziale Leistungsindikatoren

Beschäftigung

401/103 **Angaben zum Managementansatz**
Kapitel 4.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

401-1 **Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation**

Kapitel 4.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

401-2 **Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden**

Kapitel 4.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Es gibt keine Unterscheidung zwischen Teilzeit und Vollzeit Angestellten.

401-3 **Elternzeit**

Kapitel 4.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis

402/103 **Angaben zum Managementansatz**
Kapitel 4.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

402-1 **Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen**

Kapitel 4.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

403/103 **Angaben zum Managementansatz**
Kapitel 4.4 Arbeitssicherheitsstandards und Gesundheitsschutz

403-1 **Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Kapitel 4.4 Arbeitssicherheitsstandards und Gesundheitsschutz

403-2 **Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen**

Kapitel 4.4 Arbeitssicherheitsstandards und Gesundheitsschutz

403-3 **Arbeitsmedizinische Dienste**

Kapitel 4.4 Arbeitssicherheitsstandards und Gesundheitsschutz

403-4 **Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Kapitel 4.4 Arbeitssicherheitsstandards und Gesundheitsschutz

403-5 **Mitarberschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Kapitel 4.4 Arbeitssicherheitsstandards und Gesundheitsschutz

403-6 **Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter**

Kapitel 4.4 Arbeitssicherheitsstandards und Gesundheitsschutz

Für Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, werden freiwillige Dienstleistungen nicht angeboten.

403-7 **Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz**

Kapitel 4.4 Arbeitssicherheitsstandards und Gesundheitsschutz

403-8 **Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind**

Kapitel 4.4 Arbeitssicherheitsstandards und Gesundheitsschutz

403-9 **Arbeitsbedingte Verletzungen**

Kapitel 4.4 Arbeitssicherheitsstandards und Gesundheitsschutz

403-10 **Arbeitsbedingte Erkrankungen**

Kapitel 4.4 Arbeitssicherheitsstandards und Gesundheitsschutz

Aus- und Weiterbildung

404/103 **Angaben zum Managementansatz**
Kapitel 4.2 Aus- und Weiterbildung

404-1 **Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten**

Kapitel 4.2 Aus- und Weiterbildung

404-2 **Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe**

Kapitel 4.2 Aus- und Weiterbildung

404-3 **Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten**

Kapitel 4.2 Aus- und Weiterbildung

Diversität und Chancengleichheit

405/103 **Angaben zum Managementansatz**
Kapitel 4.3 Vielfalt & Chancengleichheit

405-1 **Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten**

Kapitel 4.3 Vielfalt & Chancengleichheit

405-2 **Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern**

Keine Unterscheidung, da die Entlohnung nach Arbeitsplatzbeschreibung und Bewertung ausfällt.

Nichtdiskriminierung

406/103 **Angaben zum Managementansatz**

Kapitel 4.3 Vielfalt & Chancengleichheit

406-1 **Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen**

Kapitel 4.3 Vielfalt & Chancengleichheit

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

407/103 **Angaben zum Managementansatz**

Kapitel 1.2 Unternehmenspolitik

407-1 **Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte**

Im Berichtszeitraum gab es keinen Verstoß gegen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen.

Kinderarbeit

408/103 **Angaben zum Managementansatz**

Kapitel 1.2 Unternehmenspolitik

408-1 **Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit.**

Im Berichtszeitraum gab es keine Vorfälle von Kinderarbeit und Zwangs- oder Pflichtarbeit.

Zwangs- oder Pflichtarbeit

409/103 **Angaben zum Managementansatz**

Kapitel 1.2 Unternehmenspolitik

409-1 **Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit.**

Im Berichtszeitraum gab es keine Vorfälle von Kinderarbeit und Zwangs- oder Pflichtarbeit.

Sicherheitspraktiken

410/103 **Angaben zum Managementansatz**

Kapitel 2.3 Verantwortung in der Lieferkette

410-1 **Sicherheitspersonal, dass in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde**

Kapitel 2.3 Verantwortung in der Lieferkette

Rechte der indigenen Bevölkerung

411/103 **Angaben zum Managementansatz**

411-1 **Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden**

Im Berichtszeitraum gab es keine Vorfälle, in denen das Recht der indigenen Völker verletzt wurde.

Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

412/103 **Angaben zum Managementansatz**

412-1 **Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde.**

Da unsere Betriebsstätten in Deutschland sind, ist die Einhaltung der Menschenrechte gesetzlich geregelt.

412-2 **Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren**

Menschenrechtspolitik wurde im Berichtszeitraum noch nicht geschult, ist aber Teil der neuen Nachhaltigkeitsschulung ab dem Geschäftsjahr 2021

412-3 **Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden**

Keine Vereinbarungen bekannt.

Lokale Gemeinschaften

413/103 **Angaben zum Managementansatz**

Kapitel 4.5 Soziale Verantwortung

413-1 **Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen**

Kapitel 4.5 Soziale Verantwortung

Soziale Bewertung der Lieferanten

414/103 **Angaben zum Managementansatz**

Kapitel 2.3 Verantwortung in der Lieferkette

414-1 **Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden**

Kapitel 2.3 Verantwortung in der Lieferkette

- 414-2 **Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen**
Kapitel 2.3 Verantwortung in der Lieferkette

Politische Einflussnahme

- 415/103 **Angaben zum Managementansatz**

- 415-1 **Parteispenden**

Dieser Punkt ist für die Gühning KG nicht relevant. Nur gelegentlich und in geringfügiger Höhe fließen Spenden an politische Parteien. In den Jahren 2018 und 2020 flossen z.B. gar keine Spenden an politische Parteien.

Kundengesundheit und -sicherheit

- 416/103 **Angaben zum Managementansatz**

Kapitel 2.2 Produktqualität und Kundenzufriedenheit

- 416-1 **Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit**

Kapitel 2.2 Produktqualität und Kundenzufriedenheit

- 416-2 **Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit**

Im Berichtszeitraum gab es keine Verstöße gegen Vorschriften oder freiwillige Verhaltensregeln im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistung auf die Gesundheit und Sicherheit unserer Kunden.

Marketing und Kennzeichnung

- 417/103 **Angaben zum Managementansatz**

Kapitel 2.2 Produktqualität und Kundenzufriedenheit

- 417-1 **Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungs-
informationen und Kennzeichnung**

Kapitel 2.2 Produktqualität und Kundenzufriedenheit

- 417-2 **Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und
Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung**

Kapitel 2.2 Produktqualität und Kundenzufriedenheit

- 417-3 **Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation**

Kapitel 2.2 Produktqualität und Kundenzufriedenheit

Schutz der Kundendaten

- 418/103 **Angaben zum Managementansatz**

Kapitel 2.4 Informationssicherheit und Datenschutz

- 418-1 **Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des
Schutzes und den Verlust von Kundendaten**

Kapitel 2.4 Informationssicherheit und Datenschutz

Sozioökonomische Compliance

- 418/103 **Angaben zum Managementansatz**

Kapitel 4.4 Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

- 419-1 **Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und
wirtschaftlichen Bereich**

Kapitel 4.4 Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

Kontaktdaten / Impressum

Herausgeber:
Gühring KG
Herderstraße 50-54
72458 Albstadt
Deutschland
Tel.: +49 7431 17-0
Fax: +49 7431 17-21279

www.guehring.com
info@guehring.de

Projektleitung:
Kai Müller (kai.mueller@guehring.de)

Erstellung des Berichts:
Sara Lohr (sara.lohr@guehring.de)

Der Nachhaltigkeitsbericht steht im Internet unter
<https://guehring.com/downloads/> zur Verfügung.

Haftungsausschluss

Bei der Erhebung und Verarbeitung der in diesem Bericht enthaltenen Daten sind wir mit größter Sorgfalt vorgegangen. Trotzdem können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden. Soweit dieser Bericht neben den rückblickenden Betrachtungen auch Aussagen über künftige Entwicklungen enthält, gehen diese von zum jetzigen Zeitpunkt verfügbaren Informationen und auf aktuellen Prognosen beruhenden Annahmen aus. Auch wenn letztere sehr sorgfältig erarbeitet wurden, können vielfältige, heute nicht vorhersehbare Einflussgrößen zu Abweichungen führen. Vorausblickende Darstellungen in diesem Bericht sind daher nicht als gesichert zu verstehen.