

GÜHRING

Nachhaltigkeitsbericht der Gühring KG

Geschäftsjahr 2021



Über diesen Bericht

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

Dieser Bericht entspricht den Leitlinien der **Global Reporting Initiative (GRI)** und wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards Option Kern erstellt. Die Aufteilung erfolgt in vier Handlungsfelder: „Strategie & Management“, „Produkte & Kunden“, „Umwelt“, „Mitarbeiter & Gesellschaft“ und beinhaltet die vom GRI geforderten finanziellen und nicht-finanziellen Kennzahlen, die die Nachhaltigkeitsleistungen von Gühring messen. Bei der Auswahl der Berichtsthemen orientiert sich Gühring an den Berichtsprinzipien Wesentlichkeit, Nachhaltigkeitskontext, Vollständigkeit, Ausgewogenheit sowie Einbeziehung von Stakeholdern. Des Weiteren gibt es keine erheblichen Änderungen gegenüber dem vorjährigen Bericht. Der vergangene Nachhaltigkeitsbericht 2020 wurde im Juni 2021 veröffentlicht.

Der ausführliche GRI-Index befindet sich im Anhang des Berichtes und bietet eine Übersicht aller relevanten Informationen zur Erfüllung

der GRI-Indikatoren. Die Angaben in diesem Bericht beziehen sich, falls nicht anders kenntlich gemacht, auf das Geschäftsjahr 2021 (1. Januar 2021 - 31. Dezember 2021) der Gühring KG.

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

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

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

GRI 102-54, GRI 102-55, GRI 102-49, GRI 102-50, GRI 102-52, GRI 102-53, GRI 102-10, GRI 102-45, GRI 102-46, GRI 102-56

Inhalt

Einführung Gühring Organisation 04

Vorwort der Geschäftsführung	05
Nachhaltigkeitskennzahlen	06



Strategie & Management 07

1.1 Unternehmensporträt	08
1.2 Unternehmenspolitik	09
1.3 Corporate Governance & Compliance	10
1.4 Nachhaltigkeitsmanagement	12
1.5 Wesentlichkeitsprozess & Stakeholdermanagement	15
1.6 Chancen- und Risikomanagement	17



Produkte & Kunden 20

2.1 Nachhaltige Produkte	21
2.2 Produktqualität und Kundenzufriedenheit	22
2.3 Verantwortung in der Lieferkette	23
2.4 Informationssicherheit und Datenschutz	25



Umwelt 26

3.1 Umweltmanagement	27
3.2 Umgang mit Ressourcen	27
3.3 Abfallmanagement und Recycling	30



Mitarbeiter & Gesellschaft 32

4.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	33
4.2 Aus- und Weiterbildungen	34
4.3 Vielfalt und Chancengleichheit	36
4.4 Arbeitssicherheitsstandards und Gesundheitsschutz	37
4.5 Soziale Verantwortung	38

Anhang: GRI Index – GRI 102-55 40

Kontaktdaten / Impressum	46
Haftungsausschluss	46





Einführung Gühring Organisation

Vorwort der Geschäftsführung
Nachhaltigkeitskennzahlen

Einführung Gühring Organisation

Vorwort der Geschäftsführung
Nachhaltigkeitskennzahlen

Sehr geehrte Damen und Herren, werte Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner,

Nachhaltigkeit ist das Schlagwort unseres Industriezeitalters. Doch was bedeutet das für uns als produzierendes Unternehmen? Nachhaltigkeit bedeutet, dass wir Verantwortung übernehmen, gegenüber unseren Kundinnen und Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der Gesellschaft. Dass wir unseren Erfolg auf lange Sicht ausrichten, dabei unsere Werte und ethischen Grundsätze niemals aus den Augen verlieren und die gesamte Wertschöpfungskette daran messen.

Nachhaltigkeit bedeutet, neue Technologien mitzutragen: In der Energiegewinnung durch Wind- oder Wasserkraft sind unsere Werkzeuge fester Bestandteil der Produktion. Und als einer der größten Hartmetallproduzenten der Welt, sehen wir es als unsere Pflicht, Primärrohstoffe zu recyceln und dadurch zu schonen. So liegt der Recycling-Anteil unseres Hartmetalls bereits bei über 65 Prozent.

Nachhaltigkeit leben wir auch abseits der Herstellung unserer eigentlichen Produkte: 2021 haben wir nachhaltige Verpackungen eingeführt. Diese werden aus einem speziellen Kunststoff hergestellt, der zu 100 Prozent aus recycelten Plastikabfällen gewonnen wird. Damit ist Gühring der erste deutsche Werkzeughersteller, der Recyclat als Verpackungsmaterial nutzt und jährlich 234 Tonnen an neuproduziertem Kunststoff einspart.

Nachhaltigkeit bedeutet auch, Analysen Taten folgen zu lassen. An all unseren Standorten wird der Energieeinsatz überwacht, Hauptverbraucher definiert und Einsparpotenziale ermittelt. So konnten wir durch verschiedene Stromspar-Projekte und die Sensibilisierung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseren Stromverbrauch bei steigendem Output um fast zehn Prozent senken.

Nachhaltigkeit bedeutet, die viel beschworene digitale Transformation ernst zu nehmen: Mit Software von Gühring können nicht nur Disposition und Bestände optimiert, sondern vor allem Maschinendaten ausgelesen werden. Dadurch sind wir in der Lage, den Prozess so zu optimieren, dass Zeit und Energieverbrauch gesenkt werden. Zusammen mit der permanenten Leistungsverbesserung unserer Werkzeuge, fertigen unsere Kundinnen und Kunden damit schneller, günstiger und nicht zuletzt mit vielfach günstigerem Energie- und Ressourcenverbrauch.

Nachhaltigkeit bedeutet, in die Zukunft zu blicken. Wir gestalten mit.

Herzliche Grüße
Oliver Gühring

GRI 102-14



Einführung Gühring Organisation

Vorwort der Geschäftsführung
Nachhaltigkeitskennzahlen



GÜHRING

0

Todesfälle oder Verletzungen
mit schweren Folgen



2377

Mitarbeiterinnen und
Mitarbeiter der Gühring KG



Zertifizierungen

DIN EN ISO 9001
DIN EN ISO 14001
DIN EN ISO 45001
DIN EN ISO 50001
VDA 6.4

100.000

Artikel im Standardprogramm



187

Auszubildende

Regionale Verantwortung
übernehmen heißt für uns sich
für die Zukunft aufzustellen.

S.32 / Mitarbeiter & Gesellschaft

Umweltbezogenes Denken und
Handeln und die damit einhergehende
Übernahme von Verantwortung
sind grundlegende Elemente der
Unternehmenspolitik von Gühring.

S.26 / Umwelt



77,2%

des Beschaffungsbudgets
durch lokale Lieferanten

79 %

Tariflich
Angestellte

**Neue
Hartmetall-
sorte**

aus

100 %

Recyclingmaterial



81%

unserer strategischen
Lieferanten haben unsere
Nachhaltigkeitsrichtlinie
unterzeichnet

21 %

Außertariflich
Angestellte

Strategie & Management

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



Strategie & Management

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

1.1 Unternehmensporträt

Die Gühring KG, im folgenden Gühring genannt, ist einer der weltweit führenden Hersteller von rotierenden spanabhebenden Präzisionswerkzeugen. Seit Jahrzehnten wächst das Unternehmen überdurchschnittlich zur Marktentwicklung. Ausgehend vom Stammsitz in Albstadt, entwickelte sich Gühring vom Hersteller für Spiralbohrer seit der Gründung im Jahr 1898 zu einem der weltweit größten Komplettanbieter in der Zerspanungstechnik. Bereits in vierter Generation wird Gühring inhabergeführt. Mit 2377 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickelt, fertigt und vertreibt das Unternehmen innovative Zerspanungswerkzeuge. Gühring ist auf allen wichtigen Märkten und Schlüsselbranchen präsent. Kunden aus der Automobilindustrie, der Luft- und Raumfahrt oder dem Maschinenbau setzen auf die richtungsweisenden Werkzeuge, die weltweit nach einheitlichen Qualitätsstandards auf höchstem Niveau gefertigt werden. Langfristige Wertschöpfung und schnelle Handlungsfähigkeit werden durch mittelständische Strukturen und flache Hierarchien erreicht.

Die Produktpalette umfasst in der Zwischenzeit:

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

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

Unsere Führungsstruktur ist hierarchisch aufgebaut:

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

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

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

GRI 102-1, GRI 102-2, GRI 102-3, GRI 102-4, GRI 102-5, GRI 102-6, GRI 102-7, GRI 102-8, GRI 102-18

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

01

Strategie & Management

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

1.2 Unternehmenspolitik

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

- 01 | Qualität
- 02 | Produkt- / Verfahrensentwicklung
- 03 | Verantwortung
- 04 | Lieferanten / Dienstleistungen
- 05 | Ressourcen
- 06 | Rechtsvorschriften
- 07 | Arbeits-, Umweltschutz und Qualität
- 08 | Mitarbeiter
- 09 | Öffentlichkeit / Behörden
- 10 | Code of Conduct
- 11 | Energiemanagement

Code of Conduct

Gühring lehnt sich an den zehn Prinzipien des Global Compact der United Nations an. Diese unterstreichen die Verpflichtung zur Einhaltung aller geltenden Gesetze, aber auch die Mithilfe aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem verantwortungsbewussten Verhalten.

Wir sorgen für den Schutz der internationalen Menschenrechte und stellen durch unsere Managementsysteme sicher, dass sich das Unternehmen nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig macht. Außerdem wahren wir die Vereinigungsfreiheit und erkennen die Rechte auf Kollektivverhandlungen an. Alle Formen von Zwangs- oder Kinderarbeit lehnen wir ab und treten für die Beseitigung von Diskriminierung bei der Anstellung oder der Erwerbstätigkeit ein. Im Umgang mit der Um-

welt folgen wir dem Vorsorgeprinzip und fördern ein größeres Bewusstsein für die Umwelt im gesamten Unternehmen. Hierbei unterstützen wir auch die Entwicklung umweltfreundlicher Technologien. Alle Arten von Korruption einschließlich Erpressung und Bestechung lehnen wir als Unternehmen ab und treten diesen mit internen Revisionen entgegen.

Mit unserem Verhaltenskodex lehnen wir uns am United Nations Global Compact an und unterstützen somit die weltweit größte und wichtigste Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Gühring trägt hiermit zur Vision und Mission einer inklusiven und nachhaltigen Weltwirtschaft zum Nutzen aller Menschen, Gemeinschaften und Märkte, sowohl heute als auch in der Zukunft, bei.

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

01

Strategie & Management

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

1.3 Corporate Governance & Compliance

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

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

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

GRI 102-16

Hinweisgebersystem

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

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

GRI 102-17

Steuerkonzept

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

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

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

Nach Vorbereitung der Steuerklärungen durch die beauftragten Steuerberater werden diese durch eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter

01

Strategie & Management

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

des Finanz- und Rechnungswesens auf Richtigkeit bzw. Plausibilität geprüft. Vor Übermittlung an das Finanzamt ist eine schriftliche Freigabe der Geschäftsführung erforderlich.

Ein Tax Compliance Tool im Bereich Umsatzsteuer wird seit 2021 eingesetzt, um die laufenden Geschäftsvorfälle durch automatische Kontrollen auf steuerliche Konformität zu überprüfen. Nicht plausible Geschäftsvorfälle (z.B. Sonderfälle, Erfassungsfehler) werden als sog. „Findings“ gemeldet und von den zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern manuell geprüft, sodass erforderliche Korrekturen oder Maßnahmen gezielt und zeitnah umgesetzt werden können.

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

GRI 207

01

Strategie & Management

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

1.4 Nachhaltigkeitsmanagement

Organisatorische Verankerung von Nachhaltigkeit im Unternehmen

Verschiedenste Nachhaltigkeitsaspekte sind schon lange in unserer Unternehmenspolitik verankert. Uns ist bewusst, dass nachhaltiges Handeln ein Querschnittsthema ist, welches sich durch alle Unternehmensbereiche zieht. Deswegen ist bei uns das Nachhaltigkeitsmanagement im Bereich „Zentrales Qualitätsmanagement“ angesiedelt. Um eine gezielte Bündelung aller wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen und aller nachhaltigkeitsbezogener Aktivitäten zu erreichen und voranzutreiben, wurde im Jahr 2020 ein Nachhaltigkeitsgremium gegründet. Das Nachhaltigkeitsmanagement wurde im Jahr 2021 zusätzlich um einen Nachhaltigkeitsbeauftragten erweitert.

Der Nachhaltigkeitsbeauftragte leitet die Kommunikation im Nachhaltigkeitsgremium. Das Gremium selbst setzt sich aus verschiedenen Vertretern der Fachabteilungen zusammen. Das Reporting der wesentlichen Themen ist die Hauptaufgabe des Nachhaltigkeitsgremiums. Der Nachhaltigkeitsbeauftragte fasst diese Reports in dem Nachhaltigkeitsbericht zusammen.

Im Berichtszeitraum wurde auch erstmalig die Nachhaltigkeitsschulung für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchgeführt. Insgesamt haben 272 unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Schulung teilgenommen. Kerninhalte der Mitarbeiterschulung zum Thema „Nachhaltigkeit“ sind: die Begriffserklärung der Nachhaltigkeit, Compliance, nachhaltige Chancen und Risiken, Umwelt- und Energieaspekte, CO₂ – Bilanzierung, Datenschutz und das Thema Menschenrechte. Die Nachhaltigkeitsschulung soll in Zukunft jährlich über unser internes Schulungsportal von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern absolviert werden.

Unser Nachhaltigkeitsansatz

Das Prinzip der Nachhaltigkeit ist bei Gühring seit jeher ein Teil der Unternehmenspolitik. Für uns sind die Themen Wirtschaft, Umwelt und Soziales in unserem Code of Conduct, der auf den zehn Prinzipien des Global Compact basiert, inbegriffen. Besonders der Umgang mit Ressourcen und der Umwelt ist wesentlich für die Nachhaltigkeitsstrategie unseres Unternehmens. Dabei achten wir darauf, dass unser erfolgreiches Geschäfts-

modell so ausgelegt ist, dass die Chancen und Grundlagen für zukünftige Generationen nicht vernachlässigt oder gefährdet werden. Bei Gühring bezieht sich nachhaltiges Wirtschaften auf alle Bereiche des Unternehmens: Thematisiert werden Umweltschutz, aber auch soziale, rechtliche und wirtschaftliche Fragen.

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

Unsere vier Prinzipien der Nachhaltigkeit



1| Vorsorgeprinzip

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

2| Substitutionsprinzip

Für nicht erneuerbare Ressourcen oder schädigende Materialien gilt folgende Maxime: Der Austausch und Ersatz durch umweltfreundliche

01

Strategie & Management

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

Alternativen sind stets zu bedenken und umzusetzen. Dieses Prinzip verfolgt Gühring schon lange: Überall dort, wo beispielsweise Gefahrstoffe und umweltgefährdende Materialien durch umweltfreundliche Alternativen ersetzt werden können, wird dieses Prinzip angewendet.

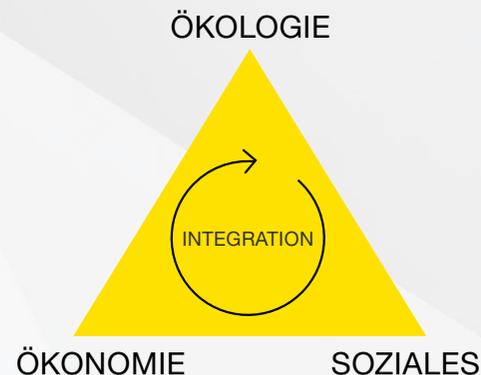
3| Gerechtigkeit zwischen Generationen

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

4| Integrationsprinzip

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

Unser Nachhaltigkeitsverständnis basiert daher auf dem folgenden integrierten Nachhaltigkeitsdreieck:



Das integrierte Nachhaltigkeitsdreieck impliziert drei Dimensionen:

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

Der integrative Charakter ergibt sich aus dem inneren Zusammenwirken und der wechselseitigen Abhängigkeit aller Dimensionen, die sich in allen möglichen Kombinationen darstellen lassen. Daher ist das Ziel einer nachhaltigen Strategie immer die Kombination, Integration und gleichzeitige Betrachtung aller drei Dimensionen.

GRI 102-11, GRI 102-18, GRI 102-19, GRI 102-20, GRI 205-2, GRI 412-2

01

Strategie & Management

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

1.5 Wesentlichkeitsprozess & Stakeholdermanagement

Gühring steht täglich im Austausch mit seinen Stakeholdern. Daher ist es unser Ziel, deren Anforderungen und Erwartungen zu verstehen und aufzugreifen. In unserem Wesentlichkeitsprozess befassten wir uns daher zunächst mit der Identifizierung unserer Stakeholder und der damit verbundenen Stakeholderkommunikation. Im nächsten Schritt führten wir eine Wesentlichkeitsanalyse durch, die die wesentlichen Themen für das Unternehmen identifizierte und im Anschluss in einer Übersicht dargestellt wurde.



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

GRI 102-46

GÜHRING				
↕	↕	↕	↕	↕
Unternehmen	Kunden- und Geschäftspartner	Staat und Politik	Gesellschaftliche Interessensgruppen	Kapitalmarkt/ Finanzmarkt
Mitarbeiterinnen Mitarbeiter	Kunden	Behörden	Anwohner und Nachbarn	Investoren und Analysten
Geschäftsführer	Lieferanten und Dienstleister	Gesetzgeber	Familien	Banken
Betriebsrat	Verbände und Netzwerke	Ämter	Potenzielle Bewerber	Versicherungen
Betriebsarzt	Auditoren & Zertifizierungs- gesellschaften	Berufsgenossen- schaften	Gesellschaft und Öffentlichkeit	
Gewerkschaften			Hochschulen und Schulen	

Stakeholder Dialog

Gühring agiert mit verschiedenen Stakeholdern und Stakeholdergruppen, wie in der Abbildung „Stakeholdergruppen der Gühring KG“ zu sehen ist. Einige Interessensgruppen werden dabei direkt von unseren Aktivitäten betroffen, gleichzeitig haben andere Stakeholder einen direkten Einfluss auf unsere Unternehmensprozesse.

Wir legen viel Wert auf eine offene und direkte Kommunikation mit unseren Stakeholdern. Gerade im Zuge der Corona-Pandemie war allerdings der direkte Austausch über Dialoge nicht immer möglich. Der Schutz unserer Kunden und unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat für uns die höchste Priorität. Daher schlugen wir für die Kundenkommunikation einen anderen Weg ein.

Mit der Gühring TECHLIGHT wurde der Ausfall vieler großer Messen zur Metallbearbeitung kompensiert. Die erste digitale Messe fand im Jahr 2020 online unter dem Motto „Die Gühring Welt als digitale Messe“ statt. Im Zuge der Veranstaltung konnten unsere Kunden verschiedene Produkte in sechs spannenden Themenwelten erleben.

Durch den Erfolg der TECHLIGHT 2020 wurde auch in diesem Jahr eine digitale Messe veranstaltet. Die TECHLIGHT 2021 mit dem Motto „Fräsen im Grenzbereich“ bot den Besuchern einen sehr fachkompetenten TECHtalk zwischen Experten aus den Bereichen Forschung und Entwicklung, Produktmanagement und E- Business/Digitalisierung an. Im Zuge der TECHLIGHT 2021 wurde auch unser neuer Vollhartmetallfräser RF 100 Sharp vorgestellt.

Die TECHLIGHT 2020 und 2021 sind sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache vertont und können unter der Adresse www.guehring.com/techlight besucht werden.

Eine weitere schnelle und unkomplizierte Möglichkeit für Kunden ist der direkte Kontakt über Messenger-Dienste. Diese Möglichkeit wurde im Jahr 2020 geschaffen, um eine direkte Kommunikation zu unseren Kunden sicherzustellen. So können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Nachrichten unserer Kunden schnell antworten oder bei Bedarf eine Weiterleitung an Anwendungstechniker vornehmen.

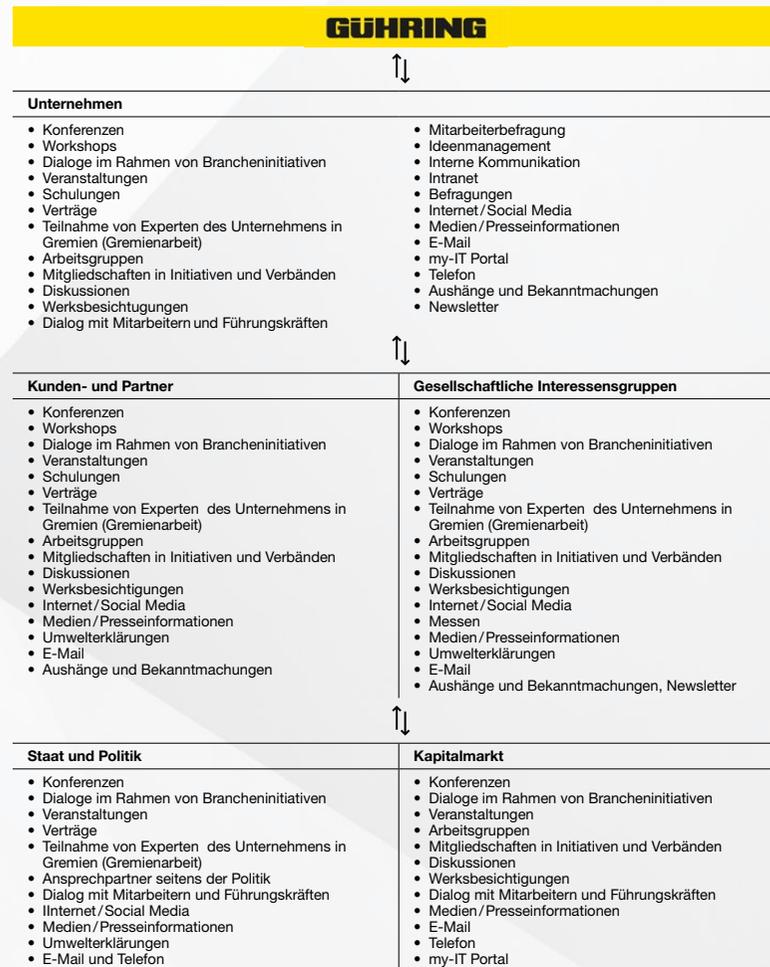
01

Strategie & Management

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

So stellen wir sicher, dass die Fragen bestmöglich beantwortet werden und wir auf die Interessen der Kunden eingehen können.

Die Grafik veranschaulicht den Dialog mit unseren Stakeholdern:



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

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

Liste der wichtigsten Mitgliedschaften und Verbände

- DIN e.V.
- VDMA Verlag GmbH
- Verein dt. Werkzeugmaschinenfabriken e.V.
- REFA Bundesverband e.V.
- FGMA Maschinenbau e.V.
- DSAG e.V.
- VPP-Geschäftsstelle
- VDMA Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau
- GFE-Gesellschaft für Fertigungstechnik und Entwicklung Schmalkalden e.V.
- Composites United e.V.
- LBZ-BW e.V.
- TuTech Innovation GmbH
- PLM-Benutzergruppe e.V.
- Technology Mountains e.V.
- Kompetenznetz INPLAS e.V.
- CIRP
- Verband Deutscher Treasurer e.V.
- Förderverein Fakultät AMB e.V.
- AWB Allgemeiner Verband der Wirtschaft

GRI 102-12, GRI 102-13

Identifizierung wesentlicher Themen

Im Jahr 2020 wurde eine umfangreiche Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Diese Wesentlichkeitsanalyse wurde im Berichtszeitraum noch einmal durch alle Fachbereiche bestätigt und dient somit als Basis für den Nachhaltigkeitsbericht 2021.

01

Strategie & Management

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

Bei der Durchführung standen unsere eigenen Anforderungen und die Erwartungen unserer verschiedenen Anspruchsgruppen im Mittelpunkt. In der Analyse ging es darum, die Sicht unserer diversen Stakeholder einzunehmen und auf Grundlage dessen verschiedene Themenbereiche zu bewerten. Ziel der Wesentlichkeitsanalyse war es, eine Priorisierung von Handlungsfeldern und Kernthemen vorzunehmen. Diese Priorisierung dient neben dem gezielten Management der Themenfelder auch der Festlegung der Inhalte unseres Nachhaltigkeitsberichtes.

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

GRI 102-47

Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse

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

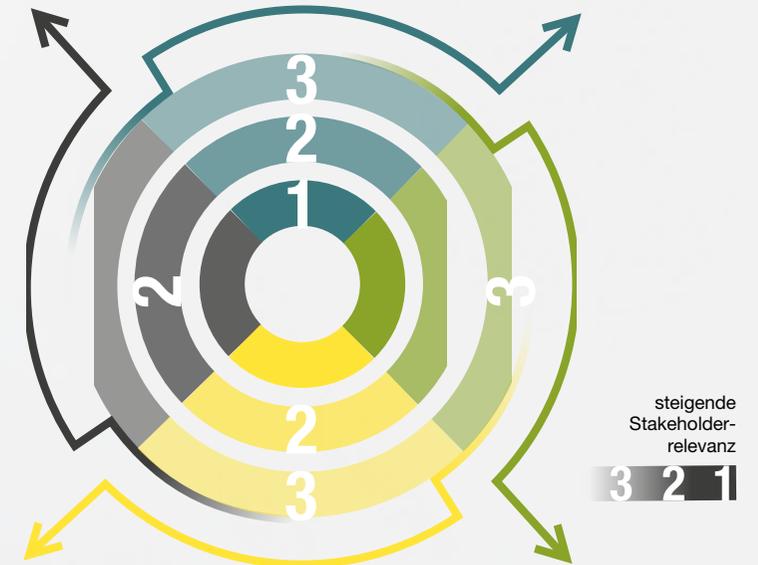
GRI 102-44

Strategie & Management

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

Produkte & Kunden

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



Mitarbeiter & Gesellschaft

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

Umwelt

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

Strategie & Management

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

1.6. Chancen- und Risikomanagement

Zur frühzeitigen Erkennung von Risiken ist bei der Gühring-Gruppe ein umfangreiches Risikomanagementsystem etabliert, welches den Konzern in seiner Gesamtheit umfasst. Von sämtlichen Primärfunktionen entlang der Wertschöpfungskette sowie den dazugehörigen Querschnittsfunktionen werden alle auftretenden Risiken identifiziert und in regelmäßigem Turnus gesamtheitlich berichtet. Das Risikomanagement bietet somit die Möglichkeit, Risiken rechtzeitig und aktiv zu beeinflussen.

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

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

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

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

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

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

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

01

Strategie & Management

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

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

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

GRI 102-15

Wesentliche Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung

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

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

nächsten 10 Jahren trotz deutlich geringerem Zerspanungsvolumen bei reinen Elektromotoren von einem Wachstum im Zerspanungsanteil ausgegangen werden.

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

Zur Umsatzsteigerung, zur Gewinnung von Neukunden und auch zur Pflege von Bestandskundenbeziehungen wurden als alternatives Messeerlebnis die digitalen Messen TECHLIGHT 2020 und TECHLIGHT 2021 durchgeführt. Es gab sowohl Online-Live-Events als auch eine Dauereinrichtung der Onlinemessen.

Um die Gühring-Gruppe weiter zu diversifizieren und damit die Unabhängigkeit von der Automobilindustrie zu steigern, werden weitere Branchenvertriebsbereiche aufgebaut. Auf diese Weise können die vorhandenen Marktpotenziale gezielt angesprochen, spezifisch und zielgruppengerecht bearbeitet und ausgebaut werden. Dies bietet auch die Basis für Innovationen.

Ein Risiko stellen auch weiterhin die Preise für Wolfram und Kobalt auf dem Rohstoffmarkt dar. Der Preis von Ammoniumparawolframat (APW), welches den Vorstoff für den Hauptrohstoff Wolframcarbid darstellt, hat sich im Jahr 2021 auf USD Basis um ca. 40 Prozent verteuert. Das für die Hartmetallherstellung neben Wolframcarbidpulver benötigte Bindematerial Kobalt verzeichnete eine noch steilere Preiskurve und hat sich auf USD Basis fast verdoppelt. Einen weiteren negativen Einfluss auf die Rohstoffkosten hatte der über das Jahr schwächer werdende Euro, da die Rohstoffe in USD gehandelt werden.

Da die Gühring-Gruppe gleichzeitig als Verbraucher und als Produzent von Hartstoffen auftritt, ergibt sich hierdurch die Chance, die Rohstoffkosten

01

Strategie & Management

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

durch Recycling eigener anfallender und von Kunden zurück gekaufter Schrotte weiter zu reduzieren. Der Schrottanteil der Kundenrückkäufe konnte in den letzten Jahren auf eine maximal sinnvolle Menge erhöht werden und soll 2022 noch weiter gesteigert werden.

Der Preis von Schnellarbeitsstahl hat sich seit dem 4. Quartal 2020 quartalsweise deutlich erhöht. Im Jahr 2021 hat sich der Legierungszuschlag für unsere Hauptsorten HSS und HSCO vom 1. zum 4. Quartal verdoppelt. Maßgebliche Preistreiber waren die Legierungselemente Kobalt, Molybdän und Chrom.

Durch die steigenden Preise der Legierungselemente sind auch die Preise am Sekundärrohstoffmarkt (Schrott) von Januar bis Dezember um ca. 60 Prozent angestiegen. Die HSS-Stahlherstellung erfolgt zu mehr als 90 Prozent aus Schrott.

Seit dem 4. Quartal 2021 werden von vielen Stahlwerken Energiekostenzuschläge verlangt. Seit dem 1. Quartal 2022 muss ein Energiekostenzuschlag fast ausnahmslos bezahlt werden. Der Anteil des Zuschlags am Gesamtpreis liegt zwischen 1 und 5 Prozent je nach Stahlsorte.

Für 2022 ist mit weiteren Preisanstiegen im HSS-Bereich zu rechnen aufgrund steigender Rohstoffpreise und Energiekosten sowie Kapazitätsengpässen bei den Herstellern.

Der Angriff der Russischen Föderation auf das Nachbarland Ukraine im Februar 2022 hat zu einer völligen Neueinschätzung der Beziehungen auf politischer, wirtschaftlicher und kultureller Ebene geführt. Wie sich die Auswirkungen des Krieges in der Ukraine und die in der Folge verhängten weitreichenden Sanktionen gegen die Russische Föderation auf Wirtschaft und Märkte insgesamt auswirken werden, lässt sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht verlässlich beurteilen. Die Märkte in den beiden Ländern haben nur einen geringen Einfluss auf die Gühring KG. Umsätze in diesen Regionen werden über zwei russische und eine ukrainische Tochtergesellschaft realisiert. Die Folgen des Krieges in der Ukraine werden zu moderaten finanziellen Auswirkungen im Geschäftsjahr 2022 führen. Steigende Energie- und Rohstoffpreise

werden auch den Materialaufwand beeinflussen, wobei der Anstieg voraussichtlich zumindest teilweise an die Märkte weitergegeben werden kann.

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

Des Weiteren wurden Devisensicherungsgeschäfte für die eingehenden Fremdwährungen abgeschlossen.

GRI 102-15, GRI 201-2



Produkte & Kunden

2.1 Nachhaltige Produkte

2.2 Produktqualität & Kundenzufriedenheit

2.3 Verantwortung in der Lieferkette

2.4 Informationssicherheit & Datenschutz



Produkte & Kunden

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

2.1 Nachhaltige Produkte

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

Auch im Bereich F & E steht die Nachhaltigkeit bei den Entwicklungen im Fokus. Im Rahmen der Entwicklung von Neuprodukten bilden zumeist die beiden Anforderungen „Werkzeuglebensdauer“ und „Produktivität“ die wichtigsten Punkte, die erfüllt sein müssen. Eine steigende Werkzeuglebensdauer reduziert in direktem Maße die notwendigen Ressourcen für die Zerspanungswerkzeuge.

Beim Einsatz von Zerspanungswerkzeugen entfällt nur ein geringer Teil der verbrauchten Energie auf die Zerspanung selbst. Der Großteil der aufzuwendenden Energie entfällt auf Nebenaggregate, wie Hydraulik, Kühlung oder Kühlschmierstoffversorgung. Eine erhöhte Produktivität ermöglicht Einsparpotenziale bei annähernd gleichem Energieaufwand. So würde beispielsweise eine Erhöhung des Outputs bei gegebenem Maschinenpark die Notwendigkeit von Neuanschaffungen reduzieren.

Neben der Werkzeugentwicklung stehen auch die Herstellprozesse sowie neuartige Bearbeitungsstrategien im Fokus. Teilweise erfolgt die Erforschung dieser Themen im Rahmen von Verbundprojekten. Exemplarisch sind die beiden Verbundprojekte „AM-Werkzeuge“ und „BionicTools“ zu nennen.

Das Projekt „AM Werkzeuge“ mit dem Langtitel „Steigerung der Energieeffizienz entlang der Prozesskette zur Fertigung von Hartmetallwerkzeugen“ ist ein durch das BMWi gefördertes Verbundprojekt. Das Konsortium besteht aus insgesamt acht Partnern, davon zwei Forschungsstellen. Die Laufzeit beträgt drei Jahren und läuft seit März 2021. Ziel des Projektes ist es, den Energiebedarf bei der Herstellung von Hartmetallwerkzeugen zwischen 13 und 26 Prozent gegenüber dem heutigen Stand der Technik zu

senken. Betrachtet werden hierbei zwei Prozessrouten. Neben einer optimierten konventionellen Prozessroute aus Formgebung, Grünlingsbearbeitung und Sintern findet auch eine additive Prozessroute Anwendung, die den Materialverbrauch nochmals senken kann. Darüber hinaus erfolgen auch Optimierungen bei der Rohstoffsynthese, den Sinterprozessen sowie der Schleifbearbeitung der Werkzeuge.

Beim Projekt „BionicTools“ mit dem Langtitel „Energie- und ressourceneffiziente Aluminiumzerspanung durch den Einsatz von bionisch-funktional strukturierten Fräswerkzeugen unter Verwendung der Minimalmengenschmiertechnik“ wird eine neue Bearbeitungsstrategie erarbeitet. Diese Technik wird in einem Verbund aus sieben Partnern, davon zwei Forschungsstellen, seit April 2021 über eine Laufzeit von 3 Jahren erforscht. Dieses Projekt wird ebenfalls durch das BMWi gefördert. Ziel des Projektes ist die Fräsbearbeitung von Aluminium auf die Minimalmengenschmierung (MMS) umzustellen. Für die im Projekt adressierten Aluminiumlegierungen ist die Bearbeitung unter Emulsion Stand der Technik, da anders keine Prozesssicherheit gegeben ist und die Werkzeuge unvorhersehbar infolge von Aufschmierungen brechen können. Um das Ziel zu erreichen ist die Entwicklung von Laserstrukturen für Fräswerkzeuge, einschließlich der Lasertechnik für die Herstellung der Strukturen sowie angepasster MMS-Systeme, notwendig. Und nur durch diesen ganzheitlichen Ansatz können die gesteckten Ziele erreicht werden.

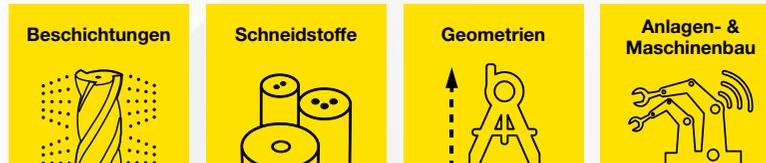
Durch die Umstellung auf die MMS-Technik bei dieser Bearbeitungsstrategie können rund 40 Prozent der notwendigen Energie während des Werkzeugeinsatzes eingespart werden. Darüber hinaus reduzieren sich Aufwendungen, beispielsweise für die Bauteilreinigung und die einzusetzenden Schmierstoffe. Würde diese Technik nur bei einem Drittel der Fertigungsanlagen in Deutschland angewendet werden, ergäbe sich nach jetzigem Stand ein Einsparpotential von etwa 16.000 MWh Primärenergie pro Jahr. Die beiden Verbundprojekte stehen stellvertretend für eine Vielzahl von Entwicklungen bei Gühring, die sich über die Werkzeugentwicklung hinaus mit der stetigen Verbesserung der Zerspanung und der Herstellung von Zerspanungswerkzeugen beschäftigen. Nur durch einen ganzheitlichen Blick über alle Prozessschritte hinweg sowie die Betrachtung von allen Prozessen rund um den Werkzeugeinsatz können zukunftsfähige Lösungen entwickelt werden.

Produkte & Kunden

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

2.2 Produktqualität und Kundenzufriedenheit

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



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

Um für unsere Kunden die gesetzlich geforderten Produkt- und Dienstleistungsinformation sowie eine entsprechende Kennzeichnung zu gewährleisten, haben wir in einem unserer Prozessabläufe den genauen Vorgang zum Umgang mit Informationen und Kennzeichnung beschrieben und halten uns bei all unseren Produkten an diese Vorgaben. So stellen wir sicher, dass wir uns an alle Vorschriften und Gesetze halten. So wirken wir nicht nur Verstößen in diesem Zusammenhang entgegen, sondern sorgen so für eine sichere Nutzung unserer Produkte. Im Berichtszeitraum sind keine Verstöße im Zusammenhang mit Produktinformationen oder Kennzeichnung ermittelt worden. Ebenso sind im Berichtsjahr keine Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation bekannt geworden.

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

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

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

Kundenzufriedenheitsindex

Unser jährlich ermittelter Kundenzufriedenheitsindex gibt uns relevante Informationen über kundenspezifische Kennzahlen. In unseren Index beziehen wir beispielsweise Lieferantenbewertungen von Kunden, die Reklamationsquote, Schulungen für externe Kunden, unsere Liefertreue sowie auch die Angebotserfolgsquote ein. Die prozentualen Verbesserungen in den letzten Jahren zeigen unsere positive Ausrichtung des Unternehmens an der Kundenzufriedenheit und auf den Markt auf. Diese Zufriedenheit der Kunden zeigt sich auch immer wieder durch Auszeichnungen oder andere Anerkennungen von Kunden.

Kundennähe

Durch ein engmaschig gewebtes Netz an Außendienstmitarbeiter/innen und Standorten garantiert Gühring eine erstklassige Betreuung und schnelle Reaktionszeiten. Wir verfügen so über ein eigenes Vertriebsnetz aus Außendienstmitarbeitern und Produktmanagern. Unsere Werkzeuglösungen bestehen nicht nur aus unserem Standardprogramm, sondern auch aus komplexen Werkzeugen individuell gefertigt nach Kundenwunsch.

02

Produkte & Kunden

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

2.3 Verantwortung in der Lieferkette

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

Lieferantenmanagement

Nachhaltigkeit ist ein langfristiger strategischer Erfolgsfaktor, nicht nur für uns, sondern auch für unsere Lieferanten. Daher legen wir einen besonderen Wert auf die Festlegung eines gemeinsamen Leistungsstandards für einen verantwortungsbewussten Geschäftsbetrieb. Wir wissen um die Wichtigkeit höchster ethischer Standards sowie strengsten Anforderungen an Verhaltensweisen und Compliance. Nachhaltigkeit stellt in unserem Handeln ein zentrales Element unseres Selbstverständnisses dar und ist Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Unser Handeln orientiert sich daher an allgemein gültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität, Rechtschaffenheit, Respekt der Menschenwürde und Nichtdiskriminierung. Unsere Lieferanten tragen maßgeblich zu unserem Erfolg bei. Es ist daher unser Anspruch, zusammen mit unseren Lieferanten die Entwicklung unserer Produkte und Dienstleistungen auch in Zukunft nachhaltig und erfolgreich zu gestalten. Ein gemeinsames Verständnis für ethisches und nachhaltiges Handeln sehen wir hierbei als Basis für den geschäftlichen Erfolg an. Aus diesem Grund behandeln wir Geschäftspartner bei allen Tätigkeiten fair, respektvoll und vertrauenswürdig.

Die genauen Anforderungen und Grundsätze für die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten haben wir in einer Nachhaltigkeitsrichtlinie für Lieferanten festgehalten. Diese Richtlinie wurde im Jahr 2020 konkretisiert und bei den strategischen Lieferanten abgefragt. Die abgefragten Anforderungen sind unter anderem die Wahrung der internationalen Men-

schenrechte, die Ablehnung jeder Art von Zwangsarbeit, die Ablehnung jeder Form von Korruption und der nachhaltige Umgang mit der Umwelt und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir erwarten ebenfalls von unseren strategischen Lieferanten, dass sie die Einhaltung unserer Richtlinie durch ihre Unterlieferanten sicherstellen. Sie sind somit aufgefordert, die Inhalte unserer Richtlinie an alle Beteiligten ihrer Lieferkette weiterzugeben und deren Einhaltung aktiv zu fördern.

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

81 Prozent unserer strategischen Lieferanten haben im Berichtszeitraum unsere Nachhaltigkeitsrichtlinie schon bestätigt. Wir haben ein starkes Interesse daran, diese Zahl weiter zu optimieren. Daher wählen wir möglichst nur Lieferanten aus, von denen wir Integrität, Ehrlichkeit und ethisches Verhalten erwarten können. Selbstverständlich übernehmen auch wir im Gegenzug diese Verantwortung.

Zur Überprüfung dieser Kriterien finden regelmäßig Lieferantenaudits statt. In den letzten zwei Jahren konnten auf Grund der Corona-Pandemie nur wenige Audits stattfinden.

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

Neben der Bewertung von Lieferanten findet zusätzlich bei jeder Beschaffung eine Überprüfung von Umweltkriterien statt. So werden bei der Beschaffung von Anlagen, Maschinen und Geräten unter anderem Daten zu den Kriterien Energie- und Wasserverbrauch, Emissionen und Recyclingmöglichkeiten eingeholt. Bei der Beschaffung von Bauleistungen wird auf eine ökologische Bauausführung geachtet. Bei der Anschaffung neuer Fahrzeuge werden energieeffiziente Fahrzeuge nach dem aktuellen Stand der Technik bevorzugt.

Neben der Bewertung von Lieferanten auf Umweltkriterien versuchen wir zusätzlich nach Möglichkeit lokale Lieferanten zu unterstützen. Im

02

Produkte & Kunden

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

Berichtszeitraum wurden 77,2 Prozent des gesamten Beschaffungsbudgets durch lokale Lieferanten abgedeckt. Da wir zahlreiche Betriebsstätten in ganz Deutschland haben, werden Lieferanten aus Deutschland als lokale Lieferanten betrachtet. Durch eine interne Umstellung mussten die Beträge zum Nachhaltigkeitsbericht 2020 angepasst werden, um eine Vergleichbarkeit der lokalen Lieferanten darzustellen.

Jahr	2021	2020	2019
Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten in %	77,2 %	78,6 %	79,4 %

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

Auch in Bezug auf unsere Dienstleister legen wir Wert auf die Einhaltung der Menschenrechte und das Bewusstsein hierfür. So wird beispielweise das gesamte Sicherheitspersonal, welches an Betriebsstätten der Gühring KG beauftragt wurde, bei der jeweiligen Fremdfirma zu den Themen Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult. Die Schulung von Sicherheitspersonal soll dabei helfen, ein angemessenes Verhalten gegenüber Dritten in verschiedenen Situationen sicherzustellen, insbesondere im Hinblick auf die Anwendung von Gewalt. Außerdem verpflichten wir alle Fremdfirmen unsere Arbeits- und Umweltschutzhinweise für Fremdfirmen anzuwenden und die Inhalte an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schulen.

Reach

Der Umgang mit Chemikalien wird bei Gühring unter Einhaltung der REACH-Verordnung geregelt. Diese Verordnung schreibt auf europäischer Ebene die Einführung, Herstellung sowie Anwendung aller Chemikalien vor und dient dem Schutz der menschlichen Gesundheit und der Umwelt.

Konfliktminerale

Das Thema Konfliktminerale in unserer Lieferkette ist ein Thema mit dem wir uns schon lange befassen. In Lieferketten, insbesondere bei der Beschaffung von Rohstoffen, ist dies ein bedeutendes Risiko. Bei uns ist der Einkauf von Wolfram und Kobalt als Konfliktmineral betroffen. Beim Abbau dieser Mineralien kann es zu Risiken wie Menschenrechtsverletzungen,

Korruption und Geldwäsche kommen oder zur Finanzierung von bewaffneten Truppen beitragen. Um sicherzustellen, dass diese Risiken nicht auftreten, beziehen wir unsere Rohstoffe nur von Zulieferern, die den Richtlinien der OECD entsprechen und mit den Anforderungen aus Artikel 1502 des Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Acts übereinstimmen.

Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe

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

Rückkauf von Hartmetall

Bei der Aufbereitung von gebrauchten Hartmetallwerkzeugen werden diese in wiederverwendbares Pulver durch verschiedene Prozesse umgewandelt. Gebrauchte Endprodukte werden so wieder als Ausgangsprodukt nutzbar gemacht und recycelt. Wir kaufen jährlich Hartmetall zurück, aus dem bei der Aufbereitung recyceltes Pulver entsteht und für neue Produkte wiederverwendet wird. Zusätzlich haben wir Vereinbarungen mit Kunden, in denen wir unserer Recyclingquote zu 100 Prozent abdecken können.

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

GRI 301-2

02

Produkte & Kunden

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

2.4 Informationssicherheit und Datenschutz

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

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

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

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

Neben der Aufrechterhaltung des Prozesses sorgt der Konzerndatenschutzbeauftragte für die Weiterentwicklung des Themas Datenschutz und allen dazugehörigen Maßnahmen und berät Organisationseinheiten und Fachbereiche. Der Datenschutzbeauftragte berichtet direkt an die Geschäftsführung. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind arbeitsvertraglich zur Einhaltung des Datenschutzes und des vertraulichen Umgangs mit personenbezogenen Daten und Informationen verpflichtet. Zudem bieten wir den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine webbasierte Datenschutz E-Learning Schulung an. Die Teilnahme an der Schulung ist verpflichtend. Die Weitergabe von personenbezogenen Daten an Dritte erfolgt grundsätzlich nicht. Sollten personenbezogene Daten doch übermittelt werden, erfolgt dies ausschließlich auf Basis einer entsprechenden Rechtsgrundlage. Unsere Datenschutzerklärung gibt hierüber transparent Aufschluss. Im Berichtsjahr gab es keine Anfragen oder Beschwerden von Kunden oder zuständigen Aufsichtsbehörden zur Verletzung des Datenschutzes. Es gab keine Datenlecks, Fälle von Datendiebstahl oder Datenverluste. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dazu angehalten, an die hierfür publizierten Stellen etwaige Verletzungen oder Auffälligkeiten zu melden. Zukünftige Vorfälle werden entsprechend unserer definierten Prozessen analysiert, bearbeitet und die anfragende Stelle über Ereignisse und eventuelle Maßnahmen informiert.



| Umwelt

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



Umwelt

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

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

3.1 Umweltmanagement

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

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

Unsere Umweltschutzpolitik ist allen Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Schulungen und Aushänge bekannt. Für Externe ist die Unternehmenspolitik auf unserer Website eingestellt. Fremdfirmen werden mittels einer Broschüre über die Unternehmenspolitik unterrichtet. Wir bieten allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im internen Lernmanagementsystem (Schulungsportal) die Möglichkeit, sich in vielen Bereichen weiterzubilden. In diesem Portfolio befindet sich unter anderem auch das Schulungsangebot zum Managementthema Umwelt als Schulung. Die Bedeutung in der betrieblichen Praxis für das Themenfeld Umweltmanagement (ISO 14001) wird bei uns gezielt geschult. Somit soll ein Verständnis für dieses Managementsystem und die Faktoren für eine erfolgreiche Umsetzung vermittelt werden.

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

GRI 307-1

3.2 Umgang mit Ressourcen

Der Umgang mit Ressourcen ist uns ein wichtiges Anliegen, denn viele Ressourcen sind begrenzt. Der schonende Umgang mit natürlichen Ressourcen stellt dabei eine besondere Herausforderung dar. Dieser Verantwortung sind wir uns bewusst und legen dabei besonderen Wert auf unser Energiemanagement und das Thema Emissionen.

Energiemanagement**Energiebedarf senken, Energieeffizienz steigern.**

Gühring strebt dieses Ziel unternehmensweit und über alle zertifizierten Geschäftsbereiche an. Egal ob am Arbeitsplatz, bei der Beschaffung von Waren, in unseren Dienstleistungen, bei der Distribution unserer Produkte oder der Auslegung von Anlagen. Wir streben daher eine langfristige Senkung des Energiebedarfs an und somit die Verbesserung der energiebezogenen Leistung. Daraus resultiert die Steigerung der Energieeffizienz. Damit erreichen wir eine Verbesserung unserer Energiekennzahl um ca. 1 Prozent pro Jahr. Diese Zielsetzung verfolgen wir primär bei der Produktion mit der Produktionsplanung, Wartung und Instandhaltung, Beschaffung von Materialien, Produkten, Dienstleistungen und Energie, sowie bei der Auslegung unserer Anlagen und dem innerbetrieblichen Transport. Ebenso innerhalb persönlicher Verhaltensweisen aller Mitarbeitenden (KVP).

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

Zur Umsetzung dieser Grundsätze halten wir ein Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001 für unseren Hauptsitz aufrecht und machen Energieaudits in den anderen Werken nach der ISO 16247. Wir stellen die erforderlichen Informationen und die geeigneten Mittel zur Verfügung, um die Energieziele zu erreichen. Dies wird von uns ständig überwacht, bewertet und nach Bedarf verbessert. Weiter werden wir regelmäßig überprüfen, ob die erforderlichen finanziellen und strukturellen Voraussetzungen sowie Ressourcen sichergestellt sind, um die vorgegebenen Ziele zu erreichen.

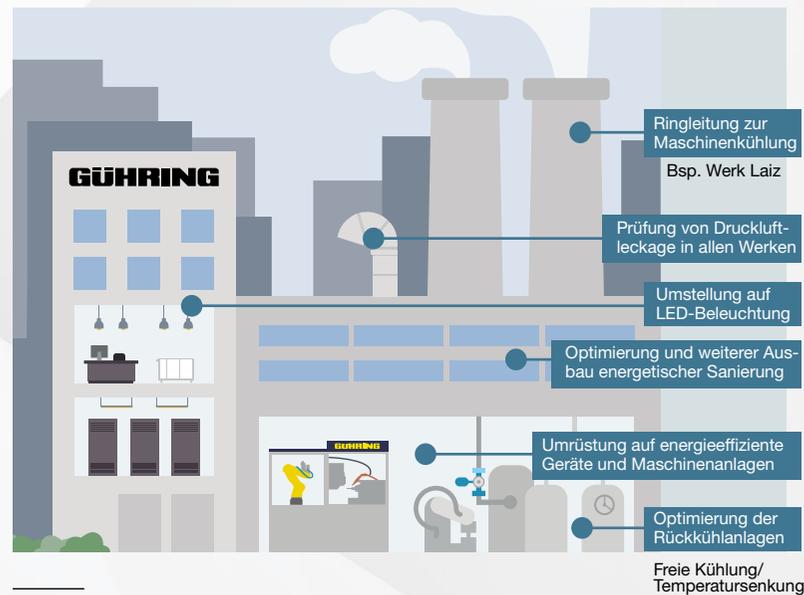
Zusammengefasst bedeutet dies für uns, dass wir die Nachhaltigkeitsanforderungen unserer Kunden, sowie unsere eigenen Ziele erfüllen, unsere Energiekosten senken und zudem den CO₂-Ausstoß reduzieren. Daher setzen wir gerade hier besonders auf Ziele und Maßnahmen für eine bessere Energieeffizienz. Wir überprüfen regelmäßig auf Leckagen

03

Umwelt

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

an den Druckluftsystemen in allen Werken und rüsteten die Beleuchtungssysteme in unseren Produktionshallen auf LED-Beleuchtung um. Die Optimierung und der weitere Ausbau energetischer Sanierung wird ebenso kontinuierlich geprüft. Daher setzen wir beispielsweise auf die Umrüstung energieeffizienter Geräte, Anlagen und Maschinen und die Optimierung der Gebäudetechnik, wie zum Beispiel Rückkühlanlagen, Kompressoren, Kälteanlagen, Heizungen, etc. So haben wir zum Beispiel an unserem Standort in Laiz im Berichtszeitraum eine neue zentrale Prozesskälteanlage mit integrierter Schaltschrankkühlung und 100 Prozent Freikühlung bei Temperaturen unter 12°C in Betrieb genommen. Dadurch können wir ca. 2,6 MWh pro Jahr einsparen. Diese Technik wurde im Berichtszeitraum auf Standorte unserer Tochtergesellschaften ausgeweitet.



GRI 302-4

Ein weiteres Beispiel, wie wir die Senkung unseres Energieverbrauchs angehen, ist ein Konzept zum energieeffizienten Fahren, welches im Jahr 2020 geplant und auch schon teilweise umgesetzt wurde. Fahrten

mit Dienstfahrzeugen sind besonders in unserem Unternehmen ein relevanter Energiefaktor. Deswegen werden neue Dienstwagenbesitzer innerhalb der Fahrzeugüberlassung auf das energieeffiziente Fahren hingewiesen. In den Fahrzeugen selbst gibt es dazu einen Motivationsaufkleber. Um das Thema Energiesparen zusätzlich weiter im Unternehmen zu verankern, werden wir fortlaufend Schulungen zu diesem Thema für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbieten und weiter ausbauen. Im Berichtszeitraum fanden sieben Schulungstermine statt und es wurden ca. 88 Teilnehmer/innen geschult. Uns ist es wichtig zu vermitteln, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter zum Energiesparen und Energieeffizienzsteigerung beitragen kann. Dafür muss das Wissen zum Thema Energiesparen weitergegeben und Anreize zur Mitarbeitermotivation (KVP) geschaffen werden. Unsere Maßnahmen gehen allerdings über eine reine Schulung hinaus. Das Energie-Team hat ein umfassendes Kommunikationsmaßnahmenpaket entworfen, um die Aufmerksamkeit kontinuierlich auf dieses wichtige Thema zu lenken und auch das Wissen zu vermitteln. So wird neben Flyern, Mailings, Broschüren und Newslettern dieses Thema schon bei der Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Einarbeitungsplan aufgenommen. Des Weiteren werden überbetriebliche Zusatzqualifikationen an Azubis als Energiescouts über die IHK angeboten. Mit einer zielgruppenorientierten Kommunikation versuchen wir alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erreichen.



03

Umwelt

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

Die Energieverbräuche wurden zum Vorjahr angepasst, weil der Standort einer Tochtergesellschaft als nicht relevant zu betrachten ist.

Energieverbräuche ¹	2019	2020	2021
Strom (in kWh)	47.238.424	42.156.198	44.682.178
Erdgas (in kWh)	8.113.502	8.401.725	9.495.347
Heizöl (in kWh)	1.528.516	567.408	641.330
Kraftstoff (in kWh)	14.650.684	10.959.879	10.638.858
Summe (in kWh)	71.531.126	62.085.210	65.457.713

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

GRI 302 – 1

Emissionen- CO₂-Bilanz

Die erstmalige Betrachtung unserer CO₂-Emissionen fand im Geschäftsjahr 2020 statt. Diese haben wir für das Jahr 2021 fortgesetzt. Unser Ziel ist auch weiterhin die komplette Ermittlung unserer Emissionen. Dabei orientieren wir uns an den Zielen der EU-Kommission und der Vereinten Nationen: Bis 2050 soll Europa der erste CO₂-neutrale Kontinent werden und die globale durchschnittliche Erwärmung darf die 2°C-Grenze bis 2030 nicht überschreiten. Bei der Bilanzierung von Treibhausgasen differenzieren wir zwischen direkten und indirekten Emissionen. Gemäß dem GHGP (Green House Gas Protocol) werden die Unternehmensemissionen in drei „Scopes“ eingeteilt. Die Scope 3-Emissionen sollen in den nächsten Jahren ermittelt werden.

- Scope 1:** direkte Treibhausgasemissionen (z.B. durch Produktionsprozesse, Fuhrpark)
- Scope 2:** Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen (z.B. zugekaufter Strom)
- Scope 3:** Indirekte Treibhausgasemissionen der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette (z.B. gekaufte Waren und Dienstleistungen, Verwendung verkaufter Produkte)

CO₂-Bilanz

Durch die Anpassung der Energieverbräuche zum Vorjahr ändern sich auch die CO₂- Emissionen. Die angepassten Emissionen sind in der folgenden Tabelle abgebildet.

Scope 1: Direkte Treibhausgasemissionen

CO₂- Emissionen in kg für Heizöl, Erdgas, Dieselmotortreibstoff

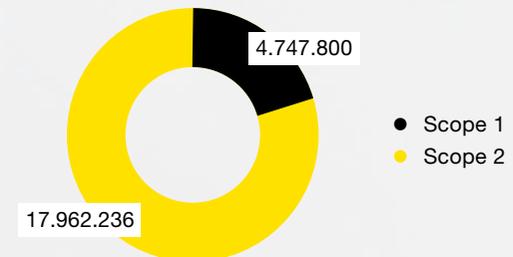
	2020	2021
Heizöl (in kg CO ₂)	182.705	161.992
Erdgas (in kg CO ₂)	1.923.995	1.918.060
Diesel (in kg CO ₂)	2.732.450	2.667.747
Emissionen (in kg CO₂) gesamt	4.839.151	4.747.800

Scope 2: Indirekt Treibhausgasemissionen

CO₂-Emissionen in kg für eingekauften Strom

	2020	2021
Strom (in kg CO ₂)	16.946.792	17.962.236
Gesamtemission kg CO₂ Gühring KG Scope 1 & 2²	21.785.943	22.710.035

CO₂-Emission 2021 (in kg):



GRI 305-1, GRI 305-2

03

Umwelt

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

Emissionen im Logistikbereich

Bei Gühring stehen die Ziele Emissionseinsparung und Kostenminimierung in der Logistik im Einklang. Die ökonomischen und ökologischen Ziele bilden im Bereich Transport/Logistik keinen Zielkonflikt, sondern lassen sich aus unserer Sicht gemeinsam erreichen. Langsamere Sendungen verursachen weniger Emissionen und sind günstiger. Wenige große Sendungen sind günstiger als mehrere kleine Sendungen und verursachen ebenfalls weniger CO₂.

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

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

Wasser und Abwasser

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

Wasserverbrauch	2019	2020	2021
Frischwasser in m ³	20.257	18.450	18.779
Abwasser in m ³	20.257	18.450	18.779

GRI 303-3, GRI 303-4

3.3 Abfallmanagement und Recycling

Die Themen Abfall und Recycling sind bei uns zwei zusammenhängende Themenbereiche. Für alle anfallenden Abfälle stellt unser Abfallmanage-

ment die ordnungsgemäße Entsorgung entsprechend der gesetzlichen Vorgaben sicher. Damit allerdings das Abfallaufkommen so gering wie möglich – sowohl bei uns als auch bei unseren Kunden – gehalten wird, beschäftigen wir uns schon lange mit dem Thema Recycling.

Abfall

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

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

Wir orientieren uns dabei an den folgenden Grundsätzen:



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

03

Umwelt

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

Unser Abfall setzt sich zusammen aus:

Abfallaufkommen und -entsorgung (in t)	2020	2021
Gefährliche Abfälle	391	649,98
Ungefährliche Abfälle	891	1022,88

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

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

Die Planmenge aus dem Jahr 2020 wird über den Realwert korrigiert. Für das Berichtsjahr haben wir folgende Transport- und Verpackungsmengen lizenziert:

Duales System (Verkaufsverpackungen) in t	2020	2021
Kunststoffe	3,863	4,242
Papier / Pappe / Kartonagen	0,291	0,32

Transportverpackungen (in t)	2020	2021
PE-Folie	5,794	6,363
Papier / Pappe / Kartonagen	31,353	34,430

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

Recycling von Hartmetallabfällen

Durch das Recycling eigener angefallener Rohstoffe, wie bspw. Hartmetallstückschrotte oder Hartmetallschleifschlämme, leisten wir unseren Beitrag zur Kreislaufwirtschaft.

Beim Recycling von Hartmetall lassen wir die Abfallprodukte durch unsere Dienstleister so aufbereiten, dass diese in den Materialkreislauf zurückgeführt werden können. Da wir Verbraucher von Hartmetall sind, ergibt sich hierdurch die Möglichkeit Ressourcen zu sparen.

GRI 306-4

Wiederverwertete Verpackungsmaterialien

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

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

Durch die hochwertige Qualität der Verpackungen aus Holz ist es uns möglich, diese aufzuarbeiten und erneut zu nutzen. Wir schonen somit nicht nur wertvolle Ressourcen, sondern verringern auch das Abfallaufkommen beim Kunden. Seit 2019 werden Verpackungsholzkisten für Fertigwerkzeuge, die vom Kunden zurückgeholt werden, überschliffen und aufbereitet, sodass wir diese wiederverwenden können.

Im Berichtszeitraum wurde die Umstellung auf Verpackungen aus Recyclaten geprüft. Diese Verpackungen bestehen aus Kunststoffen, die bereits im Kreislauf waren und nach dem Recycling-Prozess zu neuen Verpackungen gemacht werden. Ein weiterer Vorteil an dieser Art Verpackung ist auch der vergleichsweise geringere CO₂-Fußabdruck, der zum Teil nur ein Drittel zur herkömmlichen Verpackung betragen kann.

Ziel ist es, bis Ende 2022 bereits 90 Prozent aller Verpackungsmaterialien auf nachhaltigere Alternativen umzustellen: von der Dreh-Pack-Hülse über die Box bis hin zum Etikett.

GRI 301-1



Mitarbeiter & Gesellschaft

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



Mitarbeiter & Gesellschaft

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

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

4.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die wichtigste Ressource unseres Unternehmens sind unsere qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Aktuell beschäftigen wir 2377 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Gühring KG. Persönliche Entwicklungschancen, ein gesundheitsverträgliches Arbeitsumfeld und die Möglichkeit, Beruf und Familie zu vereinen sind nur einige der Faktoren, auf die wir beim Umgang mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern achten.

Übersicht Mitarbeiterstruktur:

	2020	2021
 Weiblich:	510	511
befristet:	16	12
unbefristet:	494	499
 Männlich:	1910	1866
befristet:	22	15
unbefristet:	1888	1851
Gesamtmitarbeiter	2420	2377

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

Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeigt sich daher auch in unserer stabilen Fluktuationsquote. Die Fluktuationsrate ist seit Jahren relativ stabil und bewegt sich zwischen 5 und 6 Prozent. Im Berichtszeitraum lag sie bei 5,01 Prozent.*

*Die Fluktuationsrate wird nach der BDA-Formel berechnet.

GRI 401-1

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

GRI 401-2

Vergütungsgrundsätze

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

Prozentsatz der Angestellten, die unter Tarifverträge fallen:

	2020	2021
Tariflich Angestellte	79 %	79 %
Außertariflich Angestellte	21 %	21 %

GRI 102-41

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

GRI 202-1

04

Mitarbeiter & Gesellschaft

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

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

GRI 402-1

Elternzeit

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

GRI 401-3

4.2 Aus- und Weiterbildungen

Wir bei Gühring legen Wert auf eine gute Aus- und Weiterbildung. Daher bieten wir an unseren Standorten, 13 verschiedene technische und kaufmännische Ausbildungsmöglichkeiten von Industriemechaniker (m/w/d) über Präzisionswerkzeugmechaniker (m/w/d) bis Industriekaufmann (m/w/d) und Fachinformatiker mit verschiedenen Fachrichtungen (m/w/d) an.

Durch die zunehmende Wichtigkeit der Digitalisierung entstehen auch bei uns immer wieder neue Ausbildungsmöglichkeiten, wie z.B. die Ausbildung zu Kaufleuten im E-Commerce (m/w/d), die wir seit 2019 anbieten. Zusätzlich planen wir für das Jahr 2022 die Einführung des DH-Studiengang „Mediendesign“. Zum Jahresbeginn hatten wir über 187 Auszubildende und duale Studierende in 13 verschiedenen Ausbildungs- oder Studiengängen.

Anzahl Auszubildende im Januar	2020	2021
Kaufmännisch (4 Ausbildungsberufe)	26	28
Technisch (3 Ausbildungsberufe)	140	135
Studium (6 Duale Studiengänge + Kombi Studium)	22	24
Insgesamt	188	187

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

Wir bieten unseren Auszubildenden darüber hinaus aber noch mehr. So stehen ihnen an den verschiedenen Standorten „Azubi Flitzer“ zur Verfügung. Das sind Autos, die von den Auszubildenden genutzt werden können, wenn sie zu einem anderen Standort fahren müssen oder andere Aufgaben im Rahmen ihrer Ausbildung zu erledigen haben. Außerdem finden jährlich verschiedene Teamevents und Feiern statt. Die Azubis bekommen auch die Möglichkeit, am betriebsinternen Fremdsprachenunterricht teilzunehmen.

Schülerinnen und Schülern sowie Studierenden bieten wir die Möglichkeit, Praktika zu absolvieren oder Abschlussarbeiten an unseren Standorten zu schreiben.

Ein besonderes Angebot sich mit den Themen Nachhaltigkeit und Energie auseinanderzusetzen, ist die Ausbildung unserer Auszubildenden zu Energiescouts. Einige unserer Auszubildenden aus dem zweiten und dritten Lehrjahr erhalten die Möglichkeit, sich als Energiescout ausbilden zu lassen und kümmern sich im Bereich des Energiemanagements um Angelegenheiten und Projekte rund um das Thema Energie. Die Ausbildung findet im Rahmen eines IHK-Seminars statt. Dabei wird besonderer Wert daraufgelegt, dass Auszubildende aus unterschiedlichen Bereichen diese Weiterbildung erhalten und somit das erlangte Wissen und die Inhalte in unterschiedliche Bereiche des Unternehmens gebracht werden. Leider konnten im Berichtszeitraum auf Grund der Covid-19-Pandemie keine Seminare stattfinden.

Besonders bei der Gewinnung von neuen Auszubildenden ist unser regionaler Bezug entscheidend. So nehmen wir an allen großen Messen in der Umgebung unserer Ausbildungsstandorte teil. Mit unserem Messtand und einem Team aus mehreren Auszubildenden der verschiedenen Berufe und Studiengänge informieren wir potenzielle Bewerber direkt, persönlich und im Dialog über die Möglichkeiten bei Gühring. Wir

04

Mitarbeiter & Gesellschaft

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

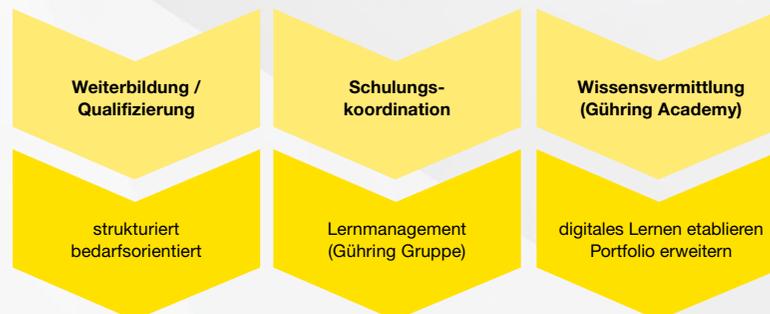
gehen ebenfalls direkt in die Schulen und stellen hier im Rahmen einer Unterrichtsstunde die Ausbildungsmöglichkeiten und Studiengänge vor. Ebenso ergibt die Nähe zur Hochschule Albstadt-Sigmaringen, die in direkter Nachbarschaft des Hauptwerkes in Albstadt-Ebingen liegt, viele Möglichkeiten des gegenseitigen Austausches und der Kooperation.

Mitarbeiterförderung

Nicht nur das Thema Ausbildung, sondern auch die Mitarbeiterförderung ist bei Gühring wesentlich. Die Themen Weiterbildung/Qualifizierung und Schulungskoordination über das Learning-Management-System (LMS) sind bei uns in der Personalentwicklung angesiedelt. Wir verfolgen in der Personalentwicklung folgende Ziele:

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

Dabei setzen wir auf die Bausteine der Personalentwicklung:



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

Zusätzlich bieten wir selbstverständlich unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch die Möglichkeit, sich extern fortzubilden. Für Aufstiegsfortbildungen oder Sprachkurse stehen wir gerne beratend zur Seite, um unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Qualifizierung individuell und passgenau zu unterstützen. Durch die Bündelung von Bedarfen werden bspw. auch immer wieder interne Schulungen mit externen Referenten geplant. Umgesetzt werden dabei bspw. Führungskräfte Trainings oder Verkaufstrainings. Insgesamt fanden so im Berichtszeitraum 11382 Weiterbildungsstunden statt.

Um das Thema Nachhaltigkeit bei uns im Unternehmen noch präsenter zu gestalten, wurde im Jahr 2020 eine neue Schulung zum Thema Nachhaltigkeit geplant. Die Schulung fand ab dem dritten Quartal 2021 regelmäßig online statt. So wurden im Jahr 2021 noch 272 Mitarbeiter zum Thema Nachhaltigkeit geschult.

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

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

04

Mitarbeiter & Gesellschaft

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

4.3 Vielfalt und Chancengleichheit

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

Ungeachtet aller individueller Verschiedenheit hat jeder einen An-spruch auf faire und gleichberechtigte Behandlung und Schutz vor Benachteiligung und Belästigung. Eine von Fairness, gegenseitigem Respekt und Vertrauen im Umgang miteinander geprägte Unterneh-menskultur bildet die Basis für die heutige und die künftige erfolgrei-che Zusammenarbeit. Es ist Aufgabe jedes Beschäftigten, hierzu sei-nen Beitrag zu leisten und ein partnerschaftliches Klima zu schaffen, in dem Diskriminierung keine Chance hat. Dies erfordert ein hohes Maß an Offenheit, Toleranz und Integrität im Umgang miteinander.

Bei uns sorgt vor allem das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dafür, dass alle Beschäftigten vor Benachteiligung am Arbeits-platz geschützt sind. Das Diskriminierungsverbot gilt dabei nicht nur für den Arbeitgeber, sondern auch unter Arbeitskolleginnen und -kollegen.

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

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

Unterteilung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Altersgruppen und Schutzbedürftigkeit:

Altersstruktur	Anzahl Mitarbeiter insgesamt	Anzahl schutzbedürftiger Mitarbeiter
U30 männlich	349	2
U30 weiblich	111	1
30-50 männlich	931	23
30-50 weiblich	272	6
50+ männlich	586	56
50+ weiblich	128	9

GRI 405-1

Im Berichtszeitraum gab es keine Vorfälle von Diskriminierung jeder Art.

GRI 406-1

04

Mitarbeiter & Gesellschaft

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

4.4 Arbeitssicherheitsstandards und Gesundheitsschutz

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

Die Beachtung und Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und Standards zum Thema Arbeitssicherheit sorgen für sichere Arbeitsabläufe. Die Grundlage hierfür bildet unser Managementsystem für die Arbeitssicherheit. Unser Hauptsitz in Albstadt wurde erstmals im Jahr 2020 nach der ISO 45001 zertifiziert. Diese Zertifizierung löste somit die BS OHSAS 18001 ab. An allen Standorten verbessern wir kontinuierlich die Arbeitssicherheitsstandards durch unsere jährlichen Arbeitsschutzbegehungen. Durch unsere Gefährdungsbeurteilungen ermitteln wir alle relevanten Gefährdungen, denen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgesetzt sein könnten und passen entsprechend Maßnahmen und Umsetzungen an, um Gefährdungen frühzeitig zu erkennen und Unfälle oder Beeinträchtigungen zu vermeiden. Verantwortlich hierfür sind unsere Sicherheitsfachkräfte in Zusammenarbeit mit unserem medizinischen Dienst und den Führungskräften.

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

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

Dabei prüfen wir zunächst, ob Gefahrstoffe durch weniger kritische Substanzen ersetzt werden können. Wenn dies nicht möglich ist, werden technische Maßnahmen zur Gefahrenvermeidung geprüft und nach Möglichkeit umgesetzt. Die möglichst vollständige Beseitigung verbleibender Restgefährdungen durch organisatorische Maßnahmen

und auch die persönlichen Maßnahmen sind die letzten beiden Schritte, um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zu bieten. An den jährlich durchgeführten Arbeitssicherheitsunterweisungen nehmen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teil. Verantwortlich hierfür ist die Führungskraft, die über die Maßnahme ein entsprechendes Schulungsprotokoll führt. Ebenso finden vierteljährlich Ausschusssitzungen des Bereichs Arbeitssicherheit statt, welche laut § 11 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) bei einer Mitarbeiteranzahl von mehr als 20 vorgeschrieben sind. In diesen Sitzungen werden die verschiedensten Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung beraten und besprochen. Die Vermeidung von Gefahren und Risiken werden außerdem in den jährlich stattfindenden internen Audits überprüft.

Die langjährige Tendenz der letzten Jahre zeigt uns, dass die Anzahl der Unfälle über die Jahre sinkt. Somit zeigen die einzelnen Maßnahmen, wie Schulungen und das Sensibilisieren der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sensibilisieren der Mitarbeiter, in Bezug auf den Arbeitsschutz Wirkung. Getreu dem Motto „Safety first“!

	2019	2020	2021
Todesfälle	0	0	0
Verletzungen mit schweren Folgen	0	0	0
Arbeitsbedingte Verletzungen	47	24	29

Gefahrensituationen

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

04

Mitarbeiter & Gesellschaft

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

Gesundheitsschutz

Gerade in der aktuellen Corona-Pandemie sind wir auf den Schutz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedacht. Die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat höchste Priorität. Um frühzeitig und angepasst auf die Situation reagieren zu können, haben wir im Jahr 2020 entsprechende Arbeitskreise zum Thema Corona eingerichtet.

Aufgrund der Pandemieverordnung unserer Bundesregierung und den RKI-Vorgaben wurde von der Geschäftsführung das Corona-Krisenmanagement, das im Jahr 2020 einberufen wurde, beibehalten. Ziel war es hier die aktuellen, strategischen und operativen Maßnahmen zum Schutz unseres Unternehmens, Mitarbeiter und Kunden in der Corona-Krise zu gewährleisten. In diesem Zusammenhang wurde für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihren Angehörigen ein internes Corona-Impfzentrum in Zusammenarbeit mit dem BAD eingerichtet. Zusätzlich wurden zwei PCR-Testgeräte von der Geschäftsführung genehmigt, um vorbeugend und schnell interne Corona-Tests (PCR) in Verbindung mit unseren Betriebsanleiterinnen und Betriebsanleitern und dem BAD durchzuführen zu können.

Unser betriebliches Gesundheitsmanagement

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

Aktuell führen wir ein neues umfassendes Gesundheitsmanagement ein. Folgende Aspekte wurden bereits implementiert:

- Gesundheitsförderung
- Krankheitsstatistik
- Psychische Gesundheit/Psychische Belastung

Unser Medizinischer Dienst

Das Thema Prävention ist im Arbeits- und Gesundheitsschutz von zentraler Bedeutung. Die Etablierung einer soliden Präventionskultur befähigt Menschen zu präventivem Denken und Handeln und trägt dazu bei, dass Sicherheit und Gesundheit wie selbstverständlich im Betrieb gelebt sowie ins alltägliche Handeln überführt werden. Dies führt zu einer gesteigerten Motivation und Zufriedenheit, weniger Arbeitsunfällen sowie einer besseren Qualität der Arbeit. Daher arbeiten wir bei Gühring mit einem kompetenten Ansprechpartner zusammen, der uns bei allen Fragen des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsvorsorge berät. Neben der Beratung in Bezug auf alle Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unterstützt uns unser Medizinischer Dienst bei der Unfallverhütung, bei der Planung von Arbeitsschutzmaßnahmen, der Gestaltung von Arbeitsplätzen, der Arbeitsumgebung, des Arbeitsablaufes und der Arbeitsorganisation. Weiter unterstützt uns der medizinische Dienst bei der Organisation der Ersten Hilfe im Betrieb, der Auswahl und der Erprobung persönlicher Schutzausrüstung sowie bei Vorsorgeuntersuchungen oder Impfungen. Dabei legen wir besonderen Wert auf Beratungsgespräche über die Wechselwirkungen zwischen der eigenen Arbeit und der Gesundheit der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

GRI 403

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

GRI 419

4.5 Soziale Verantwortung

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

Beispielsweise findet am Standort in Berlin eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Werkstätten für Menschen mit Behinderung statt.

04

Mitarbeiter & Gesellschaft

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

Insgesamt arbeitet der Standort dort mit acht verschiedenen Werkstätten zusammen. Die Tätigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dabei von Werkstatt zu Werkstatt verschieden. Zu den Aufgaben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehört das Verpacken und Etikettieren, das Auspacken, die Maschinenbedienung, das Chargieren, die Kantinenbedienung und das Sortieren von Werkzeugen. Insgesamt arbeiten für uns ca. 160 Beschäftigte in den einzelnen Werkstätten und auf unserem Werksgelände. Durch den hohen Betreuungsschlüssel erreichen wir durch diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine hohe Qualität. Besonders das Thema Inklusion spielt eine wichtige Rolle für uns. Die Integration von Menschen mit Behinderung ist daher für uns selbstverständlich.

Da wir die Arbeiten aber nicht nur extern vergeben, sondern auch eine Behindertenwerkstatt direkt in einem unserer Werke verankert haben, legen wir großen Wert auf die Gestaltung dieser Arbeitsplätze. So fand ein Umzug und die Erweiterung der Behindertenwerkstatt Mosaik im Jahr 2020 statt. Am Standort selbst arbeiten rund 80 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Werkstätten.

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

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

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

So können die Verpackungen nicht nur wieder genutzt werden, sondern auch Menschen in unserer Region unterstützt werden.

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

GRI 203, GRI 413-1

Allgemeine Standardangaben

Organisationsprofil

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

Strategie

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

Ethik und Integrität

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

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

Unternehmensführung

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

Einbindung von Stakeholdern

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

Vorgehensweise bei der Berichterstattung

- 102-45 **Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten**
Über diesen Bericht
- 102-46 **Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen**
Kapitel 1.5 Wesentlichkeitsprozess & Stakeholdermanagement
- 102-47 **Liste der wesentlichen Themen**
Kapitel 1.5 Wesentlichkeitsprozess & Stakeholdermanagement
- 102-48 **Neudarstellung von Informationen**
Vereinzelt wurden Abgaben und Kennzahlen aus dem Vorjahresbericht korrigiert. Diese sind entsprechend ausgewiesen.
- 102-49 **Änderungen bei der Berichterstattung**
Über diesen Bericht

Anhang: GRI Index – GRI 102-55

- 102-50 **Berichtszeitraum**
Über diesen Bericht
- 102-51 **Datum des letzten Berichts**
Über diesen Bericht
- 102-52 **Berichtszyklus**
Über diesen Bericht
- 102-53 **Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht**
Über diesen Bericht
- 102-54 **Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI Standards**
Über diesen Bericht
- 102-55 **GRI-Inhaltsindex**
Anhang: GRI-Index
- 102-56 **Externe Prüfung**
Über diesen Bericht

Ökonomische Leistungsindikatoren

Wirtschaftliche Leistung

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

Marktpräsenz

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

Indirekte ökonomische Auswirkungen

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

Beschaffungspraktiken

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

Korruptionsbekämpfung

- 205/103 **Angaben zum Managementansatz**
- 205-1 **Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden**
Unsere Betriebsstätten werden nicht geprüft.
- 205-2 **Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung**
Teil unserer Nachhaltigkeitsschulung
- 205-3 **Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen**
Im Berichtszeitraum sind keine Verstöße bekannt geworden.

Wettbewerbswidriges Verhalten

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

Steuern

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

Ökologische Leistungsindikatoren

Materialien

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

Energie

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

Wasser

- 303/103 **Angaben zum Managementansatz**
Kapitel 3.2 Umgang mit Ressourcen
- 303-5 **Wasserverbrauch**
Kapitel 3.2 Umgang mit Ressourcen

Biodiversität

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

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

Emissionen

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

Abfall

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

Umweltcompliance

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

Umweltbewertung der Lieferanten

- 308/103 **Angaben zum Managementansatz**
Kapitel 2.3 Verantwortung in der Lieferkette
- 308-1 **Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden**
Kapitel 2.3 Verantwortung in der Lieferkette

- 308-2 **Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen**
Kapitel 2.3 Verantwortung in der Lieferkette

Soziale Leistungsindikatoren

Beschäftigung

- 401/103 **Angaben zum Managementansatz**
Kapitel 4.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- 401-1 **Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation**
Kapitel 4.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- 401-2 **Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden**
Kapitel 4.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Es gibt keine Unterscheidung zwischen Teilzeit und Vollzeit Angestellten.
- 401-3 **Elternzeit**
Kapitel 4.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Arbeitnehmer – Arbeitgeber – Verhältnis

- 402/103 **Angaben zum Managementansatz**
Kapitel 4.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- 402-1 **Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen**
Kapitel 4.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

- 403/ 103 **Angaben zum Managementansatz**
Kapitel 4.4 Arbeitssicherheitsstandards und Gesundheitsschutz
- 403-1 **Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**
Kapitel 4.4 Arbeitssicherheitsstandards und Gesundheitsschutz
- 403-2 **Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen**
Kapitel 4.4 Arbeitssicherheitsstandards und Gesundheitsschutz
- 403-3 **Arbeitsmedizinische Dienste**
Kapitel 4.4 Arbeitssicherheitsstandards und Gesundheitsschutz
- 403-4 **Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**
Kapitel 4.4 Arbeitssicherheitsstandards und Gesundheitsschutz

- 403-5 **Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**
Kapitel 4.4 Arbeitssicherheitsstandards und Gesundheitsschutz
- 403-6 **Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter**
Kapitel 4.4 Arbeitssicherheitsstandards und Gesundheitsschutz
Für Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, werden freiwillige Dienstleistungen nicht angeboten.
- 403-7 **Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz**
Kapitel 4.4 Arbeitssicherheitsstandards und Gesundheitsschutz
- 403-8 **Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind**
Kapitel 4.4 Arbeitssicherheitsstandards und Gesundheitsschutz
- 403-9 **Arbeitsbedingte Verletzungen**
Kapitel 4.4 Arbeitssicherheitsstandards und Gesundheitsschutz
- 403-10 **Arbeitsbedingte Erkrankungen**
Kapitel 4.4 Arbeitssicherheitsstandards und Gesundheitsschutz

Aus- und Weiterbildung

- 404/ 103 **Angaben zum Managementansatz**
Kapitel 4.2 Aus- und Weiterbildung
- 404-1 **Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten**
Kapitel 4.2 Aus- und Weiterbildung
- 404-2 **Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe**
Kapitel 4.2 Aus- und Weiterbildung
- 404-3 **Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten**
Kapitel 4.2 Aus- und Weiterbildung

Diversität und Chancengleichheit

- 405/ 103 **Angaben zum Managementansatz**
Kapitel 4.3 Vielfalt & Chancengleichheit
- 405-1 **Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten**
Kapitel 4.3 Vielfalt & Chancengleichheit
- 405-2 **Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern**
Keine Unterscheidung, da die Entlohnung nach Arbeitsplatzbeschreibung und Bewertung ausfällt.

Anhang: GRI Index – GRI 102-55

Nichtdiskriminierung

- 406/ 103 **Angaben zum Managementansatz**
Kapitel 4.3 Vielfalt & Chancengleichheit
- 406-1 **Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen**
Kapitel 4.3 Vielfalt & Chancengleichheit

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

- 407/ 103 **Angaben zum Managementansatz**
Kapitel 1.2 Unternehmenspolitik
- 407-1 **Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte**
Im Berichtszeitraum gab es keinen Verstoß gegen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen.

Kinderarbeit

- 408/ 103 **Angaben zum Managementansatz**
Kapitel 1.2 Unternehmenspolitik
- 408-1 **Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit**
Im Berichtszeitraum gab es keine Vorfälle von Kinderarbeit und Zwangs- oder Pflichtarbeit.

Zwangs- oder Pflichtarbeit

- 409/ 103 **Angaben zum Managementansatz**
Kapitel 1.2 Unternehmenspolitik
- 409-1 **Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit**
Im Berichtszeitraum gab es keine Vorfälle von Kinderarbeit und Zwangs- oder Pflichtarbeit.

Sicherheitspraktiken

- 410/ 103 **Angaben zum Managementansatz**
Kapitel 2.3 Verantwortung in der Lieferkette
- 410-1 **Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde**
Kapitel 2.3 Verantwortung in der Lieferkette

Rechte der indigenen Bevölkerung

- 411/ 103 **Angaben zum Managementansatz**
- 411-1 **Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden**
Im Berichtszeitraum gab es keine Vorfälle, in denen das Recht der indigenen Völker verletzt wurde.

Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

- 412/ 103 **Angaben zum Managementansatz**
- 412-1 **Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde**
Da unsere Betriebsstätten in Deutschland sind, ist die Einhaltung der Menschenrechte gesetzlich geregelt.
- 412-2 **Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren**
Menschenrechtspolitik wurde im Berichtszeitraum noch nicht geschult, ist aber Teil der neuen Nachhaltigkeitsschulung ab dem GJ 2021.
- 412-3 **Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden**
Keine Vereinbarungen bekannt.

Lokale Gemeinschaften

- 413/ 103 **Angaben zum Managementansatz**
Kapitel 4.5 Soziale Verantwortung
- 413-1 **Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen**
Kapitel 4.5 Soziale Verantwortung

Soziale Bewertung der Lieferanten

- 414/ 103 **Angaben zum Managementansatz**
Kapitel 2.3 Verantwortung in der Lieferkette
- 414-1 **Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden**
Kapitel 2.3 Verantwortung in der Lieferkette
- 414-2 **Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen**
Kapitel 2.3 Verantwortung in der Lieferkette

Anhang: GRI Index – GRI 102-55

Politische Einflussnahme

415/ 103 **Angaben zum Managementansatz**

415-1 **Parteispenden**

Dieser Punkt ist für die Gühring KG nicht relevant. Nur gelegentlich und in geringfügiger Höhe fließen Spenden an politische Parteien. In den Jahren 2018, 2020 und 2021 flossen keine Spenden an politische Parteien.

Kundengesundheit und -sicherheit

416/ 103 **Angaben zum Managementansatz**

Kapitel 2.2 Produktqualität und Kundenzufriedenheit

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

Kapitel 2.2 Produktqualität und Kundenzufriedenheit

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

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

Marketing und Kennzeichnung

417/ 103 **Angaben zum Managementansatz**

Kapitel 2.2 Produktqualität und Kundenzufriedenheit

417-1 **Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung**

Kapitel 2.2 Produktqualität und Kundenzufriedenheit

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

Kapitel 2.2 Produktqualität und Kundenzufriedenheit

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

Kapitel 2.2 Produktqualität und Kundenzufriedenheit

Schutz der Kundendaten

418/ 103 **Angaben zum Managementansatz**

Kapitel 2.4 Informationssicherheit und Datenschutz

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

Kapitel 2.4 Informationssicherheit und Datenschutz

Sozioökonomische Compliance

418/ 103 **Angaben zum Managementansatz**

Kapitel 4.4 Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

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

Kapitel 4.4 Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

**Kontaktdaten / Impressum
Haftungsausschluss**

Kontaktdaten / Impressum

Herausgeber:

Gühring KG

Herderstraße 50-54

72458 Albstadt

Deutschland

Tel.: +49 7431 17-0

Fax: +49 7431 17-21279

www.guehring.com

info@guehring.de

nachhaltigkeitsbeauftragter@guehring.de

Projektleitung:

Vladimir Bergstreiser

Erstellung des Berichts:

Vladimir Bergstreiser

Der Nachhaltigkeitsbericht steht im Internet unter

<https://guehring.com/ueber-uns/unternehmen/nachhaltigkeit-bei-guehring/> zur Verfügung.

Haftungsausschluss

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