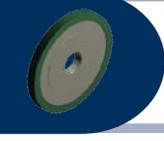


Nachhaltigkeitsbericht 2020





Inhaltsverzeichnis

	Vorwort der Geschäftsführung	5
	Nachhaltigkeit Der Begriff der Nachhaltigkeit – Über diesen Bericht	6-8
	Unternehmensentwicklung Von der Gründung bis in die 1990er Jahre – Stärkung der Kundenorientierung und des Umweltgedankens – Die heutige Günter Effgen GmbH	9-12
	Werte unseres Unternehmens Erklärung der Geschäftsführung – Code of Conduct – Unternehmensphilosophie – Unser integriertes Managementsystem	13-20
	Produktmanagement und wirtschaftliche Leistung Unsere Produkte und unsere Produktverantwortung – Forschung & Entwicklung – Weltweites und regionales Wirtschaften	21-28
	Unser soziales Engagement Unsere Mitarbeiter – Unsere Ausbildungsprogramme – Weiterbildung – Arbeitsschutz – Arbeitssicherheit – Gesellschaftliche Verantwortung	29-37
	Unsere Energie- und Umweltpolitik Energiemanagement – Erneuerbare Energien – Energiebedarf – Emissionen – Wasserhaushalt – Energieeffiziente Abwassertechnik - Abfallmanagement	38-49
	Branchenanalyse Unser Stakeholderdialog – Kommende Herausforderungen	50-54
	Ziele Ökonomie, Ökologie, Soziales: Unsere Ziele für eine nachhaltige Entwicklung	55



Vorwort der Geschäftsführung



Werte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,
sehr geehrte Geschäftspartner,

Nachhaltigkeit ist das Zukunftspotential für unsere Unternehmensgruppe, wir wollen sie stetig ausbauen, sie ist unser Anspruch und einer unserer Unternehmenswerte.

Nachhaltigkeit ist für unser Haus mehr als nur Verpflichtung, es ist eine Chance, uns ständig zu verbessern und unsere Wettbewerbsfähigkeit zu stärken.

Nachhaltigkeit heißt für uns, auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen zu achten und die Folgen unseres Handelns richtig einzuschätzen.

Die Grundlage für unser Handeln bildet unsere Strategie, mit weniger Ressourcen mehr zu erreichen. Auch wenn wir schon ständig daran arbeiten, Wachstum und Ressourcenverbrauch in Einklang zu bringen, liegen künftig noch weitere Herausforderungen vor uns. Auf der Basis einer

klaren Strategie und ambitionierter Ziele sehen wir uns jedoch gut gerüstet, diese anzunehmen und unseren Weg konsequent weiterzugehen. Dies bedeutet für unser Haus, dass die Ziele

- Ökonomische Entwicklung
- Ökologisches Handeln
- Soziale Verantwortung

nicht im Widerspruch zueinanderstehen, sondern parallel zu betrachten sind und sich ergänzen.

Ohne die Einbeziehung unserer Mitarbeiter und Geschäftspartner sind diese Ziele nicht zu erreichen, die Verantwortung für die Zukunft unserer Gemeinschaft liegt in unser aller Händen.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'R. Effgen', with a long, sweeping underline.

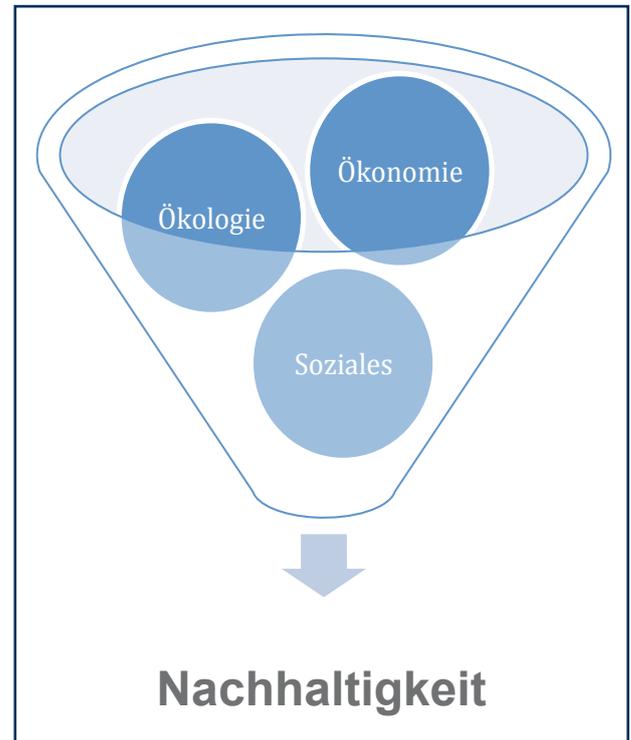
Ralph Effgen
Geschäftsführer

Der Begriff der Nachhaltigkeit

Kaum ein Begriff hat sich in den vergangenen Jahren so weit verbreitet wie jener der „Nachhaltigkeit“. Ihre Wurzeln reichen ins 17. Jahrhundert zu Hans Carl von Carlowitz zurück. Dieser übertrug den Gedanken der Nachhaltigkeit auf die Waldwirtschaft: Um ein nachhaltiges Handeln umzusetzen, sollte in einem Wald nur so viel abgeholzt werden, wie der Wald auf natürliche Weise regenerieren kann. Das Prinzip der Nachhaltigkeit sollte also sicherstellen, dass ein natürliches System in seinen wesentlichen Eigenschaften langfristig erhalten bleibt. Im Jahr 1998 wurde Nachhaltigkeit von der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages als „Schutz des Menschen und der Umwelt“ klarer als „Entwicklung, die die Lebensqualität der gegenwärtigen Generation sichert und gleichzeitig zukünftigen Generationen die Wahlmöglichkeit zur Gestaltung ihres Lebens erhält“ definiert. Seitdem gilt sie als Konzept dauerhaft zukunftsfähiger Entwicklung hinsichtlich der ökonomischen, ökologischen und sozialen Dimensionen menschlicher Existenz.

Diese drei Dimensionen wurden im November 2015 durch die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen konkretisiert. Diese inhaltliche Bestimmung führt vor allem dazu, dass Handlungsmöglichkeiten leichter ersichtlich sind. Die 17 ambitionierten Ziele der UN sollen bis zum Jahr 2030 erreicht werden und beinhalten unter anderem die Beseitigung von Hunger und Armut, die Chancengleichheit hinsichtlich Geschlecht und Bildung, den Zugang zu sauberem Wasser und Energie, die Sicherung der Gesundheit der Weltbevölkerung und auch einen angemessenen Arbeitsplatz für jeden bereitstellen zu können.

Angesichts steigender Herausforderungen wirtschaftlicher, ökologischer und sozialer Art gewinnt das Leitbild der Nachhaltigkeit immer mehr an Bedeutung. Diese drei Säulen, auf denen die Nachhaltigkeit aufgebaut ist, sind auf



fast alle Themengebiete, so auch die heutige Wirtschaft und Industrie, übertrag- und anwendbar.

Die aktuelle Lebensweise der Industrienationen ist jedoch durch einen hohen Ressourcen- und Energieverbrauch, ein hohes Verkehrsaufkommen und große, teilweise giftige Abfallmengen geprägt. Um eine Veränderung herbeizuführen, legen immer mehr Unternehmen Wert auf eine nachhaltige Geschäftstätigkeit und auch ihre Stakeholder beginnen die Notwendigkeit des nachhaltigen Wirtschaftens zu erkennen.

Mit dem Verfassen eines freiwilligen Nachhaltigkeitsberichts, möchten wir unsere Ansichten, unsere bereits durchgeführten und unsere geplanten Maßnahmen zu einer nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens aufzeigen und Interessierten die Möglichkeit geben sich über unser Unternehmen zu informieren.

Über diesen Bericht

Um weltweit eine nachhaltige Entwicklung anzustoßen, entwickelte die gemeinnützige, netzwerkbasierende Global Reporting Initiative (GRI) einen Rahmen für eine international vergleichbare Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Unter Einbeziehung zahlreicher Stakeholder aus der Wirtschaft, den Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen, der Zivilgesellschaft und den Finanzmärkten sowie Wirtschaftsprüfern und Fachleuten verschiedener Disziplinen und in enger Zusammenarbeit mit Aufsichts- und Regierungsbehörden in mehreren Ländern wurden Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung erstellt.

Der Entwicklungsprozess erfolgte in Übereinstimmung mit international anerkannten Berichterstattungsdokumenten, wie beispielsweise dem UN Global Compact, auf die in den Leitlinien verwiesen wird. Die GRI-Leitlinien werden international angewandt und regelmäßig weiterentwickelt.

Der vorliegende Bericht informiert über unser Handeln in Bezug auf soziale, ökologische und ökonomische Verantwortung und orientiert sich dabei inhaltlich und strukturell an dem jeweils gültigen GRI-Standard im Kern. Der Inhalt umfasst Kategorien, Aspekte und Indikatoren im Hinblick auf die drei Säulen der Nachhaltigkeit zur Darstellung der Tätigkeiten und Leistungen von Unternehmen und Organisationen. In Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung, Mitgliedern der Geschäftsleitung und Mitarbeitern aus verschiedenen Unternehmensbereichen wird unter Hinzunahme von Kundenbefragungen und Auswertungen des Unternehmens der Bericht um weitere aktuelle Inhalte ergänzt.

Als Stakeholder unseres Unternehmens sehen wir neben unseren Mitarbeitern selbstverständlich auch unsere Kunden und Lieferanten, Behörden, die Gewerbeaufsicht, Berufsgenos-

schaften, Sicherheitsorgane wie Polizei und Feuerwehr, Versicherungen, Verbände, Institute und Organisationen, unsere Nachbarn, Banken und die Medien.

Mit diesem Bericht möchten wir sowohl unsere Stakeholder und Shareholder über unsere Aktivitäten informieren, als auch für uns neue Wege entdecken, um unser Unternehmen im Hinblick auf die nachhaltige Entwicklung stetig voranzubringen. Durch die Überprüfung aller drei Dimensionen der Nachhaltigkeit versuchen wir Schwachstellen und Potenziale zu erkennen, um auch weiterhin erfolgreich am Markt bestehen zu können.

In diesem Zusammenhang wurden Aspekte und Indikatoren als relevant erachtet, die eine transparente und informative Darstellung des wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Handelns unseres Unternehmens für die Stakeholder ermöglichen.

Die Berichterstattung bezieht sich ausschließlich auf die Günter Effgen GmbH mit Sitz in 55756 Herrstein und deren Daten und Informationen aus dem Jahr 2020. Vor- und nachgelagerte Lieferketten werden nicht betrachtet.

Basisdaten zum Unternehmen:

Name: Günter Effgen GmbH

Marke: Effgen Schleiftechnik

Mittelgroßes Unternehmen nach § 267 HGB

Mitarbeiteranzahl: 339

Besitzverhältnisse: 100 % Familienbesitz, inhabergeführt

Geschäftsführung: Ralph Effgen

Produktionsstätte: Herrstein, Deutschland

Fläche: 14.000 m²

Vertriebsniederlassungen: Irland, Schweiz

Für uns ist die Gleichberechtigung/-stellung unserer Mitarbeiter selbstverständlich. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in diesem Bericht die Sprachform des generischen Maskulinums angewandt. Es wird an dieser Stelle **ausdrücklich** darauf hingewiesen, dass

die ausschließliche Verwendung der männlichen Form geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.

Eine regelmäßige Fortschreibung des Berichts ist vorgesehen.

Von der Gründung bis in die 1990er-Jahre

1922 Grundstein einer Familientradition



Mit der Gründung des Familienbetriebs Julius Effgen & Söhne wurde in Idar-Oberstein der Grundstein für unser mittelständiges und bis heute familiengeführtes Unternehmen gelegt. Damals stand die Bearbeitung von und der Handel mit Edel- und Halbedelsteinen im Fokus. Bereits sechs Jahre später wurden neben Schmucksteinen auch technische Steine wie Achat, Saphir und Rubin geschliffen. Im selben Jahr übernahm Richard Effgen die Firma.

1950 – 1970er Beginnende Automation – Zugewinn neuer Kunden

Mit der Entwicklung von Schleifautomaten und der Einrichtung eines eigenen Maschinenbaus folgte das Unternehmen dem Trend der Automatisierung. Superharte Diamantschleifwerkzeuge ersetzen die konventionelle Edelsteinbearbeitung. Die Produktpalette wurde durch die Entwicklung von Kunststoffbindungen erweitert, neue Anwendungen bei der Bearbeitung von Hartmetall, Glas und Keramik erschlossen und ein bundesweiter Vertrieb aufgebaut. Zu den ersten Kunden außerhalb der Edelsteinindustrie zählten die Optischen Werke Schneider in Bad Kreuznach und die Schott Glaswerke in Mainz. Da sich Diamanten nicht wirtschaftlich zum Schleifen eisenhaltiger Werkstoffe nutzen ließen, musste hierfür eine Lösung gefunden werden. Mit dem von General Electric entwickelten und 1974 auf dem Markt erschienenen Schleifmittel „kubisches Bornitrid“ konnten nun gehärtete und hochlegierte Stähle sowie Guss-eisen wirtschaftlich bearbeitet werden.

1971 Umzug nach Herrstein

Die Abteilung Diamant- und Bornitridwerkzeuge expandierte weiter und wuchs überdurchschnittlich im Vergleich zu den Abteilungen Schleiferei und Rohsteinsynthese. Durch eine in Idar-Oberstein geplante Baumaßnahme zeichnete sich der Abriss der bestehenden Firmengebäude ab. Im nahegelegenen Herrstein wurde mit dem Bau einer neuen Fertigungshalle auf der grünen Wiese begonnen.



1975 Gründung der Günter Effgen GmbH

Günter Effgen gründete aus dem bestehenden Familienunternehmen heraus die Günter Effgen GmbH und übernahm den Standort in Herrstein mit 50 Mitarbeitern. Zusätzliche Märkte und Anwendungen konnten erschlossen werden, forderten aber auch Investitionen in den Maschinenpark und die Erweiterung von Produktionsstätten. Bis zum Jahr 1985 stieg die Anzahl der Beschäftigten auf 100 Personen, der Umsatz verdreifachte sich.



1990 Ralph Effgen wird Geschäftsführer

Nachdem Ralph Effgen 1985 als Gesellschafter in das Unternehmen eingetreten war, übernahm er 1990 die Geschäftsführung in vierter Generation von seinem Vater. Diese Position übt er bis heute aus.

Stärkung der Kundenorientierung und des Umweltgedankens

1991 Abwasserfreie Galvanik

Durch den weiteren Geschäftsausbau wurde für den Galvanikbereich ein neues Gebäude errichtet. Hier wurde der Bereich Galvanik bereits mit einer Abwasserkreislaufführung geplant und errichtet und von den Behörden als abwasserfreier Betrieb genehmigt. Das Abwasser der Galvanik kann so direkt aufbereitet und erneut dem Kreislauf zugeführt werden. Dieser Schritt zeugte bereits von einem wachsenden Umweltbewusstsein. Auch modernste Abluftreinigungsanlagen oder die Wärmerückgewinnung bei Kompressoren sind in der Günter Effgen GmbH eingesetzt und leisten einen Beitrag zum Umweltschutz.

1994 Zertifiziertes Qualitätsmanagement

Als erster deutscher Hersteller von Diamant- und Bornitridwerkzeugen wurde die Günter Effgen GmbH nach DIN EN ISO 9001 zertifiziert. Diese ist eine der wichtigsten Normen für Qualitätsmanagement und dient als Grundlage für höchste Qualität, Prozesssicherheit, effektive Organisation und ständige Verbesserung. Zudem wurde 1994 mit dem Aufbau eines integrierten Managementsystems begonnen, welches seitdem kontinuierlich erweitert wird. Die Produktpalette wurde erweitert, neue Anwendungen im Hochgeschwindigkeitsschleifen erforderten neue Fertigungstechnologien und Werkstoffe. Daraus folgte eine Zulassung der Schleifwerkzeuge in galvanischer Bindung für Schnittgeschwindigkeiten bis 180

m/s. Neu entwickelt wurden außerdem Schleifwerkzeuge in keramischer Bindung.

Kurze Zeit später erhöhte sich die Mitarbeiterzahl auf 150, die Produktionsfläche betrug rund 6.000 m². Präzisionswerkzeuge wurden für über 7.000 Kunden weltweit produziert. Zudem wurden in Frankreich, Irland und der Schweiz weitere Vertriebsgesellschaften gegründet.

2000er Wachstum und Modernisierung

Zu Beginn der Jahrtausendwende stand vor allem die Produktionsausweitung im Vordergrund. Mehrere Hallen wurden umgebaut und vergrößert, 2007 konnte ein Blockheizkraftwerk in Betrieb genommen werden. Im Folgejahr wurde das bereits von Firmengründer Günter Effgen geplante moderne Produktions- und Verwaltungsgebäude fertiggestellt.



2009

Im Jahr 2009 wurde die Produktpalette durch die Übernahme der Geschäftstätigkeit der Lapport Schleiftechnik GmbH um die Sparte konventioneller Schleifmittel aus Korund- und Siliziumkarbid (Aluminiumoxid) erweitert. Ralph Effgen ist einer von zwei Geschäftsführern.

2011 Erhalt des Ortsbildes

Ein alter Industriebau in unmittelbarer Umgebung der bestehenden Produktionsstätte in Herrstein, eine ehemalige Gerberei, wurde erworben und als vorläufige Lagerfläche genutzt. Die Restaurierung im historischen Stil und weitere Baumaßnahmen zur Bestandssicherung wurden eingeleitet.





2016/2017 Zertifiziertes Energiemanagement und freiwillige Nachhaltigkeitsberichtserstattung

Durch die in 2015 begonnene Grundlagenerfassung zur Erfüllung der Anforderungen nach der DIN EN ISO 50001 für Energiemanagementsysteme, erfolgte im Mai 2016 erstmalig die Zertifizierung nach DIN EN ISO 50001 für Energiemanagementsysteme. Zeitgleich verfasste die Günter Effgen GmbH den ersten freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht.



Mit Herrn Dr. Christian Effgen trat 2016 ein weiteres Familienmitglied in das Unternehmen ein.

2018 Hochwasser und Unwetterschaden

Im Mai 2018 wurde der Firmensitz schwer von einem Unwetter getroffen. Ein kurzer heftiger Hagelschauer löste ein Jahrhunderthochwasser aus, das Firmengelände stand ca. 90 cm unter Wasser und Teile der Produktionshallen wurden überflutet. An den folgenden Tagen stand fast die gesamte Belegschaft, teils auch

selbstbetroffene Mitarbeiter, für Aufräum-, Reinigungs- und Reparaturarbeiten bereit, es wurde enormes geleistet. Vier Tage nach der Flut waren wieder alle Fertigungsbereiche voll einsatzbereit.



Bedingt durch einen umfassenden Versicherungsschutz waren die finanziellen Mehrbelastungen überschaubar. Die Betriebsunterbrechung hat die Geschäftsentwicklung nicht wesentlich beeinflusst, da in den folgenden Wochen der einwöchige Produktionsausfall aufgeholt wurde. Als Folge dieses Ereignisses wurde ein umfassendes Konzept zum vorbeugenden Hochwasserschutz erstellt, mit der Umsetzung ist im Jahresverlauf begonnen worden.

2019 Innovationspreis des Landes Rheinland-Pfalz

Am 06.05.2019 verlieh der Minister für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau des Landes Rheinland-Pfalz in Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft der Industrie- und Handelskammern sowie der Arbeitsgemeinschaft Handwerkskammern uns den Innovationspreis 2019 in der Kategorie „Sonderpreis Industrie“. Ausgezeichnet wurden wir für die Entwicklung von „Präzisionsschleif- und Fräswerkzeugen zur Herstellung von Lasergyroskopen“.

2019 - 2020 Erweiterung Bürotrakt – bauliche Maßnahmen

Der 2019 begonnene Anbau eines Bürotraktes wurde 2020 fertiggestellt, mehrere Abteilungen bezogen ihre nach neuesten Erkenntnissen gestalteten Büros.

Die Modernisierung/Umwandlung bestehender Büroräume zu Schulungsräumen soll in 2021 beendet sein.

Die Umsetzung des Hochwasserschutzkonzeptes wurde abgeschlossen.

2020 Auswirkungen und Einfluss der Corona-Pandemie

Wie viele andere Unternehmen trafen uns die Auswirkungen der Pandemie stark. Der drastische Rückgang des Auftragsbestandes veranlasste uns im April Kurzarbeit für das ganze Unternehmen einzuführen. Als Teil un-

seres Hygienekonzeptes wurde die gesamte Belegschaft in zwei Tagesschichten aufgeteilt, der Wechsel zwischen Früh- oder Spätschicht erfolgte wöchentlich. Diese Maßnahme und ein ständig den Erfordernissen angepasstes Hygienekonzept konnte eine Ausbreitung von Covid-19-Erkrankungen in unserem Unternehmen verhindern. Die wenigen, im außerberuflichen Umfeld, infizierten Mitarbeiter führten zu keinen Ausbrüchen in unserem Unternehmen. Im November 2020 wurden wir als „Attraktiver Arbeitgeber Rheinland Pfalz“ vom Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau Rheinland-Pfalz ausgezeichnet.

Erklärung der Geschäftsführung

Unser Unternehmen ist ein moderner und leistungsfähiger Betrieb. Wir stellen uns der Herausforderung durch Kundenwünsche und den Gesetzen des Marktes; wir wollen wirtschaftlich und umweltfreundlich arbeiten. All dies betrachten wir als Voraussetzung für die Sicherung einer erfolgreichen Zukunft des Unternehmens und damit auch der Arbeitsplätze.

Gleichzeitig soll unser Unternehmen aber auch eine Stätte der Zusammenarbeit für mündige Menschen sein, die in ihrer Arbeit berufliche Erfüllung suchen und der Verwirklichung ihrer Persönlichkeit näherkommen wollen. Wir sind deshalb bestrebt, die Arbeitsplätze modern, ergonomisch und umweltverträglich zu gestalten.

Die Führungsprinzipien unseres Hauses beruhen auf der Zusammenarbeit, auf der Aufgabendelegation, auf dem Respekt vor der Persönlichkeit des Einzelnen und auf einem hohen Maß an Selbstständigkeit und Verantwortung auf allen Ebenen. Wir sind der Überzeugung, dass wirtschaftliche Entwicklung und Umweltschutz kein Zielkonflikt sein dürfen, sondern eine gemeinsame Aufgabe darstellen. Unsere soziale Verpflichtung gegenüber unserer Umwelt wollen wir dadurch erfüllen, dass wir mit Rohstoffen und Energie sorgsam umgehen und die Umweltverträglichkeit unserer Produkte und

Dienstleistungen in unsere Planungen einbeziehen.

Wir übernehmen Verantwortung für unsere Entscheidungen, für unser Handeln, für unsere Produkte und Dienstleistungen gegenüber unseren Kunden und Lieferanten, gegenüber unserer Umwelt und der Gesellschaft, in der wir leben. Verantwortung zu übernehmen heißt für jeden Einzelnen von uns, die Folgen des eigenen Handelns sorgfältig abzuschätzen, Ressourcen so weit wie möglich zu schonen sowie Gesetze und Richtlinien einzuhalten.

Dies gilt selbstverständlich auch für nationale und ausländische Steuergesetze. Wir betreiben eine verantwortliche und in Einklang mit den Gesetzen stehende Steuerplanung und lehnen Gestaltungsmissbräuche ab. Unsere steuerlichen Pflichten erfüllen wir ordnungsgemäß.

Compliance ist für uns kein Schlagwort, sondern Richtschnur unseres täglichen Handelns.

Damit uns das alles gelingt, müssen aber auch wir vertrauen können: In die rechtlichen Rahmenbedingungen unserer Wirtschaft, in die Qualität unserer Lieferanten und in die Kompetenz und das Verantwortungsbewusstsein unserer Mitarbeiter.



Code of Conduct

Der Unternehmenspolitik der Günter Effgen GmbH liegt ein gemeinsames Grundverständnis gesellschaftlich verantwortlicher Unternehmensführung zugrunde. Dies bedeutet für unser Unternehmen, dass wir Verantwortung übernehmen, indem wir die Folgen unserer unternehmerischen Entscheidungen und Handlungen in ökonomischer, technologischer wie auch in sozialer und ökologischer Hinsicht bedenken und einen angemessenen Interessenausgleich herbeiführen. Wir orientieren uns dabei an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität und Rechtschaffenheit und am Respekt vor der Menschenwürde. Dieses Leitbild haben wir in unserem Management-Handbuch festgeschrieben. In ihm sind auch unsere Werte, Ziele und Strategien definiert. Unsere Unternehmenspolitik ist auf unserer Internetseite einsehbar.

Nachhaltigkeit in den Bereichen Technologie, Qualität, Umweltschutz, Arbeitsschutz und Energie sind entscheidende Wettbewerbsfaktoren. Sie führen zur Zufriedenheit unserer Kunden und damit zur Zukunftssicherung unseres Unternehmens. Aus diesem Grund hat die Günter Effgen GmbH ein umfassendes, integriertes Managementsystem auf der Basis eines QM-Systems etabliert, welches die Anforderungen der DIN EN ISO 9001:2015, weitreichende Forderungen zur Nachhaltigkeit, zum Umweltmanagement, zum Arbeitsschutz, zum Energiemanagement gemäß der DIN EN ISO 50001:2018 erfüllt und die VDA-Richtlinien der Automobilindustrie beachtet. Unser Management-Handbuch definiert die Nachhaltigkeits-, Qualitäts-, Umweltschutz-, Arbeitsschutz- und Energiepolitik unseres Hauses. Es stellt eine für unser Unternehmen angemessene Beschreibung des integrierten Managementsystems dar. Seine Anwendung gewährleistet, dass alle technischen, kaufmännischen und organisatorischen Prozesse, einschließlich der Einhaltung der seit 01.01.2017 gültigen Neufassung der DSGVO,

die Auswirkungen auf die Zufriedenheit unserer Geschäftspartner und relevanter interessierter Parteien haben, geplant, gelenkt und überwacht werden.

Mit dieser Grundsatzerklärung verpflichtet die Geschäftsführung sich und ihre Mitarbeiter zum nachhaltigen, qualitätsbewussten, umweltbewussten, energieschonenden und sozialen Handeln sowie zur der sicheren Gestaltung der Betriebsabläufe und Arbeitsplätze und der Vermeidung von Korruption und Wettbewerbsverzerrung. Die Einhaltung dieser Vorgaben und die Einschätzung von Auswirkungen, Risiken und Chancen werden vierteljährlich im Führungskreis des Unternehmens besprochen und bewertet. Bei Bedarf werden Maßnahmen festgelegt und eingeleitet. Für 2020 liegen keine Verstöße gegen diese Vorgaben vor.

Zukünftig werden unseren Mitarbeitern im Rahmen jährlich stattfindender Schulungen die Leitlinien unseres Unternehmens nähergebracht.

Wir erwarten, dass auch unsere Lieferanten die hier beschriebene Unternehmenspolitik verfolgen, an ihre Subunternehmer kommunizieren und bei deren Auswahl ebenfalls berücksichtigen. Die Einhaltung der gesetzlichen Verpflichtungen und Regelungen (Compliance), die Einhaltung der Menschenrechte und die Verfolgung unserer Unternehmensziele erwarten wir auch von unseren Lieferanten und deren Zulieferern.

Strategisch hat sich die Geschäftsführung mit der Einführung eines Energiemanagementsystems nach der DIN EN ISO 50001 dazu verpflichtet, systematisch mögliche Energieeinsparpotenziale zu identifizieren und zu bewerten, ein Energiecontrolling-System aufzubauen und die nötigen Maßnahmen zu entwickeln, um sowohl organisatorisch als auch technisch die Anforderungen an ein modernes, zukunftsorientiertes Unternehmen zu meistern.

Die Geschäftsführung ist sich der verantwortungsvollen Aufgabe bewusst, die benötigte Energie sowohl technisch als auch wirtschaftlich so effizient wie möglich einzusetzen.

Bei jeder Energieeffizienzmaßnahme werden rechtliche, ökonomische und ökologische

Gesichtspunkte beleuchtet und bewertet. Die Günter Effgen GmbH ist ständig bestrebt, die Energieeffizienz ihrer Prozesse zu optimieren und somit die Ressourcen nachkommender Generationen zu schützen.

Unternehmensphilosophie

P R Ä Z I S I O N

ist das Kriterium für Produktqualität und Prozessleistung. Wir haben das Ziel, Kundenanforderungen zuverlässig auf den Punkt zu erfüllen. Hierfür investieren wir jährlich umfangreich in zeitgemäße Fertigungsanlagen und hochgenaue Messtechnik. Wichtiger noch als die Ausstattung ist jedoch der Faktor Mensch.

Die gute Zusammenarbeit von motivierten und qualifizierten Mitarbeitern macht dauerhafte Spitzenleistungen in Präzision und Wirtschaftlichkeit erst möglich. Wir bei der Günter Effgen GmbH setzen daher auf solide Aus- und Weiterbildung, auf leistungsgerechte Entlohnung und langjährige Betriebszugehörigkeit. Unsere jungen Auszubildenden werden in punkto fachliches Geschick, Zuverlässigkeit und Präzisionsdenken intensiv gefördert.

Ein besonderes Engagement sowie qualitativ hochwertige Rohstoffe erwarten wir auch von unseren Lieferanten. Dabei legen wir großen Wert auf die Einhaltung unserer Wertevorgaben „Code of Conduct“, die auf unserer Internetseite und in unserem Managementhandbuch einsehbar sind und auf die in unseren Einkaufsbedingungen hingewiesen wird.

Die Prüfung von Machbarkeiten, die Produktauslegung, die Fertigung sowie der spätere



Einsatz beim Kunden werden von produkt- und anwendungstechnischen Experten unterstützt, damit das Anwenderziel von Anfang an präzise verfolgt wird. Neben der Produktqualität sind auch die Kriterien Termintreue, Kundenservice und Preisgestaltung im Fokus.

Wir setzen in diesem Zusammenhang auf einen engen Kundendialog und eine hohe Beratungskompetenz bis hin zu technischen Schulungen über relevante Schleif- und Abrichtprodukte bzw. -prozesse. Für einen optimalen Support stehen unseren Experten hierfür modernste Arbeitsmittel und das eigens entwickelte interne Auswertungs- und ERP-System zur Verfügung. Beispielhaft für die hohe Qualitäts- und Präzisionsausrichtung sind die Produktbereiche Diamantabrichtrollen und keramisch gebundene Schleifwerkzeuge zu nennen. Im Berichtsjahr investierten wir eine knappe Million Euro in das Unternehmen.

I N N O V A T I O N

„Wer aufhört, besser zu werden, hat aufgehört, gut zu sein.“ Dieses Zitat des deutschen Porzellanfabrikanten Philipp Rosenthal gilt für unsere Kunden wie für uns. Unter Innovation verstehen wir daher alle Entwicklungsaktivitäten, die unsere Kunden und uns kontinuierlich erfolgreicher machen.

Unsere Produkte unterliegen stetig steigenden Anforderungen, daher ist ein Höchstmaß an Innovationsfähigkeit erforderlich. Kontinuierlich entwickeln wir neue Artikel und optimieren bereits vorhandene, die zu nachhaltigen Verbesserungen bei unseren Kunden führen. Neben der Erschließung neuer Anwendungen arbeiten wir konsequent an der Einführung besserer Fertigungsmethoden und -techniken. Hochqualifizierte und zugleich erfahrene Mitarbeiter mit hohem Praxis-Knowhow sind für uns der Schlüssel zum Erfolg.

Im Entwicklungsbereich besteht zudem seit vielen Jahren eine enge, vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Kunden, führenden Maschinenherstellern sowie namhaften Universitäten und Forschungseinrichtungen. Wir sind ein aktives Mitglied im Verband Deutscher Schleifmittelwerke (VDS) und Gründungsmitglied der Organisation für die Sicherheit von Schleifwerkzeugen e.V. (oSa). Diese Aktivitäten haben neben zahlreichen Produktinnovationen auch zu Lösungen geführt, die heute um-

fangreich bei unseren Kunden im Einsatz sind. Beispielhaft hierfür sind segmentierte Galvanikbeläge, hochgenaue PKD und Profilaбрichtenrollen, unsere patentierte Lamellentechnik für keramisch gebundene CBN-Werkzeuge sowie neuartige kunststoff-gebundene Polierwerkzeuge zur wirtschaftlichen Erzeugung hochfeiner Oberflächen. Letztgenannte Innovation führte zu einer hochrangigen Anerkennung des Bundeslandes Rheinland-Pfalz. Weiterhin ermöglicht unsere aufwendige Korn- und Grundkörperbehandlung, dass Kundenträgerkörper in der Regel mehrfach wiederbelegt werden können.

Bereits seit 1994 verfügen wir über ein Managementsystem, welches durchgehend nach der jeweils gültigen Version der Norm DIN EN ISO 9001 zertifiziert ist. Dieses System enthält unter anderem ein modernes Umweltmanagement, das sich an Nachhaltigkeit orientiert. So ist die Galvanikabteilung seit 1991 mit einer wirkungsvollen Abwasserkreislaufanlage ausgestattet, deren Modernisierung in 2018 abgeschlossen wurde. In 2016 wurde es um ein integriertes Energiemanagement nach der DIN EN ISO 50001 erweitert.

Um eine effektive Steuerung unserer Marktaktivitäten organisationsübergreifend sicherzustellen, wird das Berichtswesen aller Vertriebsseinheiten weiter ausgebaut. Ziel ist es, mögliche



Schwachstellen oder drohende Umsatzverluste frühzeitig zu erkennen sowie die Wirksamkeit eingeleiteter Maßnahmen zu verifizieren. Das im Berichtsjahr eingeführte neue Business Intelligence (BI) System führt zur einer wesentlich schnelleren Bereitstellung von Informationen und beschleunigt fundierte Entscheidungsfindungen. Reaktionen auf Entwicklungen auf dem Markt und speziell bei Kunden erfolgen noch zeitnaher.

Um für zukünftige Herausforderungen gerüstet zu sein, bereiten wir unser Unternehmen auf Industrie 4.0 vor. Hier arbeiten wir projektabhängig mit dem Mittelstand 4.0 Kompetenzzentrum Kaiserslautern zusammen.

Am 06.05.2019 verlieh der Minister für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau des Landes Rheinland-Pfalz in Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft der Industrie- und Handelskammern sowie der Arbeitsgemeinschaft Handwerkskammern der Günter Effgen GmbH den Innovationspreis 2019 in der Kategorie „Sonderpreis Industrie“. Wir wurden aus-

gezeichnet für die Entwicklung von „Präzisions-schleif- und Fräswerkzeugen zur Herstellung von Lasergyroskopen“.

Die optischen Komponenten der Lasergyroskope werden aus dem glaskeramischen Werkstoff Zerodur® hergestellt. Für die Bearbeitung dieser Komponenten benötigen die Hersteller Spezialwerkzeuge um Bohrungen und Taschen in das Werkstück einbringen zu können. Zerodur® ist ein sprödharter Werkstoff, der sich nur durch Schleifen wirtschaftlich bearbeiten lässt. Die Herausforderung besteht in der Vermeidung von Rissen und Ausbrüchen am Werkstück, die in der nachgelagerten Bearbeitung nicht mehr entfernt werden können und somit zum Ausschuss der teuren Werkstücke führen.

Zusammen mit Kunden und Maschinenherstellern aus Rheinland-Pfalz entwickelten wir Schleifwerkzeuge speziell für diese Anwendung. Nur das richtige Zusammenspiel von Körnung und Bindung in Kombination mit einer hochpräzisen Fertigung führt zu einem optimalen Werkzeug.

FLEXIBILITÄT

Täglich unerwartete Herausforderungen meistern – das ist die Anforderung an die Produktion von heute. Um neben der normalen Fertigung auch Terminvorziehungen oder Sonderausführungen qualitäts-, kosten- und termingerecht, vor allem aber sicher zu managen, braucht es Flexibilität.

Flexibel zu sein, das heißt für uns, Kunden positiv zu überraschen. Deshalb erwarten wir von unseren Mitarbeitern die Fähigkeit und Bereitschaft, sich jederzeit auf geänderte Präferenzen der Kunden einzustellen. Unter dem Druck reduzierter Losgrößen fordert der Markt die Bearbeitung von größeren Auftragszahlen und kürzeren Fertigungszeiten in Verbindung mit Änderungs- bzw. Vorziehungswünschen von Kunden. Die Lösung der Günter Effgen GmbH liegt dabei in der organisatorischen Gestaltung, ganz im Sinne des Dichters Johann Wolfgang von Goethe: „Das Außerordentliche geschieht nicht auf glattem, gewöhnlichem Wege.“ Dank der unabhängigen Entscheidungsfähigkeit unserer Geschäftsleitung sowie der Bereitschaft unserer Mitarbeiter zu flexiblen Arbeitszeiten, können wir in der Regel schnell und zuverlässig auf die Bedürfnisse unserer Kunden reagieren. Kurze Entscheidungswege, flache Hierarchien und ein intelligentes, vernetztes Fertigungssteuerungssystem gewährleisten kurze Reaktionszeiten unter der Prämisse kontrollierten Handelns. Unseren Kunden stehen kompetente Key Account Manager als Ansprechpartner zur Verfügung, die sich umgehend allen internen Prozessanpassungen annehmen. Hieraus ergeben sich schnelle Reaktionszeiten. Eine transparente Rückverfolgbarkeit und ein professionelles Beschwerdemanagement sind für uns zudem selbstverständlich. Eine technische Beratung vor Ort unterstützt den Kunden zudem



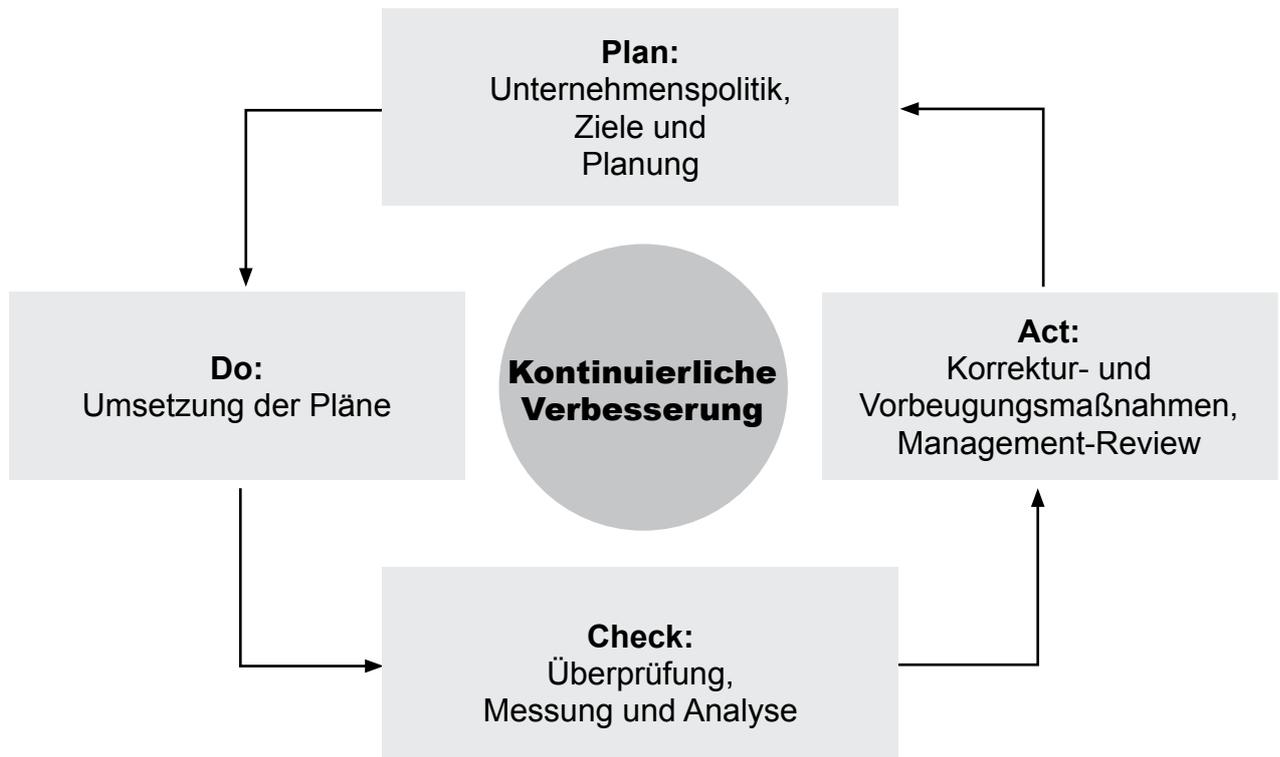
in allen Produkt- und Prozessfragen, z.B. bei individuellen Sonderausführungen oder beim Einsatz unserer Produkte auf kundeneigenen Maschinen. Um den Anforderungen des Marktes und den differenzierten Anfragen und Terminwünschen unserer Kunden auch zukünftig gerecht zu werden, verbessern wir unser Kundenmanagement kontinuierlich. Damit ist es uns möglich aktiv die Prozesse unserer Kunden vor Ort mit fachlichem Wissen zu unterstützen und zu begleiten, außerdem optimieren wir die Reaktionszeiten auf die Wünsche und Anforderungen unserer Kunden vor Ort.

Aufgrund unserer herausragenden Leistungen stufte uns die BOSCH-Gruppe 2018 erstmals als „Preferred Supplier“ für Schleifwerkzeuge ein.

Kontinuierliche Verbesserung durch unser integriertes Managementsystem

Unser oberstes Ziel ist die Zufriedenheit unserer Kunden. Um uns darin kontinuierlich weiterzuentwickeln und zu verbessern, ist unser integriertes Managementsystem nach dem PDCA-Zyklus aufgebaut. Der PDCA-Zyklus umfasst die vier Phasen „Plan“, „Do“, „Check“ und „Act“. Wir setzen uns Ziele und planen wie wir diese erreichen können und welche Mittel und Ressourcen wir dafür benötigen. Dabei spielt sowohl der Dialog mit unseren Geschäftspartnern eine wichtige Rolle, als auch die Einhaltung unserer Energie- und Umweltziele. Im nächsten Schritt setzen wir das Geplante um. Um sicherzustellen, dass wir unsere Ziele und Vorgaben zur vollsten Zufriedenheit erfüllt haben, überprü-

fen wir die Ergebnisse und halten dabei erneut Kontakt zu unseren Partnern. Treten Probleme auf oder konnten nicht alle Anforderungen erfüllt werden, ergreifen wir Maßnahmen, um unsere Prozessleistung zu optimieren. So können wir uns ständig weiterentwickeln und auch in Zukunft optimale Lösungen bieten. Bei all diesen vier Schritten des PDCA-Zyklus und in allen Bereichen des Managementsystems unterliegen sämtliche Prozesse dem Ansatz des risikobasierten Denkens. Das bedeutet, dass wir verschiedene Möglichkeiten zur Zielerreichung betrachten, um möglichst alle Risiken zu erfassen, gegeneinander abzuwägen und so den bestmöglichen Weg zu finden.



Unsere Produkte – So individuell wie ihre Einsatzgebiete

Die Schleifmittelindustrie ist eine Schlüsselindustrie, deren Produkte in zahlreichen Wirtschaftszweigen weltweit benötigt und eingesetzt werden.

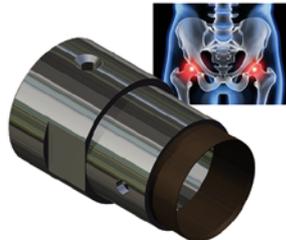
Anwendung in der Medizintechnik

CAD/CAM-Schleifen von Implantaten mit galvanisch gebundenen Diamantwerkzeugen



Anwendung in der Medizintechnik

Kugelschleifen von Hüftgelenken mit metallisch gebundenen Diamantwerkzeugen



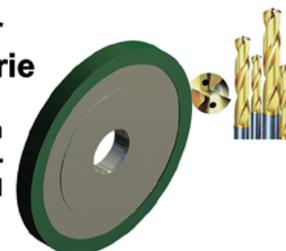
Anwendung in der Glasindustrie

Kantenschleifen von Glasscheiben mit metallisch gebundenen Diamantwerkzeugen



Anwendung in der Werkzeugindustrie

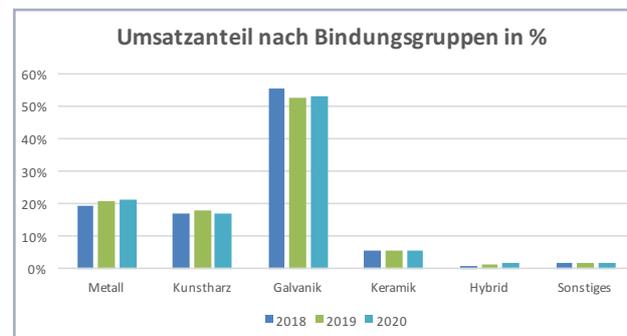
Nutenschleifen von Bohrern und Fräsern mit hybridgebundenen (Kunstharz und Metall) Diamantwerkzeugen



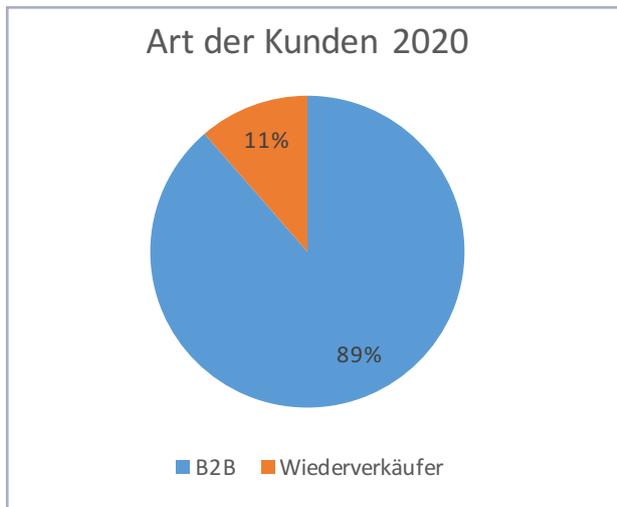
Zu unseren Hauptproduktgruppen zählen Diamant- und Bornitridwerkzeuge, die nach ihrem Bindungstyp unterschieden werden. Wir erarbeiten für unsere Kunden individuelle Lösungen mit Metall-, Kunstharz- und Hybridbindungen sowie mit galvanischen und keramischen Bindungen, um das passende Produkt für jedes Anwendungsgebiet des Kunden zu fertigen. Außerdem bieten wir unseren Kunden die Wiederbelegungen und den Nachschliff von Werkzeugen an.

Wichtige Rohstoffe in unserem Unternehmen sind unter anderem Diamanten in verschiedenen Ausführungen, Nickel zur Herstellung von galvanischen Produkten, diverse Metalle als Trägermaterial unserer Produkte. Detaillierte Angaben der Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe nach Gewicht oder Volumen veröffentlichen wir nicht, da wir unser Produkt- und Fertigungs-Knowhow schützen möchten.

Mit einem Umsatzanteil von 53 % erzielen wir mit den galvanischen Bindungen unsere größten Umsatzerlöse. Darauf folgen zu beinahe gleichen Teilen Metall- und Kunstharzbindungen mit jeweils 21 % und 17 % Umsatzanteil. Im Jahr 2020 waren wir, wie viele internationale Unternehmen, von der weltwirtschaftlichen Rezession betroffen, unser Gesamtumsatz entwickelte sich rückläufig und reduzierte sich um knapp 16 % gegenüber dem Vorjahr.



Produktverantwortung



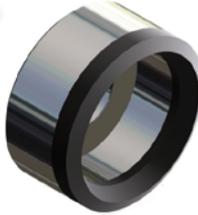
Der Jahresumsatz, erwirtschaftet mit mehr als 17.000 Produkten, die an knapp 2.500 aktive Kunden weltweit vertrieben wurden, betrug knapp 33 Millionen €. Im gesamten Portfolio waren mehr als 100.000 unterschiedliche Produkte, die gefertigt werden konnten.

Hauptabnehmer sind B2B-Kunden, nur 11 % wurden in 2020 an Wiederverkäufer ausgeliefert.

An Produktentwicklungen haben sich die Metallhybridbindungen, neuartige Kunstharzbindungen und alternative galvanische Beschichtungen auf dem Markt etabliert. Auch die hochfesten Keramikbindungen haben ihren Marktanteil deutlich erhöht.

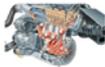
Wir legen als Komplettanbieter für Hochleistungs-, Schleif- und Abrichtwerkzeuge mit internationalem Kundenstamm großen Wert auf nachhaltig produzierte Produkte, deren exzellente Performance auch in Kundenhand so lange wie möglich bestehen bleibt. Um dies zu erreichen, werden alle am Standort Herrstein produzierten und vertriebenen Produkte mit umfangreichen Anwendungs- und Sicherheitsinformationen ausgestattet. Diese liefern dem Empfänger wichtige Daten zu den einzelnen Komponenten und über potenzielle Gefahren,





Anwendung in der Antriebstechnik

Schleifen von Kupplungs- und Planetenträgern mit keramisch gebundenen Bornitridwerkzeugen





Anwendung in der Motorentechnik

Fuß- und Halsprofilschleifen von Ventilen mit galvanisch gebundenen Bornitridwerkzeugen





Anwendung in der Luftfahrtindustrie

Profil-Abrichten beim Turbinenschaufelschleifen mit galvanisch negativ gebundenen Diamantwerkzeugen





Anwendung in der Uhrenindustrie

Schleifen und Polieren von Saphierglas mit kunstharz gebundenen Diamantwerkzeugen

die bei nicht sachgerechtem Umgang mit dem Produkt oder bei falscher Handhabung entstehen können. Zudem klären die Dokumente auch über Sicherheitsvorkehrungen, Schutzmaßnahmen und die Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung auf und verweisen auf den jeweiligen, für das Produkt zuständigen Ansprechpartner, um im Falle dennoch auftretender Fragen eine schnelle und sichere Lösung zu garantieren. Daneben sind Sicherheitsdatenblätter in den verschiedenen Bindungsgruppen auf unserer Homepage einsehbar. Zusätzlich befinden sich auf den Verpackungen nützliche Informationen, welche auf Wunsch direkt auf die Werkzeuge gelasert werden. Für die Schnittgeschwindigkeiten geben wir entsprechende Empfehlungen aus. Hochgeschwindigkeitswerkzeuge, bei denen die Standardschnittgeschwindigkeit überschritten wird, lassen wir am Institut für Arbeitssicherheit IFA St. Augustin testen.

Nach erfolgreichen Tests werden die Werkzeuge zusätzlich von uns gekennzeichnet. Diese Maßnahmen ermöglichen unseren Kunden eine ordnungsgemäße Behandlung, Nutzung und Lagerung unserer Produkte und es werden Meldungen wegen fehlender Kennzeichnungsvorschriften vermieden. So mussten wir 2020 keine negativen Vorfälle bezüglich der vorgenannten Punkte verzeichnen.

Unsere Produkte kommen weltweit zum Einsatz und werden direkt von uns an die Empfängermärkte geliefert. Um jederzeit auf dem neuesten Stand der individuellen Import- und Exportregelungen der einzelnen Länder zu sein und ausländischen Kunden eine reibungslose Auslieferung der Produkte zu garantieren, werden alle in diesen Bereichen beschäftigten Mitarbeiter regelmäßig zu aktuell anstehenden

Themen durch Zoll und IHK sowie durch intern geschultes Personal auf den neuesten Stand gebracht. Aufgrund dieser Vorgehensweise vermeiden wir im Vorfeld eine Auslieferung von umstrittenen oder verbotenen Waren. Bis zum heutigen Zeitpunkt haben wir keinerlei Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen oder Vorschriften, die in Bezug auf die Bereitstellung und Nutzung dieser stehen, erhalten.

Umweltverträglichkeit der Produkte und Serviceleistungen sowie nachhaltiges Handeln zum Schutz der Umwelt gehören zu unseren wichtigsten Unternehmenszielen. Wir stellen die Einhaltung aller nationalen und internationalen Umweltgesetze und -richtlinien sicher. Umweltschutz ist ein fester Bestandteil unseres integrierten Managementsystems. In vielen Bereichen werden umwelt- und gesundheitsgefährdende Stoffe durch verträgliche Stoffe substituiert, vorgegebene Grenzwerte werden in vielen Bereichen nicht nur eingehalten, sondern unterschritten. Durch eine ständige Überprüfung und Überwachung unserer Produkte sorgen wir für die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und Richtlinien.

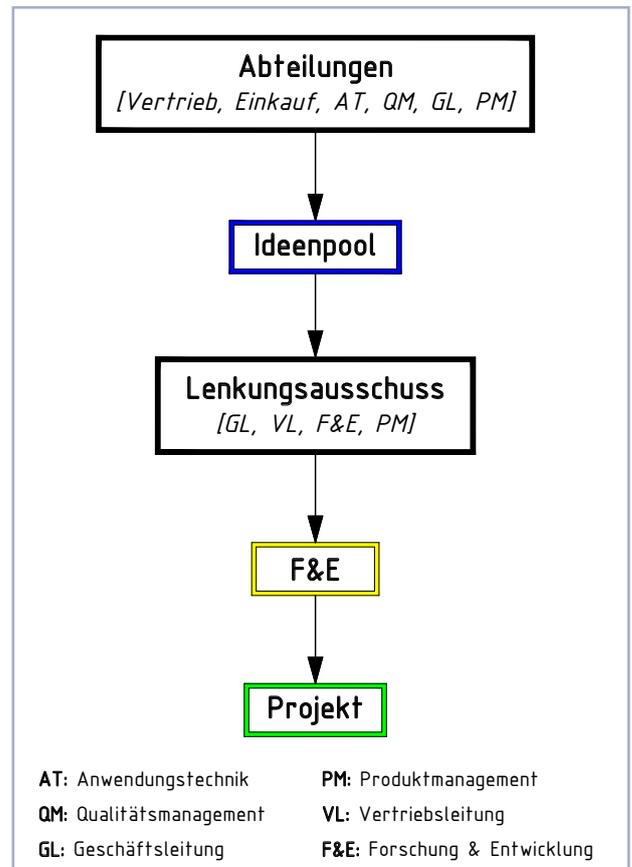
Um weiterhin exzellente Produkte anbieten zu können, ist unsere Abteilung Forschung und Entwicklung ein entscheidender Unternehmensbereich mit einem Budget über 2 Mio. €. Obwohl wir zahlreiche Individualprodukte fertigen, lässt sich das Lösungsprinzip eines Produktes teilweise auf bestimmte andere Produkte übertragen, sofern dies innerhalb beherrschbarer Grenzen verläuft. In diesem Fall ist unser Lösungsweg bereits klar aufgezeigt. Im Falle einer Neuentwicklung haben wir eine interne Verfahrensanweisung verfasst, die uns ein nachvollziehbares Vorgehen ermöglicht und so Risiken minimiert.



Forschung und Entwicklung

Da es für Neuentwicklungen und damit für den Beginn von Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten unterschiedliche Auslöser geben kann, haben wir hierfür ein Konzept erarbeitet, das die Organisation und das Vorgehen genauestens vorgibt. Die Durchführung von Forschungs- und Entwicklungsarbeiten wird im Rahmen der Linienorganisation als Sonderaufgabe abgewickelt.

Für unsere Forschungs- und Entwicklungsarbeit nutzen wir verschiedene Methoden, die wir intern oder extern durchführen. Dazu zählen wissenschaftliche Versuche, Versuche an Erstmustern bzw. Testwerkzeugen und Modellversuche. Um Fehler zu vermeiden, untersuchen wir dabei die Produkte auf definierte Eigenschaften in unterschiedlichen Entwicklungsphasen. So können wir sicherstellen, dass künftige Produkte fehlerfrei funktionieren, die Anforderungen unserer Kunden erfüllen und auch unseren Ansprüchen und Zielen entsprechen.



Weltweites und regionales Wirtschaften



Wirtschaftlichkeit ist eine der drei Säulen der Nachhaltigkeit und eine wichtige Grundvoraussetzung für den Fortbestand und ein harmonisches Wachstum unseres Unternehmens. Daher ist ein verantwortungsvoller Umgang mit den finanziellen Mitteln zwingend notwendig. In unserer jährlichen Budgetplanung für das kommende Geschäftsjahr prüfen wir bereits im Vorfeld sorgfältig Machbarkeit, Zeitfaktor und Einsatz von Mitteln.

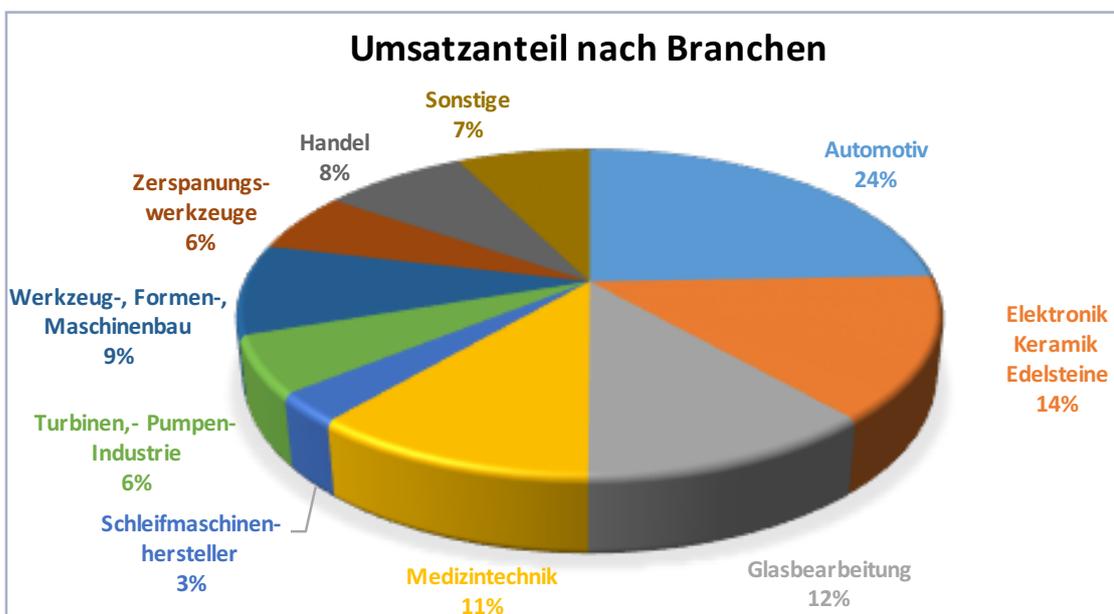
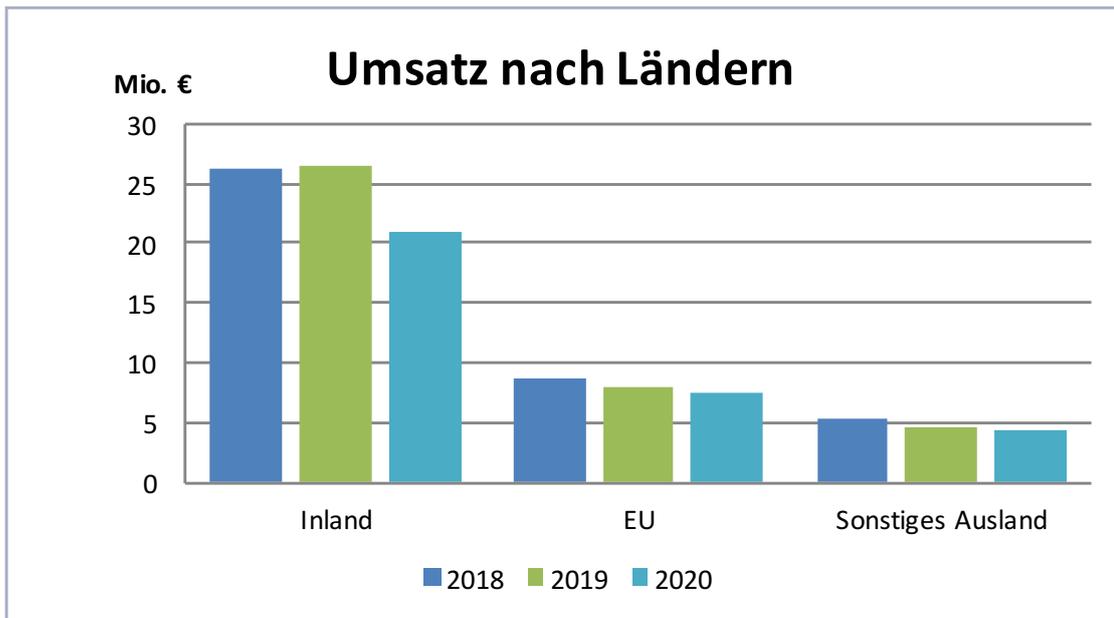
Wir sind ein weltweit agierendes Unternehmen mit Aktivitäten in knapp 50 Ländern. Unser Kerngeschäft befindet sich jedoch im Inland, hier erwirtschaften wir den Großteil des Umsatzes. Der Inlandsumsatz beträgt im Berichtsjahr rund 21 Mio. € ein Rückgang um fast 21 %. Weitere 7,4 Mio. € erwirtschafteten wir im übrigen EU-Ausland. 87 % unseres Umsatzes entfallen auf Deutschland und die Europäische Union. Der Umsatz im restlichen Ausland betrug rund 4,3 Mio. € und verringerte sich um knapp 6 %

zum Vorjahr. Unsere größten Abnehmer sind neben Deutschland und China die Staaten Niederlande, Irland und Österreich.

Um weitere Auslandsmärkte zu erschließen bzw. auszubauen, steigern wir unsere Präsenz auf Auslandsmessen um den Bekanntheitsgrad des Unternehmens weltweit auszubauen. Ziel ist es, neue Kunden zu gewinnen und die Bindung bereits vorhandener Kunden zu stärken und auszubauen. Dabei bauen wir auch auf ausländische Vertretungen um die Vor-Ort-Betreuung zu garantieren.

Zu unseren wichtigsten Abnehmern zählen Unternehmen aus dem Bereich Automotive. In dieser Sparte erzielten wir im Jahr 2020 rund 24 % unseres Umsatzes was eine leichte Reduzierung zum Vorjahr bedeutet. Um jeweils 1%-Punkt steigern konnten wir uns in den Bereichen Elektronik/Keramik/Edelsteine, sowie Medizintechnik und Glasbearbeitung.





Den Großteil unserer Waren und Dienstleistungen bezogen wir aus dem Inland, ca. 730 Firmen beauftragten wir mit der Bereitstellung von Waren und Dienstleistungen. Der weitaus größte Anteil dieser Unternehmen waren direkte Hersteller.

Als Unternehmen sehen wir uns eng mit der Region verbunden und versuchen durch Investitionen den regionalen Raum zu stärken. Wir investierten knapp 15,5 % unseres Beschaffungsbudgets insgesamt 1,5 Mio. € direkt in der Region, beispielsweise beziehen wir unseren

Strom von dem regionalen Anbieter, die Holzverpackungen für den Versand unserer Produkte fertigt eine ortsansässige Schreinerei, und leisten damit einen wichtigen Beitrag für die wirtschaftliche Stabilität des umliegenden Gebietes. In unmittelbarer Nähe versuchen wir so weit wie möglich den Einzelhandel zu unterstützen, z. B. indem wir den täglichen Unternehmensbedarf wie beispielsweise Getränke lokal beziehen. So leisten wir unseren Beitrag den Einzelhandel für Herrstein zu erhalten. Für unsere Mitarbeiter sehen wir den Vorteil unserer Investitionen darin, dass sie die Möglichkeit er-

halten, während ihrer Pausen vor Ort einkaufen und sich über Tag versorgen zu können. Auch Gaststätten und sonstige Einrichtungen profitieren von einer erhöhten Kaufkraft aufgrund der Geschäftstätigkeit unseres Unternehmens und den damit verbundenen Löhnen. Unser Bestreben ist es, weiterhin lokale Unternehmen zu unterstützen um unseren jetzigen und zukünftigen Mitarbeitern ein attraktives und lebenswertes Umfeld präsentieren zu können.

Regional bedeutet für uns das Gebiet im Umkreis von rund 30 Kilometer um Herrstein, diese Region umfasst damit Teile der Landkreise Birkenfeld, Simmern, Bad Kreuznach und Bernkastel-Wittlich.

Um Personal entgegen dem Trend der Urbanisierung in der ländlich geprägten Region unseres Firmensitzes zu halten, bietet unser Unternehmen ein qualifikationsorientiertes Ent-

lohnungsmodell für Berufseinsteiger. Die Eintrittsgehälter orientieren sich hierbei an dem Aufgabenbereich und an der Qualifikation jedes Einzelnen. Eine Unterscheidung in der Entlohnung erfolgt weder nach Geschlecht noch nach dem Alter. Das Durchschnittseinkommen liegt für Einsteiger und Mitarbeiter deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn von 9,35 € pro Stunde. Unser Unternehmen ist nicht tarifgebunden, mit unseren Mitarbeitern bestehen einzeltarifliche Vereinbarungen. Gehaltsanpassungen erfolgen prozentual in Anlehnung an den geltenden Tarifvertrag der IGM Rheinland.

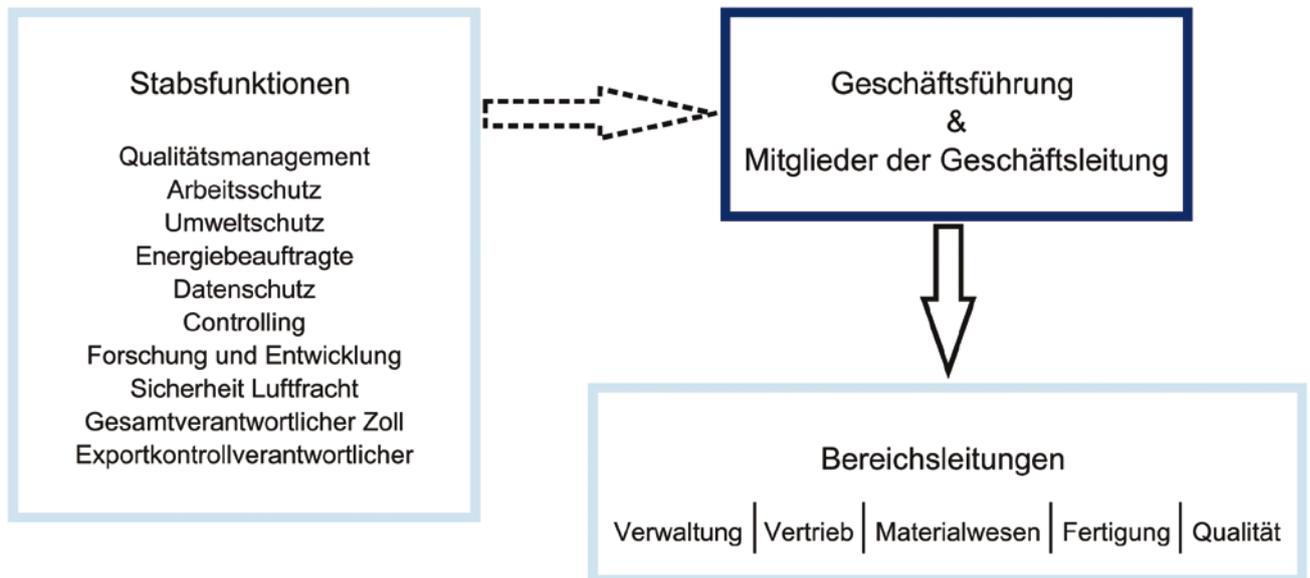
In der abgebildeten Tabelle sind einige wirtschaftliche Grunddaten der Jahre 2016 bis 2018 aufgeführt. Zum Druckdatum lagen uns für die Jahre 2019 und 2020 noch keine veröffentlichten Wirtschaftszahlen vor.

Wirtschaftszahlen in 1.000 €	2016	2017	2018
Umsatz	31.800	35.400	39.600
Betriebskosten	26.100	27.900	31.300
Löhne und sonstige betriebliche Leistungen	15.900	16.970	18.800
Zahlungen an den Staat (Steuern)	770	1.355	1.600
Jahresüberschuss	1.770	3.100	3.600
Aufwendungen f. Altersvorsorge u. Unterstützung	2.400	2.800	3.000
Investitionen in die Gemeinschaft	24	50	78
Entlastungen	16	15	19



Unsere Mitarbeiter

Organigramm der Günter Effgen GmbH



Der geschäftsführende Gesellschafter wird bei Abwesenheit von den Mitgliedern der Geschäftsleitung vertreten, die Frauenquote in der Geschäftsleitung beträgt 11 %.

Unsere Führungskräfte (Mitglieder der Geschäftsleitung) stammen zu 90 % aus der unmittelbaren Umgebung.

Die Günter Effgen GmbH ist für die Region Herrstein ein wichtiger Arbeitgeber. Der damit einhergehenden Verantwortung sind wir uns bewusst und möchten ihr mit größtmöglicher Sorgfalt begegnen, um weiterhin zufriedene und motivierte Mitarbeiter anwerben und halten zu können. Die gute Zusammenarbeit von motivierten und qualifizierten Mitarbeitern macht dauerhafte Spitzenleistungen in Präzision und Wirtschaftlichkeit erst möglich. Folgende Tabelle gibt einen Überblick über unsere Personalstatistik.

Mitarbeiterstatistik	2018	2019	2020
Mitarbeiter	348	351	339
männlich (VZ/TZ)	287(281/6)	288(281/7)	280(274/6)
weiblich (VZ/TZ)	61(39/22)	63(41/22)	59(38/21)
mit Schwerbehinderung	14	13	12
ausländische Mitarbeiter	2	3	4
Befristet	46	9	3
neu eingestellt	49	25	5
männlich	40	19	5
weiblich	9	6	0
unter 30	31	16	3
30 - 50	14	7	1
über 50	4	2	1
Fluktuation	18	11	11
unter 30		3	4
30 - 50		8	6
über 50		0	1
Fluktuationsrate	5,17%	3,13%	2,95%
<i>Fluktuationsrate = MA bis 50 Jahre</i>			

Unsere Mitarbeiter kommen vor allem aus der näheren Umgebung Herrsteins beziehungsweise aus dem Landkreis Birkenfeld. Im Berichtsjahr reduzierte sich unsere Mitarbeiterzahl um 11 Personen; 12 Personen verließen unser Unternehmen, davon eine altersbedingt, fünf Personen haben wir neu eingestellt. Das Durchschnittsalter der Neueintritte lag 2019 bei 34,75 Jahren und 2020 bei 38,71 Jahren; hieran lässt sich erkennen, dass wir das Alter des Bewerbers nicht berücksichtigen, einzig seine persönliche und fachliche Qualifikation.

Die geringe Anzahl an Austritten aus unserem Unternehmen ist für uns ein Indikator dafür, dass wir als Arbeitgeber gute Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiter schaffen. Mitarbeiter sind ein elementarer Faktor für eine hohe Kundenzufriedenheit. Gut ausgebildet und motiviert sind sie das Herz unseres Unternehmens und gewährleisten durch ihre Erfahrung die gleichbleibend hohe Qualität unserer Produkte. Der Wunsch nach einem guten Betriebsklima ist ein Ansporn für uns, das Wir- und Teamgefühl unserer Mitarbeiter weiterhin auf einem hohen Niveau zu halten bzw. Schwachstellen zu erkennen und zu verbessern. Die Geschäftsführung unterstützt und fördert dies, indem sie den Kontakt zu den Mitarbeitern sucht und eine Politik der „Offenen Tür“ praktiziert. Soweit möglich wird auch die private Situation des Einzelnen beachtet, z. B. werden Mitarbeiter nach Ablauf der Elternzeit, soweit möglich, wieder an ihrem ursprünglichen Arbeitsplatz eingesetzt. Insgesamt nahmen im Jahr 2020 acht männliche Mitarbeiter Elternzeit in Anspruch, die 2020 wieder an Ihren Arbeitsplatz zurückkehrten.

Unternehmenszugehörigkeit	2018	2019	2020
Bis 5 Jahre	123	139	116
5 - 10 Jahre	64	47	61
11 - 15 Jahre	45	47	41
16 - 20 Jahre	45	45	42
21 - 25 Jahre	25	29	30
Mehr als 25 Jahre	46	44	49

„10 Jahre bei EFFGEN“



bedeuten für mich eine Dekade in meinem Arbeitsleben auf die ich sehr gerne zurück schaue. Nicht nur Teil eines tollen engagierten

Teams zu sein, sondern auch eine wertvolle persönliche und berufliche Entwicklung. Mit Hilfe aller Kolleginnen und Kollegen konnte EFFGEN alle wirtschaftlichen Höhen und Tiefen der vergangenen 10 Jahre meistern und den Markt erfolgreich mit hochwertigen und innovativen Diamant- und CBN-schleifwerkzeugen beliefern.

Wichtig für mich ist, neben der persönlichen Entwicklung, in einem sozialen Unternehmen zu arbeiten in dem der Faktor „Mensch“ hochgeschätzt wird. Mein Aufgabengebiet ist anspruchsvoll, abwechslungsreich und geprägt von immer neuen Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt und Lösungsansätze erarbeitet und gefördert werden.

Aufgrund dieser gelebten Mentalität werden wir gemeinsam auch die kommenden Dekaden erfolgreich begehen können auf deren Herausforderungen ich mich schon sehr freue.

**Jörg Raßweiler,
Leiter Fertigungsplanung**

Im Jahr 2020 waren 162 Mitarbeiter über zehn Jahre bei uns beschäftigt, etwas mehr als 30 % davon bereits seit mehr als 20 Jahren.

Wir haben uns sehr gefreut, Mitarbeitern zu 10 Jahren, 25 Jahren und sogar zu 40 Jahren Betriebszugehörigkeit gratulieren zu können.

Erhebliche Veränderungen im Unternehmen werden gemäß dem Betriebsverfassungsgesetz der Belegschaft mitgeteilt. Dies geschieht über Betriebs- bzw. Mitarbeiterversammlungen,



Informationszettel, die den monatlichen Entgeltabrechnungen beiliegen oder Aushängen an unseren Informationstafeln.

Eine langjährige Mitarbeiterin fungiert als Vertrauensbeauftragte. Ihre Aufgabe ist es, Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern oder auch zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber/Vorgesetzten zu schlichten, wobei dies in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Betroffenen geschieht. Sie versucht unterstützend Kompromissmöglichkeiten und Lösungswege zu finden um die Arbeitssituation des Einzelnen bzw. der Gruppe zu verbessern. Ein einziger Fall in 2020 konnte einvernehmlich gelöst werden.

Es widerspricht unseren Grundsätzen, Personen wegen Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder wegen des Alters zu benachteiligen. Dabei orientieren wir uns am deutschen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Diese, für uns sehr wichtigen Grundsätze, stellen sicher, dass potentielle Bewerber, unabhängig von Nationalität, Alter, Geschlecht, Religionszugehörigkeit einzig anhand ihrer Qualifikation beurteilt und eingestellt werden.

Laut dem statistischen Bundesamt gibt es auch heute noch immer enorme Defizite in Bezug auf die Gehälterverteilung zwischen Männern und Frauen. Dies ist bei uns nicht der Fall. Auch wenn der Frauenanteil im gesamten Unternehmen mit knapp 17,4 % deutlich niedriger ist als der Männeranteil mit 82,6 %, ist uns die Gleichberechtigung im Unternehmen sehr wichtig. In den einzelnen Abteilungen stehen die Unternehmensleistungen und –programme sowohl Männern als auch Frauen, unabhängig vom Arbeitsvertrag, gleichermaßen zur Verfügung.

Unsere Mitarbeiter haben Anspruch auf Fahrtgeld oder eine unentgeltliche Personenbeförderung mit unseren Flottenfahrzeugen, wir bieten verschiedene Prämien für beispielsweise be-

stimmte Qualitätskriterien, gewähren Zuwendungen bei langjährigen Jubiläen, unterstützen unsere Mitarbeiter in der Elternzeit und bieten verschiedene vermögenswirksame Leistungen an. Die Vergütung in den jeweiligen Unternehmensbereichen erfolgt transparent und qualifikationsorientiert unabhängig vom Geschlecht.

Neben einer leistungsgerechten Entlohnung ist die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter ein wichtiger Aspekt unserer Unternehmensphilosophie. Über Themen, wie z.B. Entwicklungen und Veränderungen im Unternehmen, laufende und neue Produkte, Messeaktivitäten und Neuinvestitionen, wird in unserer Mitarbeiterzeitschrift „DIAlog“ informiert. Unsere Mitarbeiter werden bei den Themen eingebunden und können ihre Anregungen, Wünsche und Ideen einbringen. 2020 wurde aufgrund der besonderen Situation keine DIAlog herausgegeben. Um alle Mitarbeiter auf den aktuellen Stand zeitnah informieren zu können, wurden alle Informationen zeitnah per Aushang mitgeteilt. Für 2021 ist die Wiederaufnahme der DIAlog geplant.

Seit 2017 bieten wir das Leasing von Fahrrädern an. Alle unbefristet eingestellten Mitarbeiter haben die Möglichkeit, Fahrräder oder Pedelecs über das Unternehmen in Form einer Gehaltsumwandlung zu leasen.

Für uns selbstverständlich, wird auf die Förderung der Vereinigungsfreiheit großen Wert gelegt. Eine Betriebsversammlung fand im Berichtsjahr Corona-bedingt nicht statt. Der 2018 gewählte Betriebsrat setzt sich aus acht Mitarbeitern und einer Mitarbeiterin zusammen, der Betriebsratsvorsitzende ist für die Dauer seiner Amtszeit freigestellt. Unterstützt wird der Betriebsrat von zwei Jugendvertretern und zwei Schwerbehindertenbeauftragten, die ebenfalls 2018 gewählt wurden. Es finden regelmäßige Sitzungen mit der Geschäftsführung und interne Betriebsratssitzungen statt.

Unsere Ausbildungsprogramme für zukünftige Mitarbeiter

Die Ausbildung von exzellenten Mitarbeitern ist für das Unternehmen wichtig, denn nachhaltiger Erfolg und harmonisches Wachstum benötigt ein starkes Team. Zudem ist die Berufsausbildung eine Voraussetzung, um dem zukünftigen demografischen Problem entgegenwirken zu können. Um auch weiterhin stark und konkurrenzfähig zu sein, bietet die Günter Effgen GmbH motivierten jungen Menschen unterschiedliche Möglichkeiten für den Start in den Beruf.

Im Jahr 2020 begannen drei junge Männer ihre Ausbildung in unserem Unternehmen. Insgesamt beschäftigten wir 33 Auszubildende in unterschiedlichen Ausbildungsjahren; 16 Zerspanungsmechaniker, vier Studenten mit den dualen Studienfächern Produktionstechnologie, BWL und Informatik, zehn Oberflächenbeschichter und drei Industriekaufleute.

In unserem dreijährigen Ausbildungsprogramm zum Oberflächenbeschichter vermitteln wir den Auszubildenden Kenntnisse über die Bearbeitung und Behandlung unterschiedlicher Materialien, den verantwortungs- und umweltbewusste Umgang mit Betriebs- und Gefahrenstoffen sowie die Möglichkeiten der Wassereinsparung oder Stoffrückgewinnung.

Unsere Zerspanungsmechaniker erlernen in den 3,5 Jahren ihrer Ausbildung neben den Kernqualifikationen, z.B. Beurteilung von Werkstoffen und die Sicherstellung der Betriebsbereitschaft von Werkzeugmaschinen, berufsspezifische Qualifikationen für die verschiedenen Einsatzgebiete.

Während der Ausbildung wird unseren Auszubildenden nicht nur Fachwissen vermittelt, auch deren Gemeinschaft wird von uns gefördert. Ausbildungsberufs- und jahrübergreifend findet in regelmäßigem Turnus eine mehrtätige Fahrt mit einer Betriebsbesichtigung statt. So



werden einerseits Einblicke in unterschiedliche Betriebsabläufe vermittelt, andererseits der Zusammenhalt gestärkt. 2020 fand keine Betriebsbesichtigung statt.

Im Jahr 2020 beendeten acht Auszubildende ihre Berufsausbildung, von denen sieben in ein befristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurden.

Die Abbruchquote in Ausbildung und Studium lag bei 0 %.

In 2018 würdigte die Agentur für Arbeit Bad Kreuznach im Rahmen der bundesweiten „Woche der Ausbildung“, vorbildliche Ausbildungsbetriebe in der Region. Ein Zertifikat zeichnet hervorragendes Engagement in der Ausbildung aus. Im Landkreis Birkenfeld erhielt die Günter Effgen GmbH diese offizielle Auszeichnung für Nachwuchsförderung.



Ausbildungsprogramme und Weiterbildung

Um Schüler und Schülerinnen für unser Unternehmen zu interessieren, nehmen wir an zahlreichen Informationsveranstaltungen der regionalen Schulen teil. Zusätzlich bieten wir im Rahmen eines Schulpraktikums den jungen Leuten die Möglichkeit unser Unternehmen kennenzulernen und Arbeitsbereiche näher zu erkunden umso Einblicke in das angestrebte Berufsbild zu gewinnen. Am „Tag der Ausbildung“ auf unserem Firmengelände in Herrstein stellen unsere Auszubildenden gemeinsam mit den Ausbildern ihre Ausbildungsberufe und Duale Studiengänge vor.

Mit der Schule „Magister Laukhard IGS Herrstein Rhaunen“ haben wir eine Vereinbarung über ein berufsorientiertes Schülerpraktikum getroffen.

Zusätzlich bieten wir die Möglichkeit einer Berufsorientierung mit einem wöchentlichen Praxistag. Hier kann der Schüler die Betriebsabläufe in unserem Unternehmen kennenlernen.

Interessierte Jugendliche der hiesigen Kreuznacher Diakonie Kinder Jugend- und Familienhilfe können ebenfalls ein Orientierungs-Praktikum absolvieren.

Nach Absprache besteht die Möglichkeit einer Betriebsbesichtigung für alle interessierten Gruppen.

Nach Ausbildung oder Studium stehen unseren Mitarbeitern viele Möglichkeiten der Weiterbildung zur Verfügung. Denn Kompetenzen, die zum Berufseinstieg erworben wurden, reichen heute oft nicht mehr für ein ganzes Arbeitsleben aus. Deshalb gibt es bei uns ein Angebot an internen und externen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, von denen einige regelmäßig durchgeführt werden. Die gesamte Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung betrug 1.354 Stunden in 2020, eine Erfassung nach dem Geschlechterprinzip erfolgt nicht. Darunter fielen

beispielsweise EDV-Anwenderschulungen und Fachseminare. Private Weiterbildungen, zum Beispiel zum Meister oder Techniker, werden von uns individuell unterstützt aber nicht in der Statistik geführt.

Dass wir mit unserem Personalmanagement und Bildungsangebot auf dem richtigen Weg sind um Fachpersonal zu gewinnen, spiegelt sich auch darin wider, dass rund 90 % der ehemaligen Auszubildenden heute im Unternehmen als Facharbeiter in verschiedenen Arbeitsbereichen beschäftigt sind. Viele Mitarbeiter konnten mit Hilfe der Weiterbildungsmaßnahmen in den Jahren nach der Ausbildung teilweise bis in die Führungsebene aufsteigen. Dies ist ein Zeichen für gute Nachwuchskräfte aus den eigenen Reihen, welche den Unternehmenserfolg langfristig sichern können.

Durch die zunehmende Automatisierung steigen die Anforderungen der Arbeitswelt. Ein Thema, das die Industrie bewegt ist Industrie 4.0. Auch unser Unternehmen setzt sich intensiv mit diesem Thema auseinander

Als Projekt wurde die Maschinendatenerfassung (MDE) ausgewählt. Hierbei werden ausgewählte Maschinen an ein MDE-System angebunden, um Erkenntnisse über den Fertigungsprozess zu gewinnen und somit Optimierungen herbeizuführen. Durch die Implementierung digitaler Workflows werden Abläufe im administrativen Bereich optimiert und transparenter gemacht.

Ziel ist es, das Unternehmen und die Belegschaft auf die Herausforderungen der Zukunft vorzubereiten und mit der Belegschaft die zukünftigen Anforderungen umzusetzen. Die Bereitschaft unserer Mitarbeiter dauerhaft zu lernen ist deshalb ein wichtiger Baustein für die Günter Effgen GmbH aber auch für den Erfolg des Einzelnen. Neben der Automatisierung und Digitalisierung werden die Anforderungen an

das Einhalten rechtlicher Rahmenbedingungen, vor allem im Umweltschutz und im Energiesektor, immer komplexer. Mit Schulungen und Unterweisungen werden unsere Mitarbeiter regelmäßig auf den neuesten Stand gebracht damit die erforderlichen Vorgaben und Vorschriften sorgfältig angewandt werden können.

Neben den bereits genannten Möglichkeiten sich in das Unternehmen einzubringen unterhal-

ten wir auch ein internes Vorschlagswesen für alle Bereiche in unserem Unternehmen. Die eingereichten Vorschläge werden intensiv geprüft und entsprechend des Ergebnisses dem Mitarbeiter honoriert. Über diesen Weg kann sich die Belegschaft, neben der wichtigen alltäglichen Arbeit, aktiv an der Gestaltung des Unternehmens beteiligen und zum Unternehmenserfolg beitragen.

Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit

Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit für unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist ein wichtiger Faktor in unserem unternehmerischen Handeln. Es geht hierbei nicht nur um die reine Unfallverhütung, sondern vor allem um den Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiter vor Ort und auf Dienstreisen. Uns ist es wichtig unseren Mitarbeitern ein sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten, Gefahrenpotentiale im Vorfeld zu erkennen, auszuschließen bzw. zu minimieren.

Die Corona-Pandemie stellte uns Anfang des Jahres vor neue Herausforderungen. Nachdem Ende Januar 2020 die ersten Fälle in Deutschland auftraten, erweiterten wir im Februar unsere Hygienemaßnahmen und gründeten die Arbeitsgruppe „Corona“. Aufgrund der Lieferengpässe bei Desinfektionsmittel begannen wir Mitte März mit dessen Eigenproduktion, gleichzeitig veröffentlichten wir Verhaltensregeln und

Maßnahmen zum Schutz unserer Mitarbeiter, unter anderem ein Dienstreiseverbot und ein Zutrittsverbot zu unserem Firmengelände für Externe. Von April an war das Unternehmen in Kurzarbeit und die Belegschaft in zwei Gruppen geteilt. Wöchentlich wechselnd arbeitete eine Schicht früh bis 12:00 Uhr und eine Schicht spät ab 12:30 Uhr. Der Arbeitsbeginn der Früh- und das Arbeitsende der Spätschicht wurde monatlich anhand der Auftragslage angepasst. Die Anzahl der Mitarbeiter in Homeoffice wurde stetig erhöht. Über Sommer war eine Lockerung des Dienstreise- und Besuchsverbotes möglich, im Juli wurden unsere Corona-Maßnahmen von der SGD Nord (Gewerbeaufsicht) geprüft und genehmigt.

Mit Beginn der zweiten Welle im Herbst galten wieder die strengen Vorgaben, einschließlich einer eingeschränkten Maskenpflicht für alle Mitarbeiter. Im November führten wir für



Anti-Ermüdungsmatten



Kransysteme



Ermüdungsfreies Arbeiten



Mitarbeiter bei Bedarf/Verdacht einen Antigen-Schnelltest ein, der von ausgebildeten Ersthelfern durchgeführt wurde.

Mit all diesen Maßnahmen konnten wir in 2020 die Ausbreitung von Covid-19-Erkrankungen in unserem Unternehmen verhindern. Die wenigen, im außerberuflichen Umfeld, infizierten Mitarbeiter führten zu keinen Ausbrüchen in unserem Unternehmen.

Umwelteinflüsse, die die Gesundheit unserer Mitarbeiter beeinträchtigen können, spielen zunehmend eine Rolle im Arbeitsalltag. Immer heißere Sommer fordern kurzfristige Maßnahmen um hitzebedingte Belastungen, vor allem in den temperaturabhängigen Bereichen, zu minimieren. Hier bieten wir den betroffenen Produktionsmitarbeitern die Möglichkeit, ihre

Arbeitszeit weitestgehend in die kühleren Morgen- bzw. Vormittagsstunden zu verlegen.

Im Bereich Arbeitsschutz werden alle Arbeitsunfälle genau dokumentiert. In einer internen Unfallstatistik wird festgehalten, in welcher Abteilung bzw. Arbeitsgruppe sich Unfälle ereignen. Zudem wird eine Beschreibung des Unfallhergangs mit der daraus resultierenden Verletzungsart und die dadurch entstandenen Krankheitstage dokumentiert.

Die Prävention von Arbeitsunfällen ist ein kontinuierlicher Prozess in unserem Unternehmen.

Unter anderem arbeiten wir an dem F+E Projekt zu Substitution von Kobalt in Metallbindungen um die Belastung unserer Mitarbeiter und Kunden zu senken.



Arbeitssicherheit im Unternehmen



Im Berichtsjahr halbierte sich der Anteil an Arbeitsunfällen auf 12, davon fünf Wegeunfälle. Die Anzahl der Krankheitstage durch Arbeits- und Wegeunfälle reduzierte sich auf 69 Tage. Die Rate der dokumentiert arbeitsbedingten Verletzungen lag im Promillebereich. Die Lohnfortzahlungsquote stieg auf 4,97 % und lag knapp mit 0,62 % über dem Wert 2018 und 0,44 % über des Vorjahres.

Die Arbeitsunfälle werden in unserem QM-System erfasst und anhand dieser Statistik mögliche Verbesserungsmaßnahmen getroffen, um zukünftige Unfälle auszuschließen. Auf Basis dieser Statistik wird bei den regelmäßig stattfindenden Arbeitssicherheits-Schulungen immer wieder auf mögliche Gefahrenpotentiale hingewiesen und aufgezeigt, welche Vorbeugemaßnahmen der Einzelne hierzu ergreifen kann und muss um Unfälle zu vermeiden.

Damit die Sicherheit im Unternehmen kontinuierlich verbessert wird und sich Unfälle zukünftig besser vermeiden lassen, tagt alle drei Monate der Arbeitsschutzausschuss (ASA) im Rahmen einer Quartalsbesprechung. Dabei werden mit Geschäftsführung, Abteilungsleitern und dem Qualitätsmanagement Fehlersituationen und Probleme sowie Neuerungen besprochen. Anschließend werden geeignete Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen festgelegt und im

Qualitätsbericht protokolliert. Die aus der Besprechung resultierenden Ergebnisse werden sowohl umgesetzt als auch anschließend auf ihre Wirksamkeit überprüft. Regelmäßig finden Sicherheitsunterweisungen zur Arbeitssicherheit in den verschiedenen Unternehmensbereichen sowie Erste-Hilfe-Kurse unter Leitung des Deutschen Roten Kreuzes statt. Neben den bereits vorhandenen Ersthelfern, die ihr Wissen vertiefen bzw. auffrischen, nutzen immer wieder Interessierte die Möglichkeit, sich als Ersthelfer ausbilden zu lassen und diesen wichtigen Part im Unternehmen zu übernehmen. Für alle Arbeitsbereiche sind Gefährdungsbeurteilungen vorhanden; für unsere Mitarbeiter werden wir uns auch weiterhin mit Nachdruck für Sicherheit am Arbeitsplatz einsetzen. Das Ziel „Sicherheit am Arbeitsplatz“ wird mit aller Konsequenz verfolgt.

Für alle Mitarbeiter wird eine Gripeschutzimpfung auf freiwilliger Basis angeboten. Die Kosten für die Impfung werden vollständig von uns übernommen.

Ein Konzept für ein umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement liegt aktuell nicht vor.



Gesellschaftliche Verantwortung



Neben der Verantwortung für unsere Mitarbeiter sind wir uns auch der Verantwortung gegenüber der Region und der Gesellschaft sowie unserem Einfluss auf sie bewusst. Deshalb ist eine gesellschaftlich verantwortliche Unternehmensführung in unserer Unternehmenspolitik verankert. Durch gezielte Maßnahmen versuchen wir positive Effekte so weit wie möglich zu streuen.

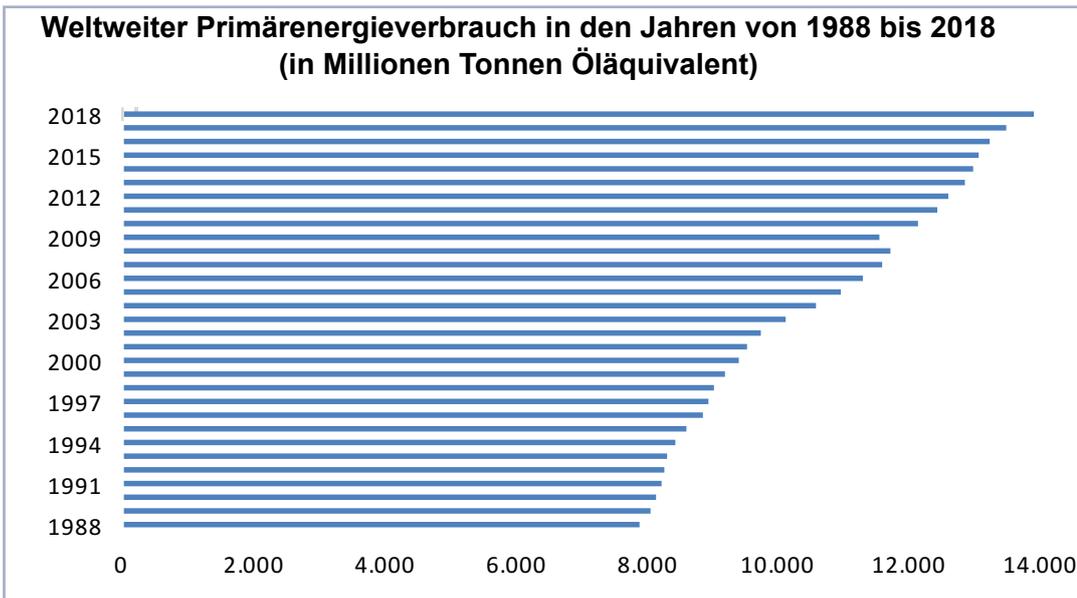
Im Berichtsjahr kamen diese Maßnahmen knapp 23 verschiedenen Vereinen und Organisationen der Region zugute. Dabei spendeten und sponserten wir rund 78.000 € an Einrichtungen sowie Verbände und Vereine, die hilfsbedürftige Menschen unterstützen oder Ju-

gendarbeit betreiben und an die ortsansässige Feuerwehr. Ebenso fördern wir grundsätzlich regionale kulturelle Veranstaltungen. In 2020 wurden ein Großteil der Spenden den akut betroffenen Hochwassergeschädigten zur Verfügung gestellt.

Eine Beeinflussung der Politik lehnen wir strikt ab. Daher tätigten wir auch im Jahr 2020 keine politischen Spenden und werden dies auch in Zukunft unterlassen.

2020 lagen uns keinerlei Beschwerden oder negative Vorkommnisse mit Auswirkungen auf die Gesellschaft vor.

Energiemanagement



Der weltweit steigende Energieverbrauch ist nicht nur ein wesentlicher Grund für die steigende CO₂-Belastung und den damit verbundenen Klimawandel, sondern seit vielen Jahren ein oftmals unterschätzter Kostenfaktor.

Rohstoffknappheit und schärfere Klimaauflagen werden die Preise auch in den nächsten Jahren weiter nach oben treiben. Die Einsparung von Energie und damit auch von Emissionen, unter anderem durch eine effizientere Nutzung, ist daher auch mit Kostenvorteilen verbunden.

Aus diesem und aus Umweltschutzgründen setzt sich unser Unternehmen intensiv und strukturiert mit dieser Thematik auseinander.

Statt sich für das gesetzlich vorgeschriebene Energieaudit nach der Norm DIN EN 16247 zu entscheiden, wurde 2016 ein Energiemanagement nach der DIN EN ISO 50001 implementiert, da hier unserer Ansicht nach ein noch stär-

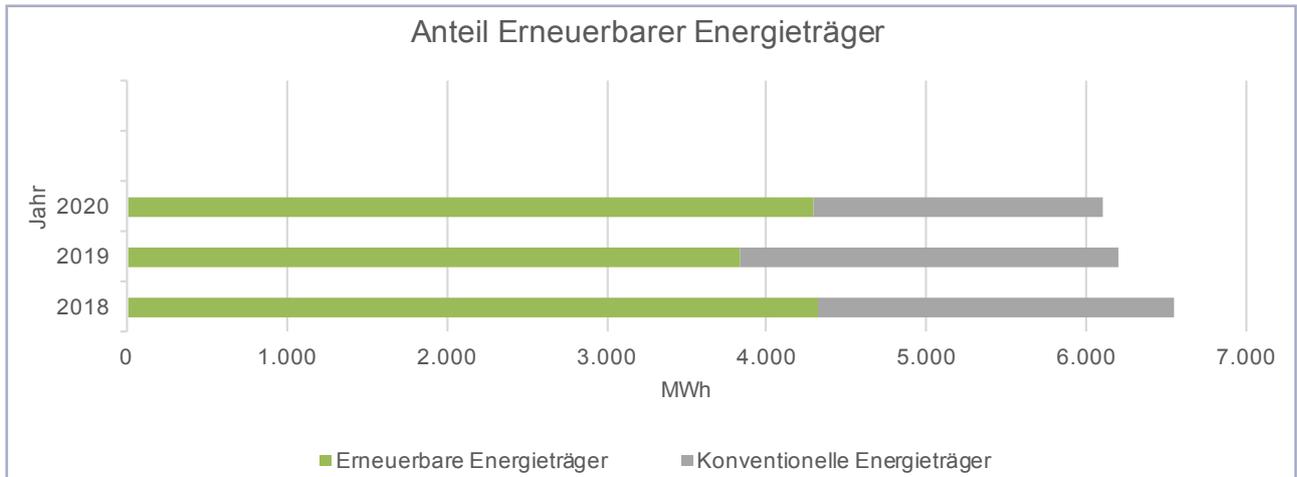
kerer Fokus auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit liegt. Bereits in den vorherigen Jahren lag ein Augenmerk auf nachhaltige Energiewirtschaft, mit dem Energiemanagement wurde dieses Engagement intensiviert.

Seit 2015 beteiligen wir uns an der Initiative Energieeffizienznetzwerke. In diesen Netzwerken tauschen sich regionale Unternehmen über ihre Potenziale hinsichtlich der Ressourceneffizienz aus und suchen nach Verbesserungsmöglichkeiten.



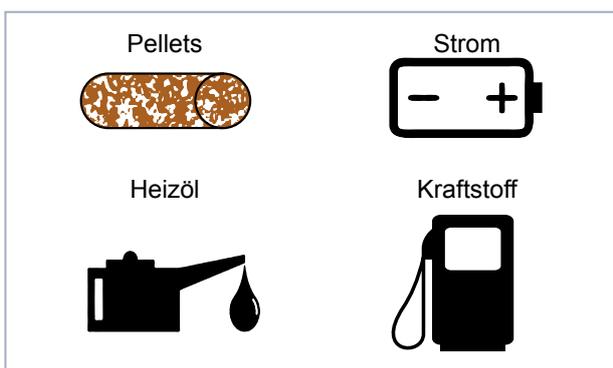
Die Themen sind hierbei vielfältig und betreffen u.a. die Bereiche Prozesswärme, Heizenergie, Druckluft, Energieeffizienz in der Produktion.

Erneuerbare Energien



Wie in jedem produzierenden Gewerbe ist auch für uns die Energieversorgung ein elementarer Bestandteil zur Aufrechterhaltung der Wirtschaftstätigkeit. Um eine kontinuierliche aber auch umweltschonende Produktion zu ermöglichen, decken wir den Energiebedarf zu einem großen Teil aus Erneuerbaren Energien. Auf unserem Firmengelände in Herrstein kommt ein Mix aus mehreren Erneuerbaren Energien zum Einsatz.

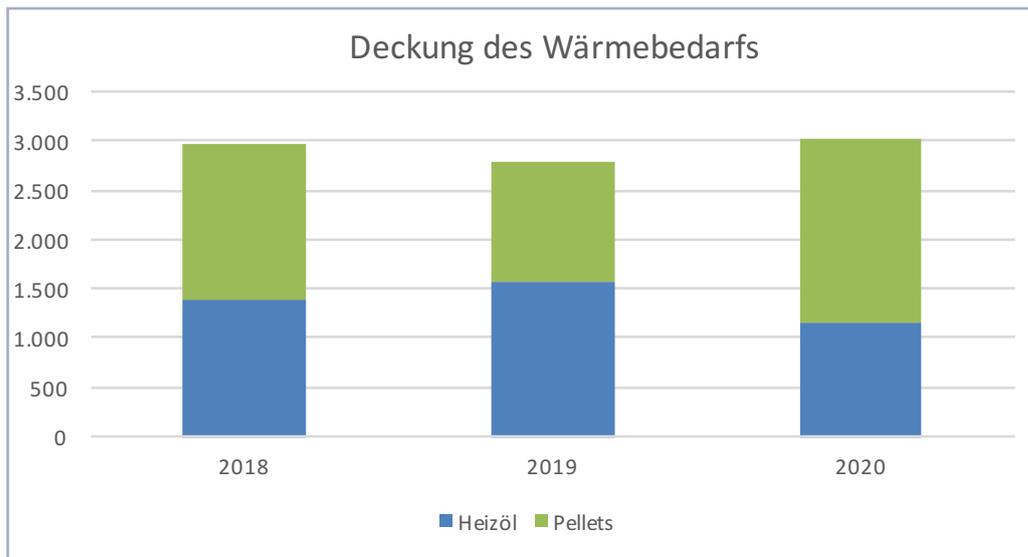
Im Detail setzt sich unsere Energieversorgung aus folgenden vier Energiequellen zusammen.



Seit 2006 nutzen wir Holzpellets in einem Biomassekessel zur Wärmeversorgung. Im Berichtsjahr bezogen wir 1.866 MWh der für den Wärmebedarf benötigten Energie aus nachwachsenden Rohstoffen.

2018 prüften wir die Einsatzmöglichkeiten einer Photovoltaikanlage, leider ist dies derzeit aufgrund nicht verfügbarer Dachlasten und Freiflächen nicht umsetzbar. Trotz allem behalten wir die Entwicklungen auf diesem Sektor im Auge und werden uns, sobald leichtere und effiziente Varianten von Kollektoren auf dem Markt angeboten werden, wieder damit auseinandersetzen.

Seit 2007 setzen wir zudem ein BHKW ein. Dieses wurde zu Beginn mit Rapsöl betrieben. Nachdem durch Studien bekannt wurde, dass der Anbau von Raps für Energiezwecke zu Monokulturen und dadurch zur Reduzierung der Flächen führt, die zur Herstellung von Nahrungsmitteln genutzt werden können, wurde stattdessen auf Erdöl umgestellt. Das BHKW dient der gleichzeitigen Umwandlung von Öl in Wärme und Strom für unseren Eigenverbrauch. Der Vorteil dieser Technologie ist der hohe Umwandlungsgrad und damit verbunden die hohe Ressourceneffizienz. Die Installation eines umweltfreundlicheren Gas-BHKWs war und ist auf Grund eines fehlenden Gasanschlusses in Herrstein nicht möglich. Im Berichtsjahr verbrauchten wir durch das BHKW und weitere ölbetriebene Energieanlagen 1.157 MWh aus dem Energieträger Öl für unsere Wärmeversorgung.



Gegenüber 2018 hat sich der Wärmebedarf um knapp 10 % verringert (Berücksichtigung der Heizgradtage gem. IWU) zu 2019 ergab sich eine leichte Verschlechterung von 1,7 %. Trotz der Verbesserung gegenüber 2018 sehen wir in dem Bereich der Energieträgerabstimmung in den kommenden Jahren noch Optimierungspotenziale und werden uns weiterhin mit dieser Thematik befassen.

Im Jahr 2015 wurde der Stromtarif vollständig auf einen Ökostromtarif bei einem regionalen Stromanbieter umgestellt. Dieser versorgt uns über das öffentliche Stromnetz zu 100 % mit emissionsfreiem Strom aus Wasserkraft. Die

abgenommene Strommenge im Jahr 2020 betrug 2.421 MWh.

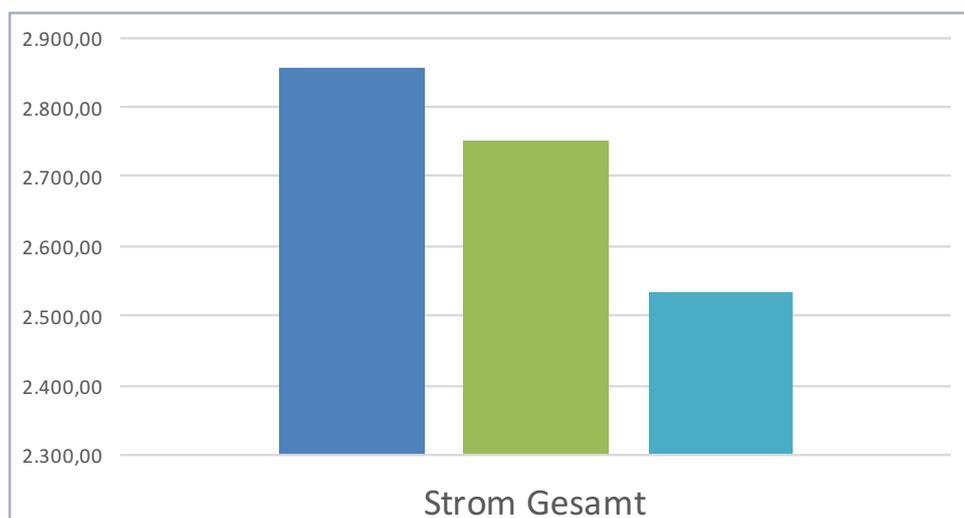
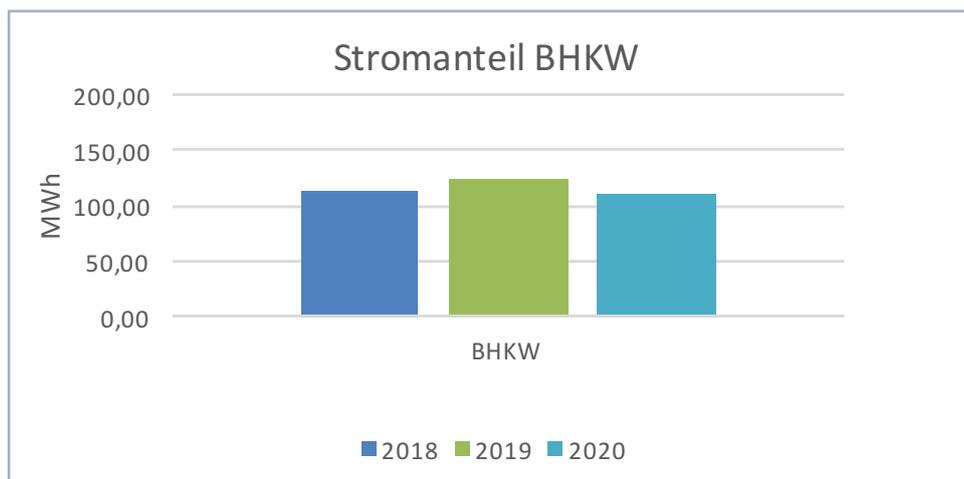
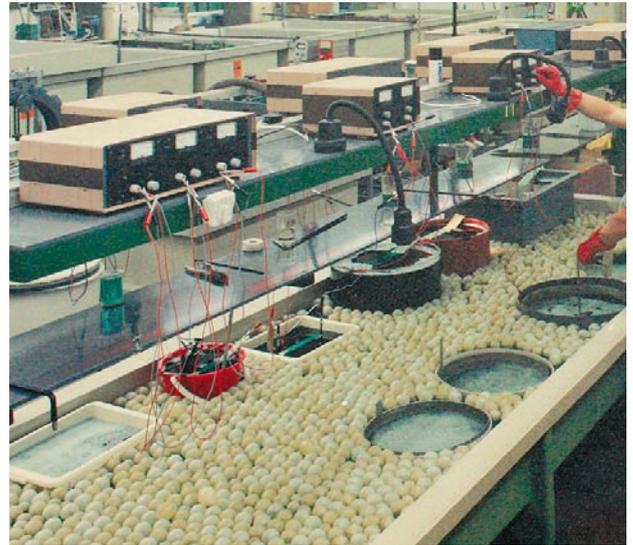
Die Stromproduktion unseres BHKWs wurde von knapp 124 MWh in 2019 auf 112 MWh reduziert. Diese Reduzierung ergibt sich aus der Energie-Ziel-Vorgabe der Geschäftsleitung nicht nur die Wirtschaftlichkeit einer Einheit zu betrachten, sondern auch den CO₂-Ausstoß in die Gesamtbetrachtung mit aufzunehmen. Aus diesem Grund wurde, wie bereits unter dem Punkt „Pellets“ beschrieben, die Abstimmung zwischen Pelletheizung und dem Öl-betriebenen BHKW modifiziert.



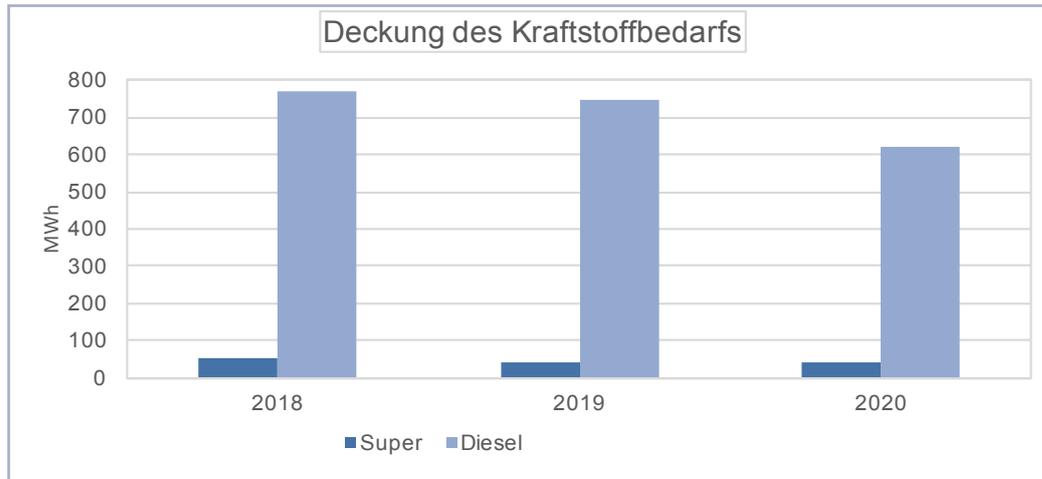
Energiebedarf

Aufgrund der Pandemie und dem damit verbundenen Auftragsrückgang der zu Kurzarbeit führte, verzeichneten wir 2020 einen Rückgang des Stromverbrauchs, der sich aus dem eigen erzeugten Strom und dem Abruf unseres ortsansässigen Energieversorgers OIE zusammensetzt. Insgesamt reduzierte sich der Gesamtstromverbrauch in den Jahren 2019/2020 um knapp 161 MWh.

Bereits seit vielen Jahren versuchen wir auch mit einfachen Mitteln Energie und Ressourcen einzusparen. Ein Beispiel hierfür ist die Reduktion der Wärmeverluste und Verdampfungsverluste von Wasser durch die Verwendung von tischenisballähnlichen Kugeln in den Galvanikbecken. Die Bälle funktionieren dabei wie ein beweglicher Deckel, der ein ungestörtes Arbeiten zulässt.



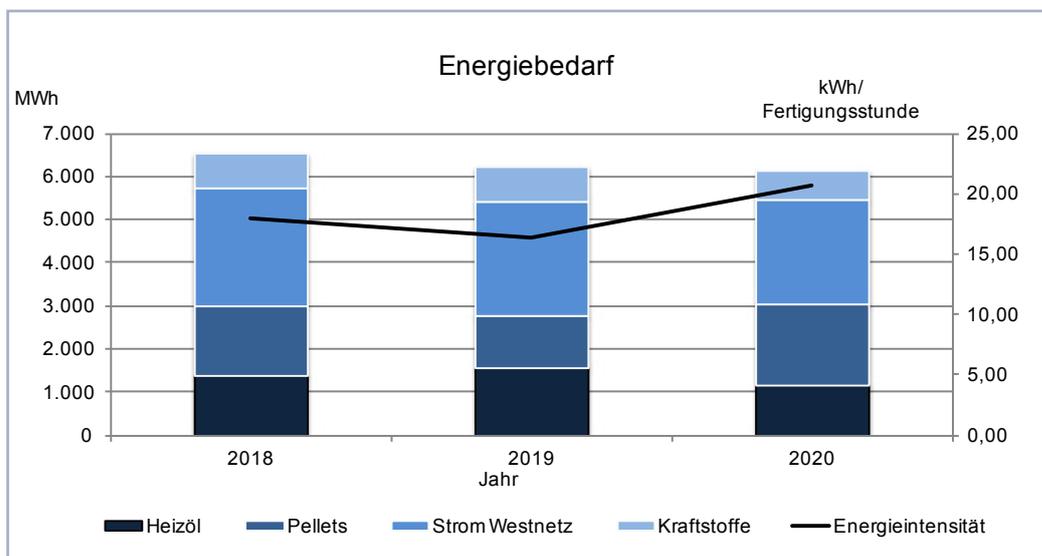
Energiebedarfsentwicklung und Emissionsentwicklung

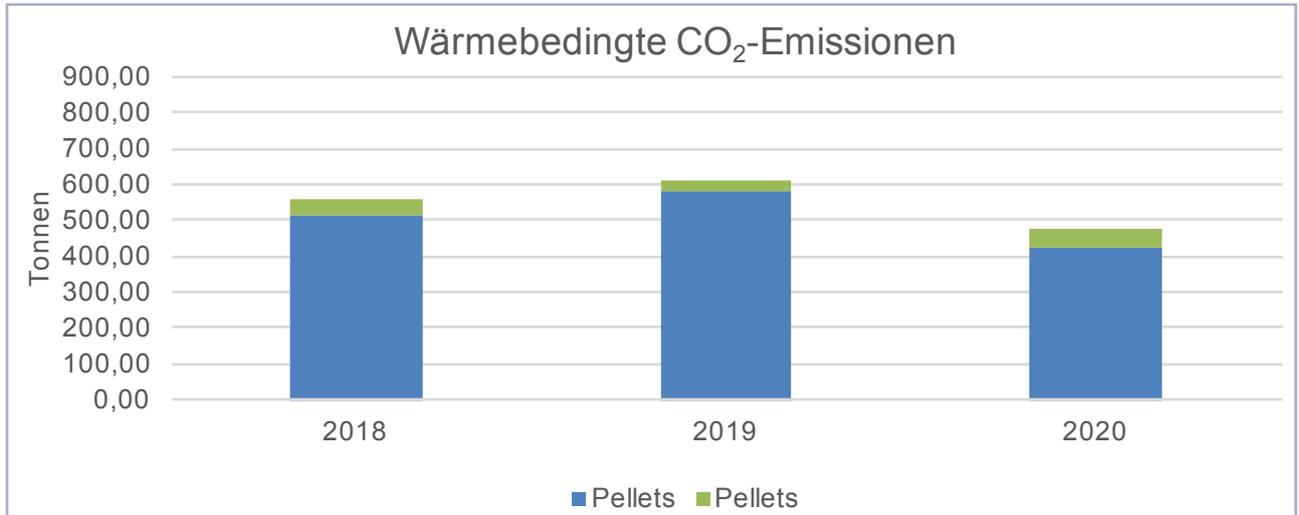


 Zusätzliche Energie benötigen wir in Form von Kraftstoffen für unsere Fahrzeugflotte. Der Fahrzeugbestand erhöhte sich von durchschnittlich 49 auf 56 Autos, davon drei Elektro- und zwei Hybrid-Fahrzeuge. Unsere Fahrzeuge werden für Transporte, Dienstfahrten und als „Team-Shuttles“ für die Mitarbeitermobilität eingesetzt. Wir bieten unseren Beschäftigten die Möglichkeit, sich zu Fahrgemeinschaften zusammenzuschließen und in einem für die Mitarbeiter kostenfrei zur Verfügung gestellten Fahrzeug zwischen Wohnort und Arbeitsstätte zu pendeln. Hiermit möchten wir einerseits die Mobilität unserer Belegschaft erhöhen, vor allem für Personen, die nicht im Besitz eines

Führerscheins sind, andererseits aber auch einen Beitrag zum Umweltschutz leisten.

Das Angebot wurde zu Beginn des Jahres 2020 von durchschnittlich 95 Mitarbeitern genutzt, eine fast 20%ige Zuwachsrate zum Vorjahr. Aufgrund der pandemiebedingten Schichtarbeit verringerte sich der Anteil der Beteiligten im Laufe des Jahres. Der Kraftstoffverbrauch reduzierte sich im Jahr 2020 um rund 129 MWh gegenüber dem Vorjahr. Diese Reduzierung ergab sich hauptsächlich aufgrund der geringen Reisetätigkeit unserer Anwendungstechniker und Vertreter, aber auch durch den Kauf neuer und sparsamerer Fahrzeugmodelle.





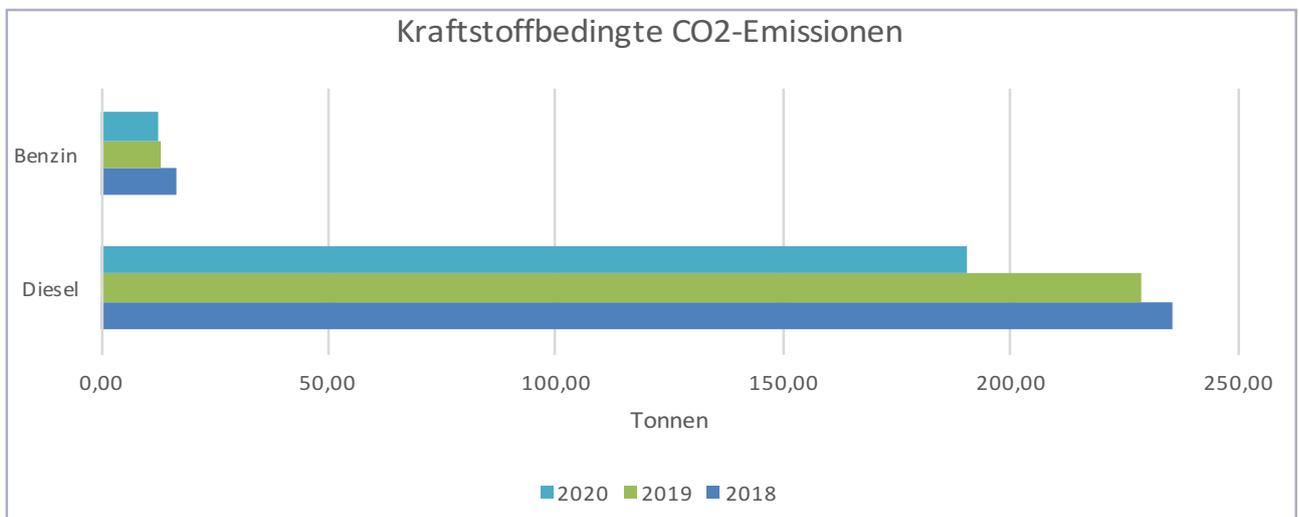
Energiebedarf und Emission

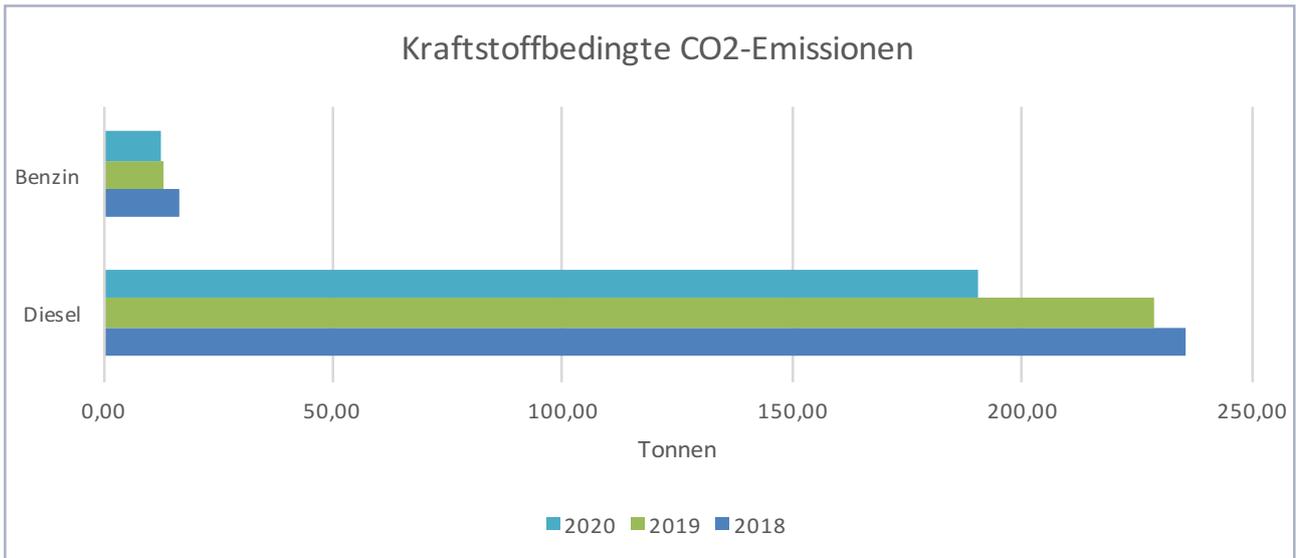
Der Gesamtenergiebedarf fiel im Berichtsjahr auf 6.106 MWh. Die Energieintensität bezogen auf die geleisteten Fertigungsstunden betrug im Berichtsjahr 20,61 kWh pro Fertigungsstunde. Die Erhöhung der Energieintensität ist auf das eingeführte Schichtmodell mit reduzierter Arbeitszeit (Kurzarbeit) aufgrund der Pandemie zurückzuführen.

 Emissionen gelten als wesentlicher Treiber des Klimawandels. Für den Klimaschutz und zur Erreichung nationaler Klimaschutzziele ist unserer Ansicht nach ein reduzierter CO₂-Ausstoß unabdingbar. Dies kann

durch Effizienzmaßnahmen oder eine geringere Nutzung von Energieträgern erreicht werden. Hier verzeichneten wir wieder einen positiven Trend. Aufgrund der Steigerung der erneuerbaren Energien (Pellets) konnten wir 2020 eine Reduzierung der CO₂-Emission im Wärmebereich nach einem Anstieg in 2019 auf 614 Tonnen in 2020 auf 476 Tonnen erreichen, das entspricht einer Quote von knapp 22 %. Der CO₂-Ausstoß für alle Energieträger des Unternehmens reduzierte sich von 863 Tonnen in 2019 auf 685 Tonnen in 2020.

 Die CO₂-Emissionen unserer Fahrzeuge sind im Vergleich zum Vorjahr (242 Tonnen) um

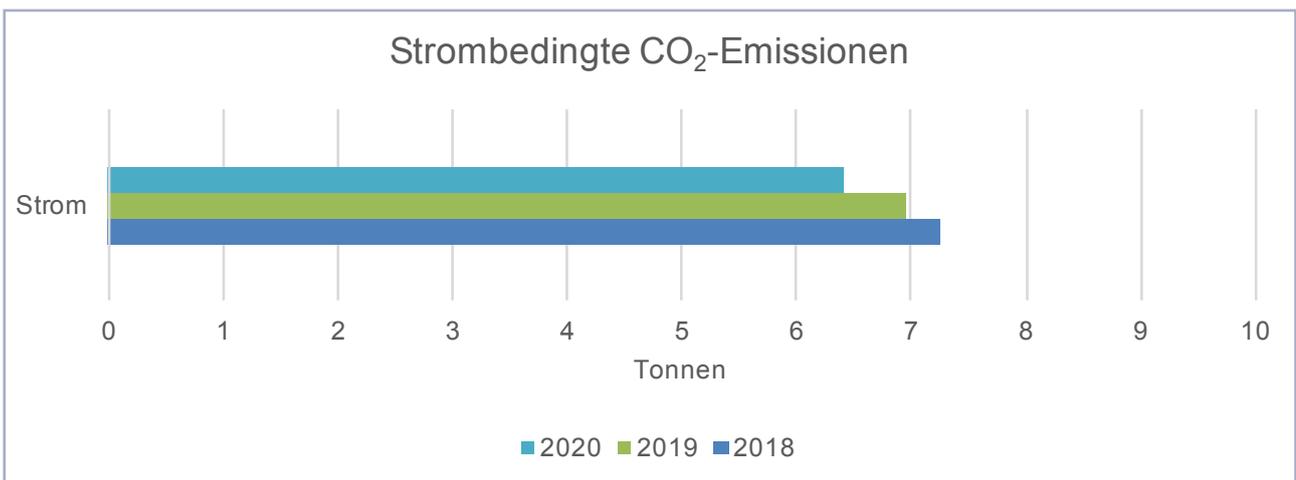


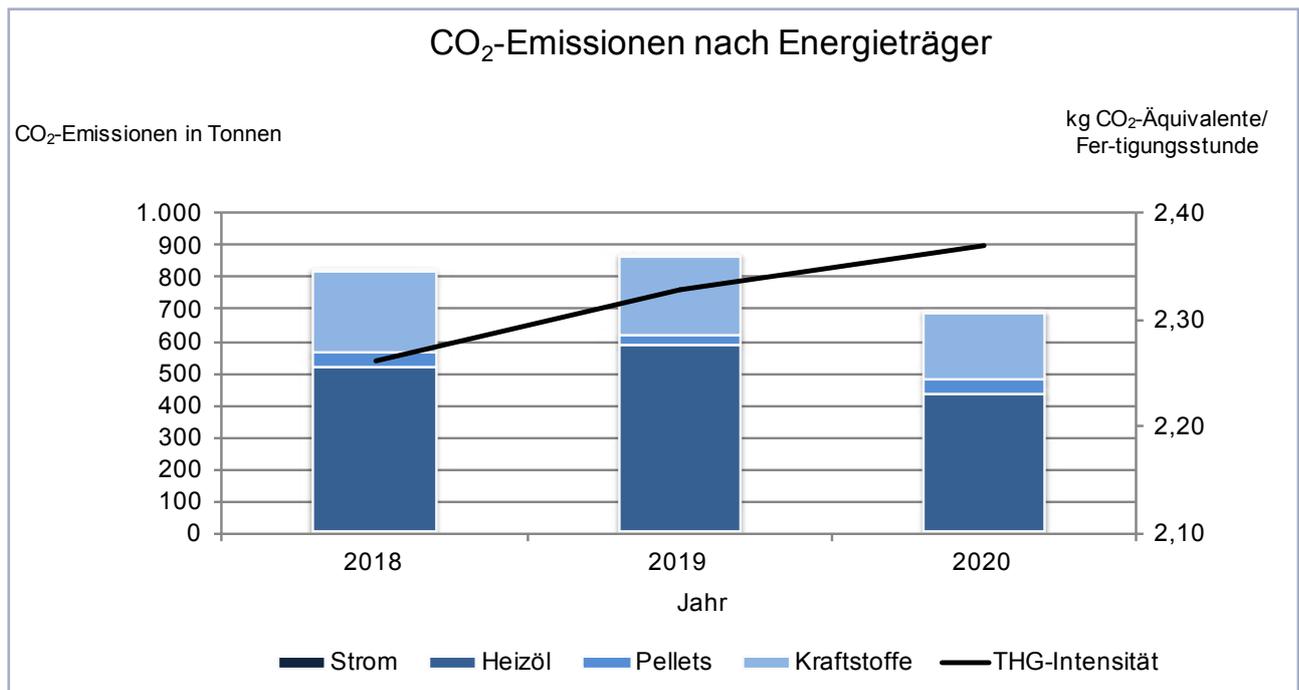


knapp 17 % auf 202 Tonnen gefallen. Diese Einsparung konnte unter anderem aufgrund von Investitionen in einen moderneren Fuhrpark erreicht werden, die Reduzierung ist aber auch auf die der Pandemie geschuldeten Reduzierung der Außentätigkeiten zurückzuführen. Für das Jahr 2021 sind weitere Ersatzinvestitionen in die Fahrzeugflotte vorgesehen. Die CO₂-Einsparungen fielen in 2020 nicht so groß aus wie in den Vorjahren, da aufgrund der Pandemie die Shuttles nur zur Hälfte besetzt werden konnten und somit mehr Einzelfahrten angefallen sind.

- + Der indirekte energiebezogene Ausstoß von Treibhausgasen welcher durch den Einkauf von Strom anfällt, betrug im Jahr 2020 rund sechs Tonnen. Der niedrige Wert ergab sich aus dem Bezug von Strom aus 100 % Wasserkraft.

Für die Treibhausgasintensität ergab sich in Bezug auf die geleisteten Fertigungsstunden im Jahr 2020 ein Wert von 2,37 kg CO₂-Äquivalente pro Fertigungsstunde.





Emissionsentwicklung und Wasserhaushalt

Summe				
THG-Emissionen in Tonnen	2018	2019	2020	
CO ₂ -Äquivalent	825,05	879,89	701,96	
CO ₂	815,42	862,96	685,40	
CH ₄	0,29	0,29	0,27	
N ₂ O	0,03	0,03	0,03	
Summe				
Luftschadstoffe in Tonnen	2018	2019	2020	
SO ₂ -Äquivalent	2,14	2,05	1,98	
SO ₂	0,78	0,78	0,73	
NO _x	1,91	1,79	1,75	
Staub	0,18	0,16	0,19	

Bei den übrigen Luftschadstoffen wurden die Zahlen weitestgehend gegenüber dem Vorjahr verbessert.

Die Erhöhung des Schadstoffes Staub beruht auf der vermehrten Verwendung von Pellets.

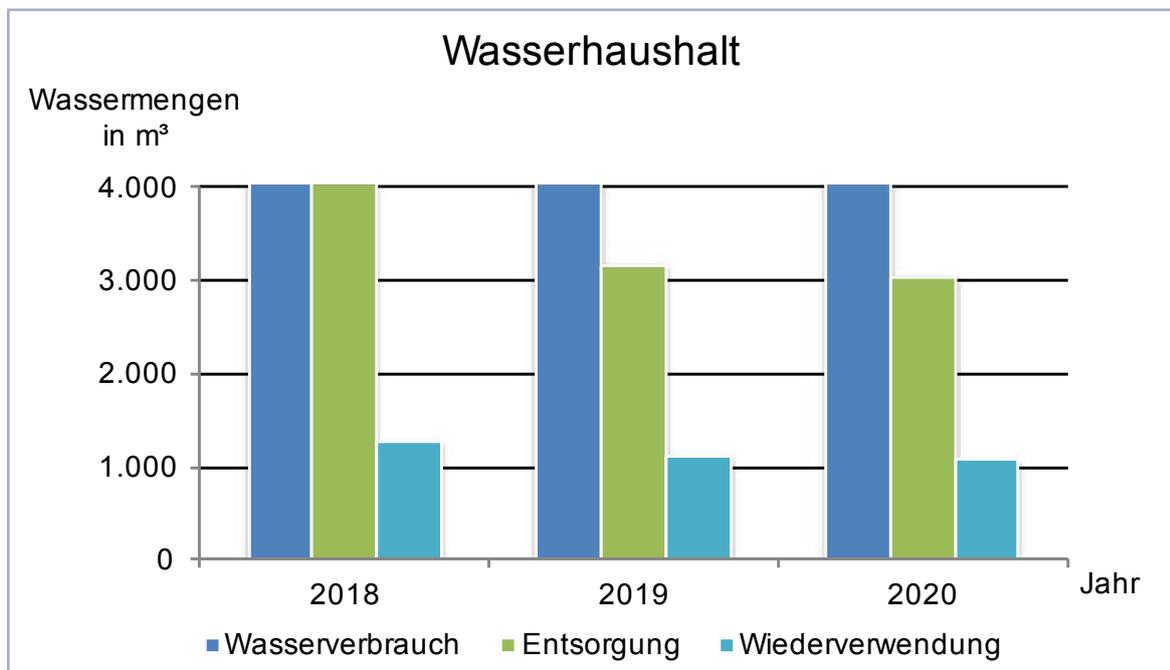
Zur Berechnung der Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) und der Emissionen an Luftschadstoffen aus der Verbrennung von Kraftstoffen, Heizöl, Pellets sowie der Stromnutzung wurden Daten des Internationalen Instituts für Nachhaltigkeitsanalysen und -strategien herangezogen (Version 4.95/ 2017). Weitere indirekt auftretende THG-Emissionen, zum Beispiel aus der vorgelagerten Lieferkette oder der Entsorgung, sind derzeit nicht erfasst. Negative Umweltauswirkungen durch unsere Lieferanten sind uns in 2020 nicht bekannt.

Neben der Energieversorgung spielt auch die Wasserver- und entsorgung eine wichtige Rolle für uns. Wenn auch Wasserknappheit zurzeit noch kein großes Thema in unserer Region darstellt, so ist im Hinblick auf den Klimawandel damit zu rechnen, dass es auch in unserer Region in Zukunft zu Engpässen im Sommer kommen kann. Ein sparsamer und verantwortungsvoller Umgang mit der Ressource Wasser ist daher ein wichtiger Aspekt im Umweltschutz

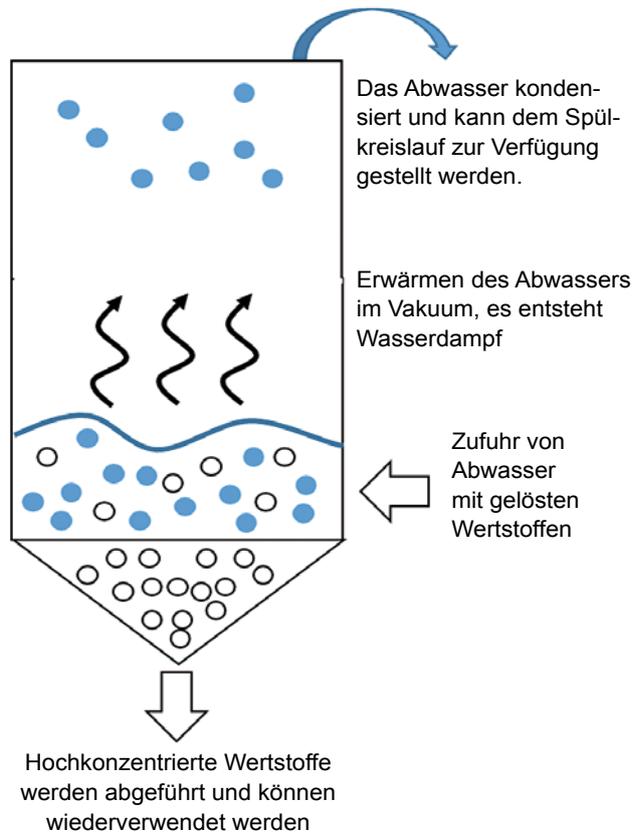
und wird schon lange Jahre von uns praktiziert.

Die Ver- und Entsorgung von Wasser erfolgt vollständig über den kommunalen Wasserversorger, wir sind kein Direkteinleiter von Abwässern.

Im Berichtsjahr wurden 4.115 m³ Frischwasser bezogen und rund 3.000 m³ Abwasser, entsorgt. Um Wasser einzusparen und auch um die Belastung von Abwasser mit Schadstoffen so gering wie möglich zu halten, ist die Galvanik bereits seit Mitte der 90er-Jahre ein geprüft abwasserfreier Bereich der Günter Effgen GmbH. 25 % bis 30 % des eingekauften Wassers werden mit Hilfe eines Vakuumverdampfers und Ionenaustauschers jährlich aufbereitet und wieder den Prozessbädern der Galvanik zugeführt. Dies entspricht 1.000 m³ bis 1.200 m³ pro Jahr. Metallische Wertstoffe können hierbei separiert und so weiteren Prozesskreisläufen zur Verfügung gestellt werden.



Energieeffiziente Abwassertechnik und Biodiversität

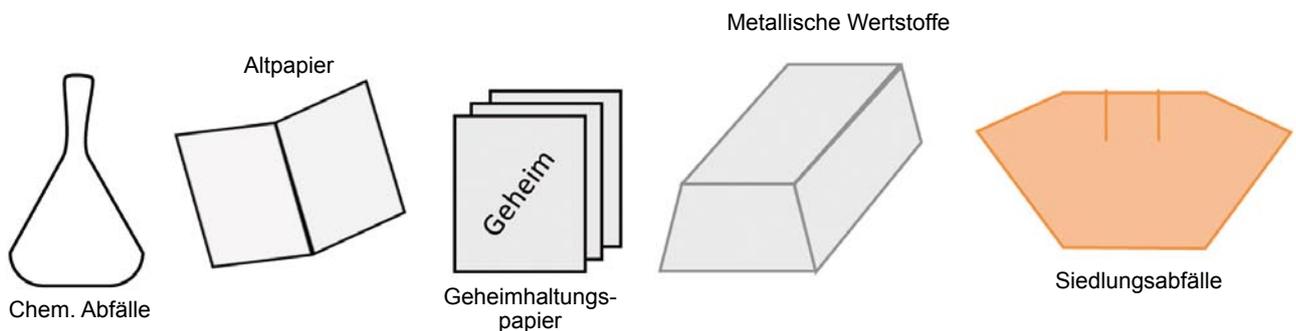


Der Vakuumverdampfer zeichnet sich dabei auch durch einen geringen Energieverbrauch aus. In einem Vakuum siedet Wasser bei bereits deutlich geringeren Temperaturen im Vergleich zum normalen Luftdruck. So muss zum Erhitzen deutlich weniger Energie zugeführt

werden. Durch die Zufuhr von Wärmeenergie verdampft das Abwasser, die darin befindlichen Lösungsmittel können so aufkonzentriert werden. Das Wasser kondensiert schließlich, stellt die darin gespeicherte Wärme wieder dem Erwärmsprozess zur Verfügung und kann erneut dem Prozesskreislauf zugeführt werden. Die Wertstoffe, die nun konzentriert vorliegen, können separiert und so erneut genutzt werden. Nebenstehende Grafik zeigt einen vereinfachten Überblick über die Funktionsweise eines Verdampfers zur Abwasserbehandlung.

Nach dem Landschaftsinformationssystem der Naturschutzverwaltung Rheinland-Pfalz befindet sich unser Betriebsgelände in keinem Schutzgebiet. Negative Auswirkungen auf die Artenvielfalt oder die Gefährdung von Arten, welche auf der Roten Liste der IUCN (International Union for Conservation of Nature) stehen, finden aufgrund unserer Geschäftstätigkeit weder direkt noch indirekt statt.

Bei der Günter Effen GmbH verfügen wir über ein fünfgliedriges Entsorgungssystem. Wir trennen dabei nach chemischen Abfällen aus der Produktion, Altpapier, Geheimhaltungspapier, Siedlungsabfällen und Metallwertstoffen.



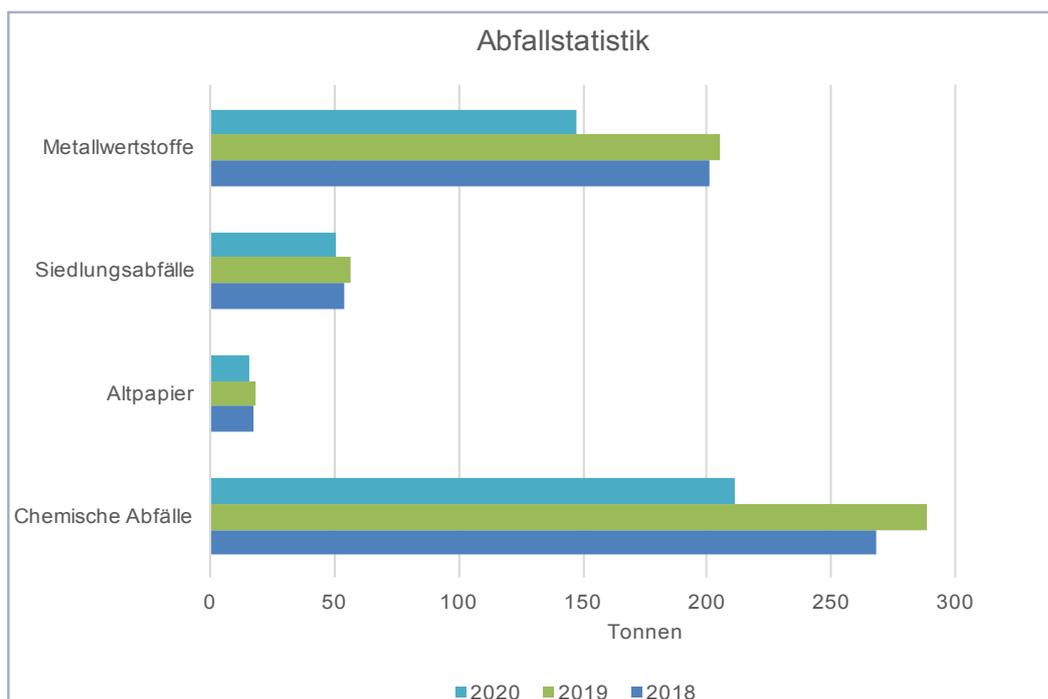
Abfallmanagement und Abfallentwicklung

Wir versuchen stets, unsere Abfälle und Umweltbelastungen zu reduzieren. Der Großteil unserer Abfälle fällt im Produktionsprozess an, bei dem verschiedene Abfallarten, die teilweise auch durch spezielle Verfahren entsorgt werden müssen, entstehen. Unvermeidbare Abfälle versuchen wir stets wiederzuverwenden. Nicht wiederverwendbare Stoffe werden einem Recycling- oder Verwertungsverfahren zugeführt.

Bei der Produktion wird mit verschiedenen Säuren und Laugen gearbeitet. Es ist zwingend erforderlich, dass diese gefährlichen Stoffe nach der Nutzung fachgerecht entsorgt werden. Ein regional ansässiges Entsorgungsunternehmen führt die ankommenden Abfälle den geeigneten Verwertungsverfahren zu. Dazu zählt beispielsweise das Recycling oder die thermische Verwertung. Seit 2012 wird eine interne Abfallstatistik erstellt, die verschiedene gefährliche und ungefährliche Abfallarten nach Datum und Abfallart auflistet sowie das Gewicht und die anfallenden Entsorgungskosten dokumentiert. Durch diese Maßnahme lässt sich gut erkennen, welche Abfallmengen über das Jahr im Unternehmen anfallen.

Eine Reduktion der Abfallmenge hat nicht nur eine positive ökologische Auswirkung, sondern kann einen Effizienzfortschritt bedeuten, welcher sich kostendeckend auf den Materialeinsatz und die Entsorgungskosten auswirkt. Für die Überwachung der fachgerechten Verwendung/Entsorgung der chemischen Abfälle ist die Firma Hunsrück-Sondertransport-GmbH als Betriebsbeauftragter für Abfall tätig. In einem jährlich erstellten Bericht, der auf Wunsch für den Leser einsehbar ist, wird auf die zu entsorgenden Mengen, die Art der Gefahrstoffabfälle, die Differenzen zum Vorjahr eingegangen. Am Ende des Berichtes wird die Konformität mit geltenden Gesetzen abgeglichen und, falls erforderlich, Empfehlungen für die Zukunft ausgesprochen. In 2020 wurden keine Abweichungen seitens der HST-GmbH festgestellt.

Das Gesamtgewicht der produktionsbedingten chemischen Abfälle verringerte sich im Jahr 2020 um knapp 78 Tonnen. In Bezug auf unsere Fertigungsstunden reduzierte sich die Abfallmenge von 1,50 kg auf 1,43 kg, die chemische Abfallmenge von 289 Tonnen auf 211 Tonnen. Diese Reduktion ist hauptsächlich auf die Kurz-



Entsorgte chemische Abfallstoffe Abfallart	Abfallschlüssel	2018 Menge [t]	2019 Menge [t]	2020 Menge [t]
Pflanzenschutzmittel	61301*			
„Waschflüssigkeiten (HST 685 in IBC)“	070101*	7,88	4,285	1,936
Härter & Harzrückstände	070208*			
Altlacke/Altfarben	080111*			
Dispersionsfarben	80112			
Leim- und Klebemittel (Kleingebinde)	80409*		0,105	0,177
Säuren	110106*	54,928	39,56	30,106
„alkalische Beizlösungen“	110107*	86,405	100,204	78,567
Nickel flüssig aus Verdampfer	110198*	5,5	37,1	19,83
„Bearbeitungsemulsion(halogenfrei)“	120109*	91,351	89,064	69,14
„Bearbeitungsschlämme m. gefährlichen Inhaltsstoffen“		120114*	4,5	
Altöle auf Mineralölbasis	130205	2,174	2,305	
Lösemittel und Lösemittelgemische	140602*	0,562	1,303	0,9
Verpackungen aus Kunststoff	150102	0,479	0,486	0,86
Kunststoffverpackungen mit Rest	150110*	0,463	0,065	0,2
ölverschmutzte Betriebsmittel	150202	13,321	14,136	9,171
Chemikalien	160506	0,103	0,099	0,011
Leuchtstoffröhren	200121			0,06
Gesamtgewicht des Abfalls		267,666	288,712	210,898

arbeit, bedingt durch die Pandemie, zurückzuführen.

Die Tabelle definiert die bei der Produktion anfallenden Abfälle nach Abfallart und dem dazugehörigen Abfallschlüssel gemäß der Abfallverzeichnis-Verordnung (AVV). Hinter dem Abfallschlüssel sind gefährliche Abfälle zusätzlich mit einem * gekennzeichnet.



Im Jahr 2020 fielen 16 Tonnen Altpapier an. Um diese Menge zu reduzieren, bitten wir zum Beispiel Verlage um die Einstellung des Versandes nicht benötigter Gratis-Zeitschriften. Daneben fällt auch Papier an, das unter unsere Geheimhaltungsvorgaben fällt und gesondert entsorgt wird, um unsere Geschäftsgeheimnisse und die unserer Kunden und Lieferanten zu schützen. Im Berichtsjahr 2020 sind hiervon

16 m³ angefallen. Das Papier wird geschreddert und als Altpapier über ein Entsorgungsunternehmen wieder dem Stoffkreislauf zugeführt.



In einer weiteren Kategorie fallen gemischte Wertstoffabfälle an. Hier verringerte sich die Abfallmenge um sechs Tonnen zu 2019.



Außer den bisher genannten Abfällen fallen im Betriebsablauf auch Metallreste an. Diese betrachten wir jedoch nicht als Abfall, sondern als Wertstoff welcher recycelt wird und so dem Stoffkreislauf erneut zur Verfügung gestellt werden kann. Besonders wertvoll sind beispielsweise hochlegierte Stähle. Im Jahr 2020 wurden 147 Tonnen Metallreste verwertet, auf die Fertigungsstunden bezogen ergab sich eine Änderung von 0,54 kg in 2019 auf 0,50 kg in 2020.

Unser Stakeholderdialog

Als Stakeholder unseres Unternehmens haben wir unsere Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten, Behörden, die Gewerbeaufsicht, Berufsgenossenschaften, Sicherheitsorgane wie Polizei und Feuerwehr, Versicherungen, Verbände, Institute und Organisationen, unsere Nachbarn, Banken und die Medien definiert. All diese Parteien und deren Interessen versuchen wir bestmöglich zu berücksichtigen und uns gemeinsam mit ihnen zu verbessern. Wir suchen regelmäßig den Austausch mit ihnen, um Entwicklungen zu erkennen und bewerten zu können. Dazu sind wir auf Ausbildungsbörsen und diversen Messen vertreten oder bieten bei unserem Tag der offenen Tür eine Gesprächsplattform. Im Rahmen dieser Veranstaltung laden wir alle interessierten Menschen ein, an Führungen durch die Fertigung, praktischen Vorführungen sowie an multimedialen Präsentationen teilzunehmen und dadurch Einblicke in die Herstellung von hochpräzisen Diamant- und Bornitrid-Werkzeugen zu erhalten. Diese Gelegenheit wird von Geschäftspartnern, Schülern, Gemeindemitgliedern und auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stets rege genutzt. Unser Nachhaltigkeitsbericht, den wir auf freiwilliger Basis erstellen, ist auf unserer Internetseite öffentlich zugänglich. Kunden, Lieferanten und sonstige uns ökonomisch verbundene Stakeholder können zusätzlich auf unser Managementhandbuch zurückgreifen.

Mit unseren Kunden treten wir zudem über direkte und persönliche Gespräche in Kontakt. Um die Kundenzufriedenheit ermitteln zu können nutzen wir neben dem Feedback aus den persönlichen Kundengesprächen diverse interne Datenquellen aus den Bereichen Vertrieb, Auftrags- und Versanddokumentation und dem Reklamationsmanagement. Bei negativen Ergebnissen werden die Ursachen erforscht und notwendige Maßnahmen eingeleitet.

Um stets über aktuelle Entwicklungen informiert zu sein oder auch um Erfahrungen wei-

terzugeben, stehen wir durch Mitgliedschaften in verschiedenen Verbänden im Austausch mit anderen Unternehmen. Wir sind Mitglied des Fachverbandes Deutscher Präzisions-Werkzeugschleifer, welcher Seminare, fachliche Veranstaltungen und Aktivitäten anbietet, um Fachwissen an seine Mitglieder zu vermitteln.

Auch durch die Mitgliedschaft in der Forschungsgemeinschaft Schleiftechnik e.V. ist der Wissensstand unseres Unternehmens im Bereich der Grundlagenforschung der industriellen



Schleiftechnologien stets aktuell. In verschiedenen Veranstaltungen werden Anregungen zur Verbesserung der Sicherheit beim Schleifen, zur umweltverträglichen Herstellung und zum Einsatz von Schleifwerkzeugen angeboten.

Regel Erfahrungsaustausch erfolgt mit dem Verband Deutscher Schleifmittelwerke e.V. Ralph Effen ist Mitglied des Bundesvorstandes

forschungs
gemeinschaft
schleif
technik

dieser Vereinigung. Normung, Typisierung, Sicherheits-, Prüf- und Abnahmevorschriften sind einige der Themengebiete, die im Rahmen unterschiedlicher Foren des VDS behandelt werden.



In der Initiative Energieeffizienz Netzwerke „Koblenz Süd“ legen wir Ziele zur Steigerung der Energieeffizienz fest, die wir durch Effizienzmaßnahmen auf dem Energiesektor zusammen mit weiteren Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen der Region Koblenz Süd erreichen möchten. Durch die Netzwerkarbeit, den Beispielen aus den Unternehmen und den Fachvorträgen erhalten wir Ideen für unser Unternehmen die Energieeffizienz zu verbessern. In allen Fällen handelt es sich um freiwillige Initiativen des Unternehmens zu der keinerlei Verpflichtung besteht aber aus ökologischen sowie ökonomischen Gründen daran teilgenommen wird.



Auch mit unseren Lieferanten möchten wir langfristige und vertrauensvolle Partnerschaften eingehen. Damit dies gelingen kann, achten wir nicht allein auf ökonomische Aspekte bei der Auswahl unserer Lieferanten. Wir stellen hohe Anforderungen an die Qualität, welche regelmäßig überprüft wird. Dabei legen wir großen Wert auf den lückenlosen Herkunftsnachweis der eingekauften Materialien, der damit verbundenen Einhaltung der uns betreffenden Gesetze und Regelungen (Compliance) und Einhaltung von Menschenrechten. Beim Einkauf legen wir im Sinne der Nachhaltigkeit ein Augenmerk auf kurze Transportwege und versuchen, Lieferanten aus der Region zu berücksichtigen. Wann immer möglich, setzen wir recycelte Produkte (z.B. Papierhandtücher) ein.

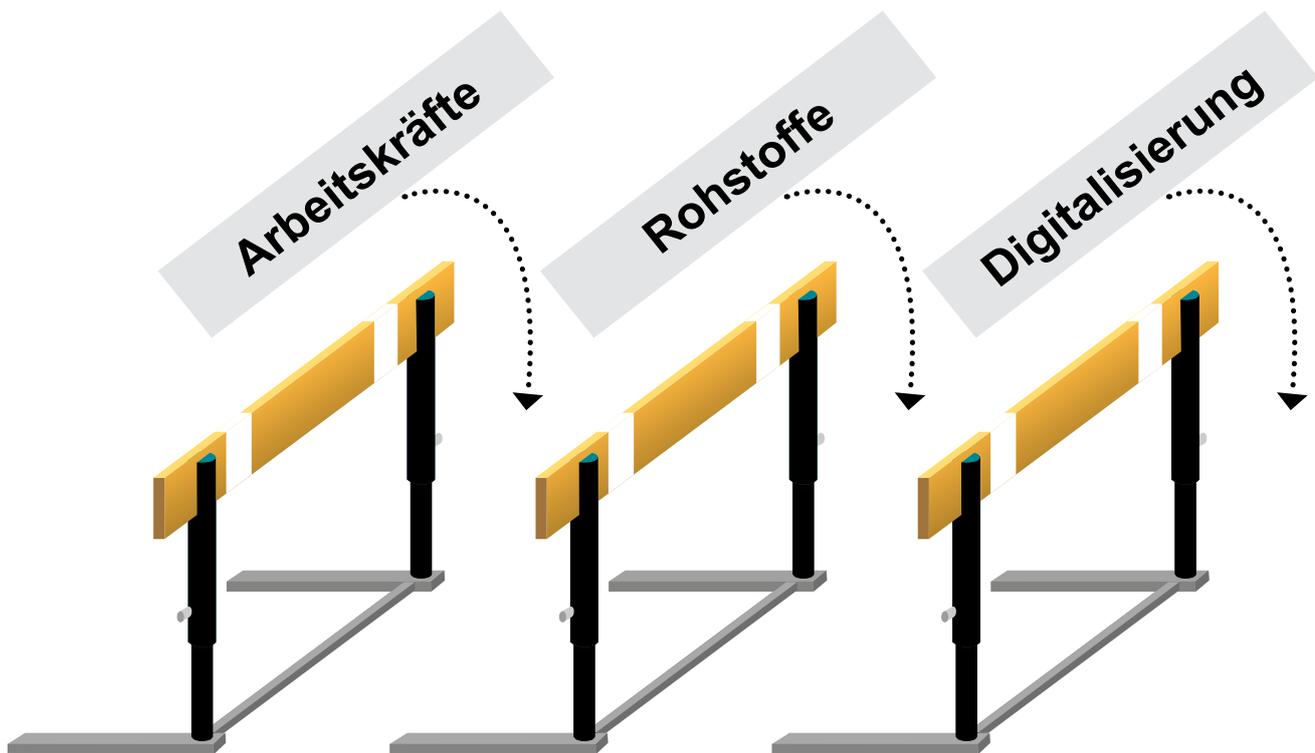
Regelmäßig fragen wir Zertifikate nach DIN ISO 14001 ab und fordern unsere Lieferanten auf, neueste Technologien anzubieten.

Bei der Beschaffung von Rohdiamanten achten wir auf die Einhaltung des Zertifizierungssystems des Kimberley-Prozesses für den internationalen Handel mit Rohdiamanten nach der Verordnung (EG) Nr. 2368/ 2002. Die Beachtung dieser Punkte ist seit vielen Jahren intern fest verankert und wird in naher Zukunft auch schriftlich in unsere Geschäftsbedingungen aufgenommen.

Aufgrund der klaren Kommunikation mit unseren Stakeholdern im geschäftlichen Bereich gab es weder Verstöße gegen Kommunikationsvorschriften noch Reglementierungen bezüglich Verkaufsförderungsmaßnahmen. Die Privatsphäre unserer Stakeholder schätzen wir und schützen sie stets. Da Korruption, wettbewerbswidriges Verhalten sowie Kartell- und Monopolbildung unserem Leitbild widersprechen, liegen diesbezüglich keinerlei Vorfälle oder Sanktionen in Verbindung mit unserem Unternehmen vor.

Neben den klassischen Stakeholdern unseres Unternehmens (Kunden, Mitarbeiter, Vertreter, Lieferanten, Behörden und öffentliche Einrichtungen) sind uns die übrigen Interessengruppen natürlich ebenfalls ein wichtiges Anliegen. So engagieren wir uns für die kulturellen und sportlichen Angebote in unserem Umfeld, treten über Schulen, Betriebsbesichtigungen etc. in direkten Kontakt mit den Menschen unserer Umgebung. Die Festlegung unserer Stakeholder und wen wir als interessierte Gruppen unseres Unternehmens ansehen, ist in unserem Managementsystem definiert.

Kommende Herausforderungen



Um auch in Zukunft wettbewerbsfähig zu sein, stehen wir, wie viele Unternehmen in Deutschland, vor der Herausforderung qualifiziertes Personal zu finden, digital gut für die Zukunft gerüstet zu sein, eine sichere Rohstoffversorgung garantieren zu können und unseren Energieverbrauch für die Umwelt zu optimieren.

Einhergehend mit dem demografischen Wandel sehen wir uns mit einer verringerten Verfügbarkeit von geeigneten Arbeitskräften konfrontiert. Wir haben einen hohen Bedarf an Mitarbeitern mit qualifizierter Berufsausbildung. Nur so lassen sich die zum Großteil fachlich ausgerichteten Tätigkeiten in unserem Unternehmen erfüllen. Bei dieser Facharbeitergruppe werden auch die größten Schwierigkeiten bei der Neubesetzung von Stellen erwartet. Wir setzen auf eine nachhaltige Personalstrategie mit hoher Mitarbeiterzufriedenheit und einem soliden Ausbildungssystem mit Zukunftssicherheit, um diesem Risiko entgegenzuwirken und so auch in den nächsten Jahren keinen Fachkräftemangel befürchten zu müssen.

Zusätzlich stellt der digitale Wandel Unternehmen vor individuelle Herausforderungen, z.B. geeignetes Personal zu finden bzw. vorhandene Mitarbeiter aus- und weiterzubilden, Anpassung der vorhandenen Prozesse, entsprechende Infrastrukturen aufbauen, Einbindung der Kunden und Lieferanten in die digitale Umgebung. Eine große Anzahl an Anforderungen die bewältigt werden müssen, die von unserem Unternehmen aber angenommen und umgesetzt werden um auch hier in Zukunft gut aufgestellt zu sein.

Im Hinblick auf die Rohstoffversorgung sind wir auf funktionierende Rohstoffmärkte angewiesen. Kritische Rohstoffe müssen aufgrund fehlender oder sehr geringer Vorkommen in Deutschland aus dem Ausland importiert werden. Als kritische Rohstoffe gelten dabei das Körnungsmaterial oder Metalle und Metallpulver. Hier sind vor allem Aluminiumoxid und Nickel mit einem höheren Versorgungsrisiko behaftet. Die Sicherstellung der weltweiten Beschaffung kritischer Rohstoffe ist Teil eines

Risikomanagements in unserem Unternehmen und wurde in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Trier/Umwelt-Campus Birkenfeld im Rahmen einer Masterthesis bewertet. Diese Analyse ermöglicht uns, frühzeitig bedenkliche und ressourcenarme Rohstoffe zu identifizieren und durch Alternativprodukte zu ersetzen. Dabei setzen wir unter anderem auf ein umfangreiches Netz an Partnern.

Chemische Stoffe werden im Hinblick auf die Sicherheit der Produktionsprozesse kritisch betrachtet, hierzu zählt Kobalt. Da dieses Element gesundheitliche Auswirkungen haben kann, unsere Mitarbeiter stehen unter arbeitsmedizinischer Kontrolle, die bislang keine Überschreitungen der Grenzwerte erkennen ließ, initiierten wir bereits in 2017 erfolgreich ein Projekt um Kobalt zu substituieren und konnten 2018 neue Bindungen mit Kobaltersatzstoffen auf den Markt bringen, die inzwischen für Produkte einiger Kunden angewandt werden.

Um die Belastung unserer Umwelt und steigende Energiekosten einzudämmen, spielt die effizientere Nutzung von Energie eine wesentliche Rolle. Eine Möglichkeit bieten hier beispielsweise stromsparende Technologien, etwa die Umstellung von druckluftbetriebenen Wirblern auf elektrisch betriebene. In den vergangenen Jahren wurden bereits viele Investitionen in solche Technologien getätigt. Kontinuierlich betrachten wir unsere Energieverbräuche und entwickeln Effizienzstrategien, um hier unnötige Belastungen zu vermeiden. Von endlichen Energieträgern wie Erdöl versuchen wir uns immer weiter zu distanzieren und erneuerbare Energien verstärkt zum Einsatz zu bringen. Aufgrund hoher Kosten ist hierbei aber auch die finanzielle Unterstützung von Seiten des Staates von großer Bedeutung und schafft einen zusätzlichen Anreiz.

Ein weiteres Beispiel ist die Elektromobilität. Aufgrund der ansteigenden Diskussion über bzw. teilweise bereits verhängten Fahrverbote für Dieselfahrzeuge und den geplanten staatlichen

Anreizen zur Steigerung der Elektromobilität ist davon auszugehen, dass sich das Produktportfolio unserer Kunden in Zukunft weg von dem Verbrennungsmotor hin zu dem Elektromotor entwickeln wird. Damit stehen auch wir vor der Herausforderung unsere Produktpalette entsprechend anzupassen.

Um die im Vorfeld aufgeführten Herausforderungen zu bewältigen, ist unserer Ansicht nach ein ganzheitlicher Ansatz, der sowohl die wirtschaftliche und soziale als auch die ökologische Komponente berücksichtigt, unabdingbar. Um dies besser strukturieren und überwachen zu können, ist dieser Nachhaltigkeitsbericht für uns ein wichtiges Werkzeug. Wir setzen daher auf eine transparente Darstellung unserer Bemühungen im Hinblick auf die nachhaltige Entwicklung.

Seit Beginn der Industrialisierung (um 1900) ist die globale Durchschnittstemperatur um etwa ein Grad gestiegen, in Deutschland erhöhte sich die durchschnittliche Temperatur im Mittel um 1,5 Grad Celsius. Ursachen hierfür sind unter anderem Treibhausgase, die beim Verbrennen fossiler Energieträger in die Atmosphäre gelangen. Folgen sind extreme Hitzeereignisse mit außergewöhnlicher Trockenheit oder extreme Starkregen mit Überschwemmungen. Die Zahl der extremen Wetterereignisse hat sich in den vergangenen 50 Jahren in Deutschland mehr als verdreifacht. (Quelle: Die Bundesregierung/Klimaschutz/Auswirkungen des Klimawandels)

Durch Starkregen war auch unser Unternehmen 2018 stark betroffen und für kurze Zeit war unsere Produktion eingeschränkt. Durch Maßnahmen in den Hochwasserschutz versuchen wir solchen Ereignissen in Zukunft entgegenzuwirken.

Aufgrund von Trockenheit und der damit verbundenen Niedrigstände beim Wasser kam es in der Vergangenheit zu Engpässen in z.B. der Ölversorgung. Bisher konnten wir diese Störungen mit entsprechender Lagerhaltung ausgleichen.

Hitzewellen führen zu einem erhöhten Energiebedarf aufgrund von Mehrbedarf an Klimatisierung.

Trotz allem müssen wir uns in Zukunft mit möglichen Klimaveränderungen auseinandersetzen und dort wo es möglich ist negative Auswirkungen abzumildern bzw. zu verhindern.

Unser Beitrag zur Verhinderung von Klimaveränderung ist die Reduzierung unseres CO₂-Ausstoßes und möglichen Ersatz/Verringerung von umweltschädlichen Stoffen.

Hausaufgaben für die Zukunft

	Ziele	Maßnahmen	Zeitraum
Ö K O N O M I E	Nachhaltige Standortsicherung	1) Investitionen in neue Mess- und Fertigungstechniken 2) Modernisierung und Erweiterung unserer Gebäude	Fortlaufend
	Marktanteile ausbauen	1) Einführung neuer und verbesserter Produkte 2) Ausbau unserer Kernkompetenzen 3) Erschließung von neuen Marktsegmenten	Fortlaufend
	Erhöhung der Kundenzufriedenheit	1) Erstellung von Einkaufs- und Verkaufsprofilen zwecks Intensivierung der Kunden- und Lieferantenbeziehungen	Fortlaufend
Ö K O L O G I E	Umstellung auf neue Antriebstechnologien Fuhrpark	Einsatz von Hybrid-/Elektrofahrzeugen	Fortlaufend
	Senkung des spezifischen Stromverbrauchs um 6,5 % in 5 Jahren ab 01.01.2016	1) Stromeinsparung im Heizölbereich durch Erneuerung der Steuerung 2) Reduzierung des Druckluftbedarfs um 5-10 % kWh/a 3) Stromeinsparung im Bereich Beleuchtung in Höhe von 29.300 kWh/a	bis 2021
	Erhöhung des Anteils an vor Ort selbst erzeugter Energie	1) Prüfung Photovoltaikanlage / Solarkollektoren	Fortlaufend
	Qualifikation der Mitarbeiter	1) Weiterbildung von mind. einem Mitglied des Energieteams pro Jahr zum Thema Energie 2) Mitarbeiterschulungen zum Thema Energie/Ökologie	Fortlaufend
	Verbesserung der energieverbrauchs-bezogenen Datenbasis	1) Ausbau der Messpunkte	Fortlaufend
S O Z I A L E S	Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit	1) Ausbau von Gesundheitsprogrammen 2) Erstellung eines regelmäßig erscheinenden Informationsblattes	Fortlaufend
	Soziales Engagement verstärken	1) Verzicht auf Weihnachtspresents für Kunden, um zusätzliche Mittel zur Unterstützung sozialer Projekte und Einrichtungen bereitstellen zu können 2) Code of Conduct: Vermittlung der Werte an alle Mitarbeiter	Fortlaufend
	Arbeitssicherheit optimieren	1) Anpassung der Gefährdungsbeurteilungen 2) Sicherheitsunterweisungen	Fortlaufend



Inhaltsangabe analog GRI- Inhaltsindex

Dieser Bericht wurde in Anlehnung an die Leitlinien der aktuellen GRI-Richtlinien „im Kern“ erstellt. Eine externe Prüfung fand nicht statt. Eine Priorisierung der einzelnen Indikatoren fand da-

bei nicht statt. Nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über die betrachteten GRI-Standards und den dazugehörigen Seiten.

GRI 102 Allgemeine Angaben Organisationsprofil		Status	Seite
102-1	Name der Organisation	√	7, 60
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	√	21 – 23
102-3	Hauptsitz der Organisation	√	7, 60
102-4	Betriebsstätten		7
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	√	7
102-6	Belieferte Märkte	√	25 - 27
102-7	Größe der Organisation	√	7
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	√	28 - 31
102-9	Lieferkette	√	26, 27
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	√√√	
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	√	14, 22, 24
102-12	Externe Initiativen	√	49, 50
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	√	49, 50
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	√	13
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	√	13, 14, 30, 36
102-18	Führungsstruktur	√	28
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	√	49, 50
102-41	Tarifverträge	√	27
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	√	7
102-43	Ansatz zur Einbindung der Stakeholder	√	7, 49, 50
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	√	5
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhaltes und Abgrenzung der Themen	√	7, 54
102-47	Liste der wesentlichen Themen	√	3
102-48	Neudarstellung von Informationen	√√√	
102-49	Änderungen des Berichtsumfanges	√√√√	
102-50	Berichtszeitraum	√	7
102-51	Veröffentlichung des letzten Berichts	√√√√	
102-52	Berichtszyklus	√	8
102-53	Ansprechpartner zum Bericht	√	60
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	√	55

102-55	GRI-Inhaltsindex	√	55 ff
102-56	Externe Prüfung des Berichts	√	55

GRI 103 Managementansatz

103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzung	√	7
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	√	5, 7, 14, 20,49
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	√	49

GRI 200 Ökonomische Standards

201-01	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	√	27
201-02	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	√	52, 53
201-03	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	√	27
201-04	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	√	27
202-01	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	√	28
202-02	Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte	√	28
203-01	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	√	16
203-02	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	√	26, 27
204-01	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	√	26
205-01	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	√	50
205-02	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	√√√	
205-03	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	√	50
206-01	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	√	50

GRI 300 Ökologische Standards

301-01	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	√	21
301-02	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	√√	
301-03	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	√√	
302-01	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	√	37 - 43
302-02	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	√√	
302-03	Energieintensität	√	41
302-04	Verringerung des Energieverbrauchs	√	37 - 43
302-05	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	√√√√	
303-01	Wasserentnahme nach Quelle	√	45
303-02	Durch Wasserentnahme erheblich beeinträchtigte Wasserquellen	√√√	
303-03	Abwasserrückgewinnung und -wiederverwendung	√	45, 46
304-01	Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben geschützten Gebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden	√	46

304-02	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	√	46
304-3	Geschützte oder renaturierte Lebensräume	√√√	
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	√	46
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope1)	√	44
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope2)	√	44
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope3)	√√	
305-4	Intensität der THG-Emissionen	√	44
305-5	Senkung der THG-Emissionen	√	44, 45
305-6	Emissionen Ozon abbauender Stoffe (ODS)	√√√	
305-7	NO _x , SO _x und andere signifikante Luftemissionen	√	44
306-1	Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	√	45
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	√	47, 48
306-3	Erheblicher Austritt schädlicher Substanzen	√√√	
306-4	Transport von gefährlichem Abfall	√	47
306-5	Von Abwassereinleitung und/oder Oberflächenabfluss betroffene Gewässer	√	45
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	√	47
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	√	50
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	√√√	

GRI 400 Soziale Standards

401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	√	28
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	√	30
401-3	Elternzeit	√	29
402-1	Mitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	√	30
403-1	Repräsentation von Mitarbeitern in formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüssen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	√	35
403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	√	35
403-3	Mitarbeiter mit einem hohen Auftreten von oder Risiko für Krankheiten, die mit ihrer beruflichen Tätigkeit in Verbindung stehen	√	35
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	√	35
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	√	32
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	√√√	
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	√√√	
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	√√√√	

405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	√	30
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	√	30
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlung bedroht sein könnte.	√√√√	49
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	√	50
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	√	50
410-1	Zu Menschenrechtsaspekten geschultes Sicherheitspersonal	√√√	
411-1	Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden	√√√	
412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	√√√	
412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	√	54
412-3	Erhebliche Investitionsvereinbarungen und –verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden	√√√√	
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	√	26
413-2	Geschäftstätigkeiten mit erheblichen oder potenziellen negativen Auswirkungen für lokale Gemeinschaften	√√√√	
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	√√√	
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	√√√	
415-1	Parteispenden	√	36
416-1	Beurteilung der Auswirkung verschiedener Produkt und Dienstleistungskategorien auf Gesundheit und Sicherheit	√	22, 23
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	√	23
417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnungen	√	22, 23
417-2	Verstöße gegen Informations- und Kennzeichnungsvorschriften bzw. Verhaltensregeln und deren Folgen	√	23
417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	√	50
418-1	Begründete Beschwerden im Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	√	14
419-1-b	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	√√√	

Anmerkungen:

√ Berichtet

√√ Daten können aufgrund der hohen Komplexität momentan nicht erhoben werden

√√√ Keine Vorfälle/ Aktivitäten im Berichtsjahr

√√√√ Nicht anwendbar für die Günter Effgen GmbH

Vielen Dank

..., dass Sie sich die Zeit genommen haben unseren Nachhaltigkeitsbericht zu lesen.

Wir sind stetig daran am Arbeiten, dass wir uns verbessern. Zögern Sie bitte nicht, uns für Rückfragen und Anregungen zu kontaktieren. Wir werden diese gerne entgegennehmen und Ihnen auch gerne Auskünfte erteilen.



Ansprechpartner:

Frau Nicole Stöckler
Assistenz der Geschäftsführung
nicole.stoekler@effgen.de

Frau Ramona Zühlsdorf
Energiebeauftragte
ramona.zuehlsdorf@effgen.de

Impressum:

Günter Effgen GmbH
Am Teich 3-5
55756 Herrstein
Telefon: +49 6785 18 – 0
Email: info@effgen.de
www.effgen.de

Text und Gestaltung:

Frau Nicole Stöckler
Frau Ramona Zühlsdorf

Layout & Satz:

HausmacherArt Werbeagentur
55608 Bergen



EFFGEN
Schleiftechnik

Günter Effgen GmbH

Am Teich 3-5
55756 Herrstein (Germany)

Telefon + 49 67 85 18 0

vertrieb@effgen.de
www.effgen.com

LAPPOR
Schleiftechnik

Lapport Schleiftechnik GmbH

Rosenhofstraße 55
67677 Enkenbach-Alsenborn (Germany)

Telefon + 49 63 03 92 11 0

vertrieb@lapport.de
www.lapport.com