

GÜHRING

Nachhaltigkeitsbericht der Gühring KG

Geschäftsjahr 2022



Über diesen Bericht

Gühring ist ein innovatives Unternehmen im Bereich Präzisionswerkzeuge. Nachhaltigkeit spielt für das Unternehmen 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.

Die Berichterstattung erfolgt in Anlehnung an die Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) und wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards erstellt. Die Aufteilung der wesentlichen Themen erfolgt in vier Handlungsfelder: „Strategie & Management“, „Produkte & Kunden“, „Umwelt“, „Mitarbeiter & Gesellschaft“ und beinhaltet die vom GRI geforderten 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 2021 wurde im September 2022 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 2022 (1. Januar 2022–31. Dezember 2022) der Gühring KG.

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

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

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

GRI 1, GRI 2-3, GRI 2-4, GRI 3

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 kein Ziel, sondern ein Zustand. Wir bei Gühring sehen es als unsere Aufgabe, den Weg dahin so zu gestalten, dass die Bedürfnisse unserer Kunden und Mitarbeitenden gestillt werden – ohne die Bedürfnisse künftiger Generationen zu beeinträchtigen. Das erfordert eine zukunftsorientierte Unternehmensführung, in der ökologische, soziale und wirtschaftliche Aspekte in harmonischem Einklang stehen. Doch wie setzen wir das bei Gühring um? Durch Fortschritt.

Durch Fortschritt in der Technologie sind wir in der Lage, kontinuierlich leistungsfähigere Produkte herzustellen. Kombiniert mit den Chancen und Möglichkeiten, die Industrie 4.0 bietet, helfen wir unseren Kunden, jeden Tag effizienter zu werden. Mit anderen Worten: Wir helfen uns und anderen dabei, Rohstoff-, Energiebedarf und Schadstoffausstöße zu senken, während wir gleichzeitig die Produktivität und die Wettbewerbsfähigkeit steigern.

Weiter fokussieren wir Fortschritt im verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen. Dank unserer Fertigungstiefe ergeben sich hier vielseitige Möglichkeiten, Einsparpotenziale auszuloten. Ein Beispiel hierfür ist die Wiederaufbereitung unserer Werkzeuge sowie deren Nachbeschichtung. Den Kreislauf schließen wir durch die Wiederverwertung von Hartmetall. Durch die Umstellung auf Recyclat-Verpackungen sparen wir nicht nur tonnenweise neuproduzierten Kunststoff, sondern auch 77 Prozent CO₂-Emissionen im Bereich Verpackungen.

Nachhaltigkeit ist ein Prozess, in dem das Handeln jedes Einzelnen zählt. Das bedeutet auch: Wer nachhaltig produzieren möchte, muss nachhaltig kaufen. Deshalb fordern und kontrollieren wir von allen Lieferanten die Einhaltung der gleichen sozialen und ethischen Standards, die wir uns selbst als Maßstab setzen. Zudem sensibilisieren wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch jährliche Schulungen. Wir setzen auf den Fortschritt im Mindset eines jeden Einzelnen und sind davon überzeugt, dass diese gemeinsamen Anstrengungen entscheidende Veränderungen bewirken können.

Gemeinsam setzen wir uns für Fortschritt und eine nachhaltige Zukunft ein.
Gestalten Sie mit.

Herzliche Grüße
Oliver Gühring

GRI 102-14



Einführung Gühring Organisation

Vorwort der Geschäftsführung
Nachhaltigkeitskennzahlen



GÜHRING

0

Todesfälle oder Verletzungen
mit schweren Folgen



2316

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
FGMA

110.000

Artikel im Standardprogramm



163

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



74,9 %

des Beschaffungsbudgets
durch lokale Lieferanten

78 %

Tariflich
Angestellte

**Neue
Hartmetall-
sorte**

aus
100 %
Recyclingmaterial



78 %

unserer strategischen
Lieferanten haben unsere
Nachhaltigkeitsrichtlinie
unterzeichnet

22 %

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



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

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

1.1 Unternehmensporträt

Die Gühring KG, im folgenden Gühring genannt, ist einer der weltweit führenden Hersteller von rotierenden spanabhebenden Präzisionswerkzeugen. Seit Jahrzehnten wächst das Unternehmen überdurchschnittlich zur Marktentwicklung. 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 2316 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickelt, fertigt und vertreibt das Unternehmen innovative Zerspanungswerkzeuge. Gühring ist auf allen wichtigen Märkten und in allen Schlüsselbranchen präsent. Kunden aus der Automobilindustrie, der Luft- und Raumfahrt und dem Maschinenbau setzen auf die richtungsweisenden Werkzeuge, die weltweit nach einheitlichen Qualitätsstandards auf höchstem Niveau gefertigt werden. Langfristige Wertschöpfung und schnelle Handlungsfähigkeit werden durch 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
- Ausgabeschränke
- Software & Services

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

Unsere Führungsstruktur ist hierarchisch aufgebaut:

- Geschäftsführung (GF)
- Geschäftsbereichsleiter
- Werks- und Abteilungsleiter
- Bereichs- und Teamleiter

Die Unternehmensziele, die Unternehmenspolitik sowie die Überwachung von Managementprozessen werden durch die Geschäftsführung wahrgenommen. Die Durchführung und Realisierung von Prozessen wird an die Geschäftsbereichsleitung delegiert. Die Zuständigkeiten sind in den Aufbauorganisationsdiagrammen festgelegt.

Gührings nachhaltige Wirtschaftlichkeit wird durch die breite Branchenpräsenz gesichert. Nicht nur in den Key Accounts Automotive, Aviation oder Maschinenbau ist das Unternehmen zukunftssicher vertreten. Gühring reagiert auf die Anforderungen des Marktes, sei es Elektromobilität oder Veränderungen in der Energietechnik. So begegnet Gühring der Ausdifferenzierung der Märkte mit einer Ausdifferenzierung seiner Produkte, Dienstleistungen und Know-how.

GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-6, GRI 2-9

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 ist sich Gühring seiner Verantwortung gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, seinen Geschäftspartnern, aber auch gegenüber der Umwelt und der Gesellschaft bewusst. Dieses Bewusstsein spiegelt sich in der Unternehmenspolitik wider. Dabei basiert die Unternehmenspolitik von Gühring auf zwei wichtigen Zielen: der Null-Fehler-Strategie und nachhaltigem Umweltschutz. Diese Ziele bauen auf den folgenden elf Grundwerten auf:

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

Code of Conduct

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

Gühring sorgt sich um den Schutz der internationalen Menschenrechte. Durch die internen Managementsysteme wird sichergestellt, dass sich das Unternehmen nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig macht. Die Vereinigungsfreiheit wird vom Unternehmen gewahrt und die Rechte auf Kollektivverhandlungen anerkannt. Alle Formen von Zwangs- oder Kinderarbeit werden von Gühring strikt abgelehnt und für die Beseitigung von Diskriminierung bei der Einstellung oder der Erwerbstätigkeit tritt das Unternehmen aktiv ein. Im Umgang

mit der Umwelt ist das Vorsorgeprinzip maßgeblich. Gleichzeitig wird ein größeres Bewusstsein im gesamten Unternehmen gefördert und die Entwicklung umweltfreundlicher Technologien unterstützt. Alle Arten von Korruption einschließlich Erpressung und Bestechung lehnt Gühring als Unternehmen ab und tritt diesen mit internen Revisionen entgegen.

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

GRI 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. Das Compliance Management zielt dabei auf die Rechtskonformität und Integrität aller Aktivitäten ab. Die Verpflichtung zur Einhaltung von bestehenden Gesetzen und Verordnungen ist für Gühring eine Selbstverständlichkeit.

Die 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. Ebenfalls ist diese Richtlinie auch für Außenstehende einsehbar, da diese auf der Homepage von Gühring veröffentlicht ist und Gühring sich hieran durch Dritte messen lässt.

GRI 2-23

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 intern diskutiert und, sollten diese für anwendbar befunden werden, mit den zuständigen Steuerberatern für die Erstellung der Steuererklärung eng abgestimmt.

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

Ein Tax Compliance Tool im Bereich Umsatzsteuer 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 der Unternehmenspolitik von Gühring verankert. Die Nachhaltigkeit ist ein Querschnittsthema, welches sich durch alle Bereiche des Unternehmens zieht und immer durch rechtliche und gesellschaftliche Vorgaben konkretisiert wird. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, ist die Nachhaltigkeit im Geschäftsbereich „Verwaltung“ in der Abteilung „Recht & Compliance“ 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.

Die Nachhaltigkeitsschulung für Mitarbeitende wurde im Berichtszeitraum als Video aufgenommen und im Schulungsportal hochgeladen. So konnte eine große Zahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Schulung gleichzeitig absolvieren. Kerninhalte 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 das interne Schulungsportal von allen Mitarbeitenden absolviert werden.

Unser Nachhaltigkeitsansatz

Das Prinzip der Nachhaltigkeit ist bei Gühring seit jeher ein Teil der Unternehmenspolitik. Themen wie Wirtschaft, Umwelt und Soziales sind in der Compliance-Richtlinie des Unternehmens, die sich an die zehn Prinzipien des Global Compact anlehnt, inbegriffen.

Besonders der Umgang mit Ressourcen und der Umwelt ist wesentlich für die Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens. Deswegen ist Gührings erfolgreiches Geschäftsmodell so ausgelegt, dass die Chancen und Grundlagen für zukünftige Generationen nicht vernachlässigt oder gefährdet werden. Nachhaltiges Wirtschaften bezieht sich bei Gühring auf alle Bereiche des Unternehmens: Es geht um Umweltschutz, aber auch um soziale, rechtliche und wirtschaftliche Fragen.

Einen weiteren Schritt in Richtung globaler Nachhaltigkeitsentwicklung geht Gühring durch die Festlegung von Nachhaltigkeitsprinzipien. Diese gelten als Grundlage für die nachhaltige Ausrichtung des 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.

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

2| Substitutionsprinzip

Für nicht erneuerbare Ressourcen oder schädigende Materialien gilt folgende Maxime: Der Austausch und Ersatz durch umweltfreundliche Alternativen sind stets zu bedenken und umzusetzen. Dieses Prinzip verfolgt Gühring schon lange: Überall dort, wo beispielsweise Gefahrstoffe und umweltgefährdende Materialien durch umweltfreundliche Alternativen ersetzt werden können, wird dieses Prinzip angewendet.

3| Gerechtigkeit zwischen Generationen

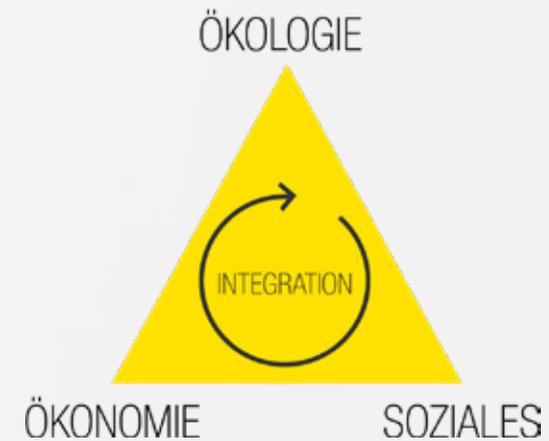
Die Qualität des Ökosystems auf der Erde ist für kommende Generationen zu erhalten. Die intragenerationale Gerechtigkeit sorgt dafür, dass Gühring an die zukünftige Generation denkt und so handelt, dass diese die gleiche Chance auf ein funktionierendes Ökosystem hat.

4| Integrationsprinzip

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

Gührings 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 2-11, GRI 2-14, 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 wichtig, deren Erwartungen und Anforderungen zu verstehen und aufzugreifen. Im Wesentlichkeitsprozess befasste sich das Unternehmen daher zunächst mit der Identifizierung der Stakeholder und der damit verbundenen Stakeholderkommunikation. Im nächsten Schritt wurde eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, die die wesentlichen Themen für das Unternehmen identifizierte und im Anschluss in einer Übersicht dargestellt wurde.



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

GRI 3

GÜHRING				
Unternehmen	Kunden- und Geschäftspartner	Staat und Politik	Gesellschaftliche Interessensgruppen	Kapitalmarkt / Finanzmarkt
Beschäftigte	Kunden	Ämter & Behörden	Anwohner und Nachbarn	Investoren und Analysten
Geschäftsführer/ Gesellschafter	Lieferanten & Dienstleister	Gesetzgeber	Familie	Banken
Beirat	Verbände & Netzwerke	Berufsgenossenschaften	Bewerber	Versicherungen
Betriebsarzt	Auditoren & Zertifizierungsgesellschaften		Gesellschaft & Öffentlichkeit	Krankenkassen
Betriebsrat & Gewerkschaften	Tochtergesellschaften		Hochschulen & Schulen	

Stakeholder Dialog

Gühring agiert mit verschiedenen Stakeholdern und Stakeholdergruppen, wie in der Abbildung „Stakeholdergruppen der Gühring KG“ zu sehen ist. Einige Interessensgruppen sind dabei direkt von den Unternehmensaktivitäten betroffen, gleichzeitig haben andere Stakeholder einen direkten Einfluss auf die internen Unternehmensprozesse.

Es wird viel Wert auf eine offene und direkte Kommunikation mit den Stakeholdern gelegt. Gerade im Zuge der Corona-Pandemie war allerdings der direkte Austausch über Dialoge nicht immer möglich. Der Schutz von Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hatte höchste Priorität. Daher schlug Gühring für die Kundenkommunikation bedarfsorientiert 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 statt, unter dem Motto „Die Gühring Welt als digitale Messe“. Im Zuge der Veranstaltung konnten Kunden verschiedene Produkte in sechs spannenden Themenwelten erleben. Die digitale Messe wurde auch im Jahr 2021 weitergeführt.

Im Jahr 2022 gab es keine Corona-Restriktionen. So konnten große Messen wieder in Präsenz stattfinden. Die AMB in Stuttgart ist eine der größten Fachmessen für die Metallbearbeitung und Gühring konnte dort Neuheiten vorstellen und den direkten Kontakt zu Kunden und Partnern pflegen.

Eine weitere schnelle und unkomplizierte Möglichkeit zur Kommunikation mit Kunden ist der direkte Kontakt über Messenger-Dienste. Diese Möglichkeit wurde im Jahr 2020 geschaffen. So können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Nachrichten von Kunden schnell antworten oder bei Bedarf eine Weiterleitung an Anwendungstechniker vornehmen. Gühring stellt auf diese Weise sicher, dass die Fragen bestmöglich beantwortet werden und auf die Interessen der Kunden eingegangen wird.

Auch der Gühring-Newsletter dient dazu, den direkten Kontakt zu den Kundinnen und Kunden herzustellen. Alle, die ein Interesse an Neug-

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

keiten aus der Gühring-Welt haben, können sich kostenlos online registrieren und erhalten zwei Mal pro Monat sämtliche Informationen zu Gühring und seinen Produkten in ihr Mail-Postfach geschickt. Ergänzt wird das Informationsangebot durch die Website „Gühring News & Presse“ (<https://guehring.com/ueber-uns/news/>). Hier erscheinen regelmäßig neue Kundengeschichten, Produktvorstellungen und Meldungen über Neuigkeiten aus dem Unternehmen.

Gühring verwendet zudem folgende Social-Media-Plattformen, um sich mit Kundinnen und Kunden auszutauschen: Facebook, Instagram, Xing, LinkedIn und YouTube. Mitarbeitende werden zudem über einen Newsbereich im Gühring-Intranet („Intrex“) und einen Unternehmens-Blog über die wichtigsten Neuigkeiten aus dem Unternehmen informiert.

Die Grafik veranschaulicht den Dialog mit den Stakeholdern:



GRI 2-29

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

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

Liste der wichtigsten Mitgliedschaften und Verbände

- DIN e.V.
- VDMA Verlag GmbH
- REFA Bundesverband e.V.
- FGMA Maschinenbau e.V.
- IHK
- DSAG e.V.
- Förderverein „Freundeskreis Richard-Hartmann-Schule e.V.“
- VPP-Geschäftsstelle
- VDMA Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau
- GFE-Gesellschaft für Fertigungstechnik und Entwicklung Schmalkalden e.V.
- LBZ-BW e.V.
- PLM-Benutzergruppe e.V.
- RIF e.V. Institut für Forschung
- Zukunftsorientierte Zerspanung e.V.
- Pädagogischer Fachverlag DW GmbH
- Tekom Deutschland e.V.
- Technology Mountains e.V.
- Gesellschaft zur Förderung
- CIRP
- Verband Deutscher Treasurer e.V.
- Förderverein Fakultät AMB e.V.

GRI 2-28

Identifizierung wesentlicher Themen

Es wurde eine umfangreiche Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2020 durchgeführt. Diese Wesentlichkeitsanalyse wurde im Berichtszeitraum noch einmal durch alle Fachbereiche bestätigt und dient somit als Basis für den Nachhaltigkeitsbericht 2022.

Bei der Durchführung standen eigene Anforderungen und die Erwartungen der verschiedenen Anspruchsgruppen im Mittelpunkt. In der Analyse ging es darum, die Sicht der 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 des 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 3

Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse

Durch die Analyse sowie einer internen Anpassung und Abstimmung ergaben sich vier Handlungsfelder, die auf den nachfolgenden 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 diesen Bericht.

GRI 3

01

Strategie & Management

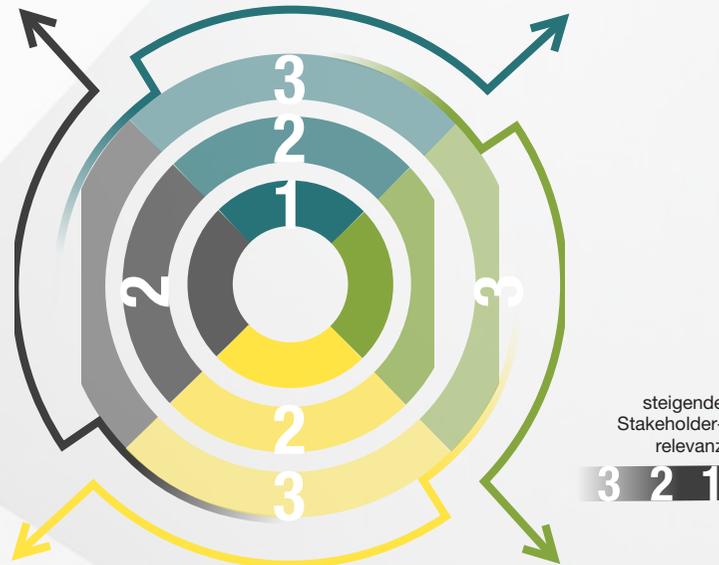
- 1.1 Unternehmensporträt
- 1.2 Unternehmenspolitik
- 1.3 Corporate Governance & Compliance
- 1.4 Nachhaltigkeitsmanagement
- 1.5 Wesentlichkeitsprozess & Stakeholdermanagement
- 1.6 Chancen- & Risikomanagement

Strategie & Management

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

Produkte & Kunden

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



Mitarbeiter & Gesellschaft

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

Umwelt

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

1.6. Chancen- und Risikomanagement

Zur frühzeitigen Erkennung von Risiken 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 das 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 der Chancen- und Risikopolitik die Existenzsicherung, die Optimierung der Risikokosten und die Sicherung des Unternehmenserfolgs. Erreicht wird dieses durch eine optimale Ausnutzung des Chancen- Risiko- Portfolios.

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

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

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

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 überwacht und bewertet die Chancen- und Risikosteuerungsmaßnahmen inklusive ihrer Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit. Hierzu werden bei der Chancen- und Risikoinventur neben der Erfassung und Bewertung der Chancen und Risiken entsprechende Steuerungsmaßnahmen von den Chancen- und Risikomanagern eingefordert. Maßnahmen, die keine Wirkung oder Wirtschaftlichkeit erwarten lassen, sind durch den Chancen- und Risikocontroller zu identifizieren.

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

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

Geschäftsführung zu kommunizieren. Bei drohendem oder akutem Schadens Eintritt sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich gehalten unmittelbare Risikosteuerungsmaßnahmen einzuleiten.

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

GRI 2-13

Wesentliche Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung

Für Gühring 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 auch zukünftig, insbesondere durch den steigenden Wohlstand, vor allem in bevölkerungsreichen Regionen wie China, Indien und Afrika ein Wachstumsmarkt. Nach interner Einschätzung eröffnet der Wandel weg vom reinen Verbrennungsmotor hin zu einem prognostizierten Antriebs-Mix aus Verbrennungs-, Hybrid- und Elektromotoren 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 Jahren, trotz deutlich geringerem Zerspanungsvolumen bei reinen Elektromotoren, von einem Wachstum im Zerspanungsanteil ausgegangen werden.

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

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 (APVV), welches den Vorstoff für den Hauptrohstoff Wolframcarbid darstellt, hat sich im Jahr 2022 in den ersten vier Monaten auf USD-Basis erhöht, bevor er danach stabil blieb bzw. minimal gefallen ist. Das für die Hartmetallherstellung neben Wolframcarbidpulver benötigte Bindematerial Kobalt verzeichnete eine ähnliche Preiskurve und hat sich auf USD-Basis die ersten fünf Monate um fast 20 % erhöht, bevor es danach um ca. 50 % abgestürzt ist. 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 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 in 2023 noch weiter gesteigert werden.

Der Preis von Schnellarbeitsstahl hat sich in den ersten drei Quartalen 2022 durch den Legierungszuschlag, Energiekostenzuschläge und den schwachen EUR/USD Wechselkurs erhöht. Im Mittel erhöhte sich der

Legierungszuschlag pro Quartal um 8 % bei Stahl ohne Kobalt bzw. um 13 % bei Stahl mit Kobalt. Gegenläufig war ab dem vierten Quartal wieder ein Rückgang von 12 % bei Stahl ohne Kobalt bzw. von 13 % bei Stahl mit Kobalt zu verzeichnen. Ähnlich verhielt sich die Entwicklung am Sekundärrohstoffmarkt (Schrott), wo sich ab dem dritten Quartal 2022 ein Preisrückgang von 20-25 % konkretisierte.

Für 2023 besteht die Chance zur Preisstabilisierung, einhergehend mit einem Rückgang des Auftragseingangs bei den Stahlherstellern auf Normalniveau. Als Risiko verbleibt ein Preisanstieg bei den Legierungselementen, wie zuletzt bei Molybdän.

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 201-2

Produkte & Kunden

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



02

Produkte & Kunden

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

2.1 Nachhaltige Produkte

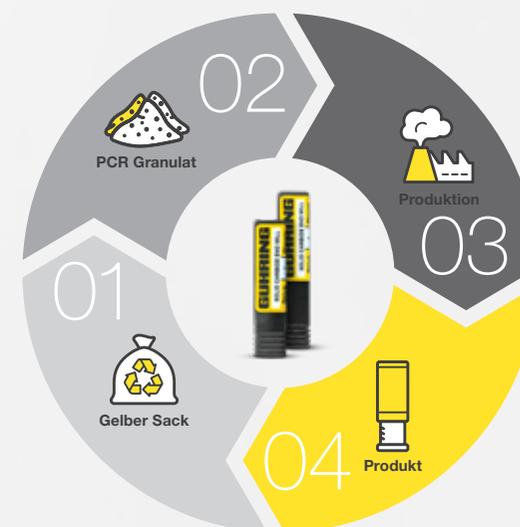
Ob beim Zerspanen, Beschichten oder Aufarbeiten: Lösungen von Gühring drehen sich darum, den Bedarf zu reduzieren und gleichzeitig die Leistung zu steigern. Langlebigkeit und ein geringerer Verbrauch von Ressourcen, seien es Betriebsmittel, Energie oder Rohstoffe, bedeuten letztlich geringeren Schadstoffausstoß,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

Im Jahr 2022 wurden die Produktverpackungen zu 50 % durch Verpackungen aus recyceltem Plastik ersetzt. Diese werden aus einem speziellen Kunststoff hergestellt, der zu 100 % aus recyceltem Plastikmüll gewonnen wird. Damit ist Gühring der erste deutsche Werkzeughersteller, der Recyclat als Verpackungsmaterial nutzt – und das wird der Umwelt in jedem Jahr 234 Tonnen an neuproduziertem Kunststoff ersparen.

Der größte Teil des globalen Plastikmülls landet auf Deponien oder direkt in der Umwelt. Deswegen möchte Gühring nachhaltigere Alternativen für sich nutzen und sich nicht weiter an der Plastikflut beteiligen. So wie der Werkzeughersteller ständig nach neuen Innovationen auf dem Gebiet der Zerspanungswerkzeuge sucht, will Gühring nun auch in Sachen Verpackung neue Wege gehen.

Gühring liefert 95 Prozent seiner Produkte in Kunststoffverpackungen aus. Denn nur Kunststoff ist in der Lage, die hochwertigen Zerspanungswerkzeuge beim Transport perfekt vor Beschädigung und Reaktionen mit anderen Elementen zu schützen. Die Überlegung war, wie Gühring seine Präzisionswerkzeuge sicher an den Kunden bringt und trotzdem die Umwelt schonen kann. Als Lösung wurden kreislauffähige Verpackungslösungen aus 100 Prozent recyceltem Kunststoff gewählt. Der Rohstoff für diese Verpackungen bildet sogenanntes Post-Consumer-Rezyklat (PCR). Dieses wird aus Kunststoffabfall hergestellt, den Privathaushalte über den Gelben Sack und Pfandautomaten entsorgen.

Bei 41.280.000 Verpackungen, die die Gühring-Werke jedes Jahr verlassen, werden durch die Umstellung künftig 234 Tonnen p. a. an neuem Kunststoff eingespart. Im Vergleich zu herkömmlichem Kunststoff, entstehen bei der Herstellung von PCR-Kunststoff außerdem ca. 1,3 Tonnen weniger CO₂. Somit senkt Gühring seine CO₂-Emission im Bereich Verpackungen durch die Umstellung um 77 %.



Die Kreislaufwirtschaft ist ein Prozess mit mehreren Akteuren, der folgendermaßen abläuft: Bekommt der Kunde sein Gühring-Produkt geliefert, entnimmt er das Werkzeug seiner Schutzhülse und entsorgt die Kunststoffverpackung im Gelben Sack. Dort befinden sich außerdem leere PET-Flaschen, Jogurtbecher und alles, was in Haushalten an Plastikmüll anfällt. Dieser Abfall wird durch einen Dienstleister abgeholt, in der Größe differenziert, nach Kunststoffart sortiert, gemahlen, gewaschen, geschmolzen, gefiltert und zu PCR-Granulat verarbeitet. Dabei werden nicht die besten Rosinen rausgepickt, sondern der komplette Kunststoffabfall aus dem Gelben Sack verwendet und in eine neue wertvolle Ressource umgewandelt.

02

Produkte & Kunden

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

Das Granulat wird von anderen Unternehmen gekauft und zu neuen Verpackungen verarbeitet.

Die PCR-Verpackungen stehen in ihrer Funktionalität herkömmlichen Kunststoffverpackungen in nichts nach: Sie sind sehr robust, wirken stoßdämpfend und schützen wirkungsvoll vor Feuchtigkeit, Staub und Öl. Auch preislich merken Gühring-Kunden nichts von der neuen Nachhaltigkeit, sondern erhalten sozusagen einen kostenlosen „Umwelt-Bonus“ auf ihr Werkzeug.

Das einzige Merkmal, das die nachhaltigen von den herkömmlichen Verpackungen unterscheidet, ist die Farbe: Aufgrund des Ausgangsmaterials hat das Recyclat einen grauen statt wie bisher schwarzen Farbton – und das hat nicht nur optische Gründe: Zwar besteht generell die Möglichkeit, das Material bei der Verarbeitung einzufärben, doch auf diesen Schritt verzichtet Gühring im Sinne der Nachhaltigkeit.

2.2 Produktqualität und Kundenzufriedenheit

Bei den Bemühungen um höchste Produktqualität ist die „Null-Fehler“-Strategie das höchste Ziel. Diese Produktqualität erreicht Gühring besonders durch seine in der Branche einzigartige hohe Fertigungstiefe, welche maßgeblich für den Unternehmenserfolg verantwortlich ist. Alle notwendigen Kompetenzen für die Werkzeugherstellung werden bei Gühring unter einem Dach gebündelt.



Durch das zertifizierte Qualitätsmanagement-System gewährleistet Gühring sichere Prozesse und fehlerfreie Produkte und Dienstleistungen. Gleichzeitig wird die Kennzeichnung und Rückverfolgbarkeit von Produkten sowie den dazugehörigen Dokumentationen festgelegt. Produktrisiken

beugt Gühring vor, indem das Unternehmen Erfahrungswerte heranzieht, Materialeingangsprüfungen, Nutzwertanalysen, Bohrversuche, kaufmännische und technische Machbarkeitsprüfungen durchführt und nur freigegebene Lieferanten, die neuesten technischen Dokumentationen, qualifiziertes Personal sowie ständig kalibrierte Prüfmittel verwendet bzw. einsetzt.

Um für Kunden die gesetzlich geforderten Produkt- und Dienstleistungsinformation sowie eine entsprechende Kennzeichnung zu gewährleisten, hat Gühring in einem seiner Prozessabläufe den genauen Vorgang zum Umgang mit Informationen und Kennzeichnung beschrieben und hält sich bei allen Produkten an diese Vorgaben. So wird sichergestellt, dass alle Vorschriften und Gesetze eingehalten werden. Gühring wirkt somit nicht nur Verstößen in diesem Zusammenhang entgegen, sondern sorgt gleichzeitig für eine sichere Nutzung seiner 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 der Kunden ist der Begriff „Qualität“ der größte Faktor für die Kundenzufriedenheit. Schon seit Gründung des Unternehmens wird daher ein hohes Qualitätsniveau an die Produkte gestellt. Durch konsequente Verfolgung dieses Zieles ist es Gühring gelungen eine führende Marktposition auf dem Gebiet der Zerspanungswerkzeuge zu erreichen. Daher verpflichtet sich das Unternehmen selbst zu einem Qualitätsmanagementsystem, das dem hohen Standard seiner Produkte gerecht werden kann. Das Qualitätsmanagementsystem ist demnach ein sich ständig weiterentwickelndes System, bei dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Geschäftsführung kontinuierliche Verbesserungen erzielen. Gührings Systeme sind nach der ISO 9001 / VDA 6.4 / ISO 14001 / ISO 45001 sowie ISO 50001 zertifiziert.

02

Produkte & Kunden

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

Das Unternehmen stellt sich ebenfalls erfolgreich den Kundenanforderungen Automobil / Luftfahrt usw., auch hier werden von Kunden hochdotierte Bewertungen erstellt und bestätigt.

Aus der Gesamtheit aller hergestellten Werkzeuge wird eine interne Fehlerquote anhand von Qualitäts-Prüfvorgaben ermittelt. Sollten Kunden doch einmal Grund zu einer Reklamation haben, nimmt Gühring alle Kundenprobleme detailliert auf, analysiert die Grundursache, um effizient kontinuierliche Verbesserungsmaßnahmen anhand der 8D-Methode einzuleiten.

Kundenzufriedenheitsindex

Der jährlich ermittelte Kundenzufriedenheitsindex gibt relevante Informationen über kundenspezifische Kennzahlen. In diesem Index werden beispielsweise Lieferantenbewertungen von Kunden, die Reklamationsquote, Schulungen für externe Kunden, die Liefertreue sowie auch die Angebots-erfolgsquote einbezogen. Die prozentualen Verbesserungen in den letzten Jahren zeigen die positive Ausrichtung des Unternehmens an der Kundenzufriedenheit und auf den Markt auf. Diese Zufriedenheit der Kunden zeigt sich auch immer wieder über Auszeichnungen oder andere Anerkennungen durch Kunden.

Kundennähe

Durch ein engmaschig gewebtes Netz an kaufmännischen sowie technischen Außendienstmitarbeiter/innen und Standorten garantiert Gühring eine erstklassige Betreuung und schnelle Reaktionszeiten. Das Unternehmen verfügt so über ein eigenes Vertriebsnetz aus Außendienstmitarbeitern und Produktmanagern. Die Werkzeuglösungen bestehen nicht nur aus dem Standardprogramm, sondern auch aus komplexen Werkzeugen, individuell gefertigt nach Kundenwunsch.

2.3 Verantwortung in der Lieferkette

Gühring versteht, dass gesellschaftliche Verantwortung nicht nur auf die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschränkt ist. Das Unternehmen erkennt die Notwendigkeit, diese Bemühungen entlang der gesamten Lieferkette fortzusetzen. Aus diesem Grund fordert Gühring von seinen Unterlieferanten, dass sie dieselben sozialen und ethischen Standards einhalten, die sich das Unternehmen selbst als Maßstäbe setzt. Die Betrachtung von sozialen und ökologischen Gesichtspunkten innerhalb der Lieferkette ist neben den nationalen und internationalen Gesetzen eine Bestrebung, die Gühring in seiner Nachhaltigkeitsrichtlinie definiert hat. Alle strategischen Lieferanten sind angehalten, diese anzuerkennen und werden zusätzlich durch eine Lieferantenbewertung überprüft.

Lieferantenmanagement

Nachhaltigkeit ist ein langfristiger strategischer Erfolgsfaktor, nicht nur für Gühring, sondern auch für seine Lieferanten. Daher wird ein besonderer Wert auf die Festlegung eines gemeinsamen Leistungsstandards für einen verantwortungsbewussten Geschäftsbetrieb gelegt. Das Unternehmen weiß um die Wichtigkeit höchster ethischer Standards sowie strengsten Anforderungen an Verhaltensweisen und Compliance. Bei Gühring stellt die Nachhaltigkeit in allen Handlungen ein zentrales Element des Selbstverständnisses dar und ist Bestandteil der Unternehmensstrategie. Die Unternehmenshandlungen orientieren sich daher an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Integrität, Rechtschaffenheit, Respekt der Menschenwürde und Nichtdiskriminierung. Die Gühring-Lieferanten tragen maßgeblich zum Unternehmenserfolg bei. Daher kommt auch der Anspruch, zusammen mit den Lieferanten die Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen auch in Zukunft nachhaltig und erfolgreich zu gestalten. Ein gemeinsames Verständnis für ethisches und nachhaltiges Handeln sieht Gühring hierbei als Basis für den geschäftlichen Erfolg an. Aus diesem Grund werden Geschäftspartner bei allen Tätigkeiten fair, respektvoll und vertrauenswürdig behandelt.

02

Produkte & Kunden

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

Die genauen Anforderungen und Grundsätze für die Zusammenarbeit mit Lieferanten sind in der Nachhaltigkeitsrichtlinie für Lieferanten sowie den allgemeinen Einkaufsbedingungen festgehalten und werden bei den Lieferanten abgefragt. Die abgefragten Anforderungen sind unter anderem die Wahrung der internationalen Menschenrechte, die Ablehnung jeder Art von Zwangsarbeit, die Ablehnung jeder Form von Korruption und der nachhaltige Umgang mit der Umwelt und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gühring erwartet ebenfalls von seinen Lieferanten, dass sie die Einhaltung dieser Richtlinie und den Einkaufsbedingungen durch ihre Unterlieferanten sicherstellen. Sie sind somit aufgefordert, die Inhalte der Nachhaltigkeitsrichtlinie an alle Beteiligten ihrer Lieferkette weiterzugeben und deren Einhaltung aktiv zu fördern.

Alle Lieferanten innerhalb der Wertschöpfungskette von Gühring sollen zur Sicherstellung der nachhaltigen Beschaffung diese Nachhaltigkeitsrichtlinie anwenden und strategische Lieferanten müssen dies auch bestätigen.

78 Prozent der strategischen Lieferanten haben im Berichtszeitraum die Nachhaltigkeitsrichtlinie bestätigt. Gühring hat ein starkes Interesse daran, diese Zahl weiter zu optimieren. Daher werden möglichst nur Lieferanten ausgewählt, von denen man Integrität, Ehrlichkeit und ethisches Verhalten erwarten kann.

Zur Überprüfung dieser Kriterien finden regelmäßig Lieferantenaudits statt. Zusätzlich ist eine Lösung für die Risikobewertung eingeführt worden, um den Zentraleinkauf bei der Einhaltung von den vorhergenannten Themen zu unterstützen.

GRI 308-1, GRI 308-2, GRI 408, GRI 409, GRI 414

Neben der Bewertung von Lieferanten findet zusätzlich bei jedem Einkauf oder jeder Beschaffung von Investitionsgütern eine Überprüfung von verschiedenen Kriterien 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 Bauaus-

führung geachtet. Bei der Anschaffung neuer Fahrzeuge werden ebenso Informationen zu den Verbräuchen und den Emissionen eingeholt.

Neben der Bewertung von Lieferanten auf Umweltkriterien versucht Gühring zusätzlich nach Möglichkeit lokale Lieferanten zu unterstützen. Im Berichtszeitraum wurden 74,9 Prozent des gesamten Beschaffungsbudgets durch lokale Lieferanten abgedeckt. Da wir zahlreiche Betriebsstätten in ganz Deutschland haben, werden Lieferanten aus Deutschland als lokale Lieferanten betrachtet.

Jahr	2022	2021	2020
Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten in %	74,9 %	77,2 %	78,6 %

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

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

02

Produkte & Kunden

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

Konfliktmineralien

Das Thema Konfliktmineralien in der Lieferkette ist ein Thema, mit dem sich das Unternehmen schon lange befasst. In Lieferketten, besonders in der Metallindustrie, ist dies ein bedeutendes soziales Risiko. Bei Gühring 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, bezieht Gühring seine Rohstoffe nur von freigegebenen Zulieferern, die den Abbau ohne diese Risiken garantieren. Hierfür wurde eine schriftliche Bestätigung von den Zulieferern eingeholt, die besagt, dass alle Rohmaterialien frei von Konfliktmineralien sind, den Richtlinien der OECD entsprechen und mit den Anforderungen aus Artikel 1502 des Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Acts übereinstimmen.

Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe

Für die Herstellung von Gühring Produkten 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 soziale, ökonomische als auch ökologische Gesichtspunkte zu betrachten, setzt Gühring hier zum großen Teil auf recycelte Ausgangsstoffe. Gleichzeitig wird auch auf die Materialien von Verpackungen geachtet. So wird bereits ein großer Teil der Kunststoffverpackungen der Produkte aus Rezyklaten hergestellt.

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. Gühring kauft jährlich Hartmetall zurück, aus dem bei der Aufbereitung recyceltes Pulver entsteht und für neue Produkte wiederverwendet wird. Zusätzlich gibt es Vereinbarungen mit Kunden, in denen der Materialkreislauf für diese Hartmetallprodukte geschlossen wird.

Bevor allerdings der Prozessschritt des Recyclings durchgeführt wird, bietet Gühring seinen Kunden die Möglichkeit, Sonderwerkzeuge in Dienstleistungszentren aufzuarbeiten, sodass die Lebenszeiten der Produkte verlängert wird. Das Recycling setzt somit erst zu einem späteren Zeitpunkt ein. In Dienstleistungszentren werden die 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.

GRI 301-2

2.4 Informationssicherheit und Datenschutz

Informationen und Daten stellen einen hohen Wert dar. Um diesen Wert ausreichend zu schützen, nehmen bei Gühring die Themen Informationssicherheit und Datenschutz einen immer höheren Stellenwert ein. Während Informationssicherheit den Schutz sämtlicher Informationswerte (Daten zu Mitarbeitern, Kunden, Know-how etc. in digitaler und analoger Form) erfasst, fokussiert sich das Thema Datenschutz auf den Schutz personenbezogener Daten und weist somit eine Schnittmenge mit dem Themenbereich Informationssicherheit auf. Zusätzlich steht das Thema IT-Sicherheit, mit dem Schutz der IT-Infrastruktur, wesentlich im Fokus, um die Sicherheit aller Daten durch technische und organisatorische Maßnahmen zu gewährleisten. Durch die Verflechtung der Themen werden diese in einem aufeinander abgestimmten Managementsystem 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, wird ein Informationssicherheits-Managementsystem eingesetzt. Für die Koordination und Umsetzung des Informationssicherheits-Managementsystems ist der 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 gewährleistet Gühring die Erfüllung der wesentlichen Schutzziele: Verfügbarkeit, Integrität und Vertraulichkeit. Mit ergänzenden IT-Risikoanalysen wird der

02

Produkte & Kunden

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

ausreichende Schutz durch proaktive Maßnahmen sowohl technischer als auch organisatorischer Art ermöglicht. Die Unternehmensleitlinie für Informationssicherheit verankert interne Prinzipien und Strukturen. Die Leitlinie für Informationssicherheit wird laufend überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Um Informationssicherheit zu gewährleisten sind schon lange nicht mehr nur technische und organisatorische Maßnahmen ausreichend. Gerade die Mitarbeiter eines Unternehmens sind als letzte Verteidigungslinien von wesentlicher Bedeutung und bedürfen aus diesem Grund besonderer Aufmerksamkeit. Aus diesem Grund führt Gühring regelmäßig Phishing-Kampagnen sowie Sicherheitsschulungen für alle Mitarbeiter durch.

Mit der Informationssicherheit einhergehend ist auch der Datenschutz, ein wesentliches Thema, mit dem sich Gühring auseinandersetzt. Mit der zunehmenden Digitalisierung weltweit, aber auch im eigenen Unternehmen, erhält das Recht auf informationelle Selbstbestimmung eines jeden Einzelnen einen immer stärker werdenden Fokus. Dies betrifft sowohl die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch 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, wurden technische und organisatorische Maßnahmen ergriffen. In der internen Datenschutzleitlinie sind Prozesse, Verantwortlichkeiten und Strukturen des Datenschutz-Managementsystems 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-Managementsystems koordiniert der zentrale Konzerndatenschutzbeauftragte.

Neben der Aufrechterhaltung der Prozesse sorgt der Konzerndatenschutzbeauftragte für die Weiterentwicklung des Datenschutzes mit allen dazugehörigen Maßnahmen und berät Organisationseinheiten sowie Fachbereiche. Der Datenschutzbeauftragte berichtet direkt an die Geschäftsführung. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind arbeitsvertraglich zur Einhaltung des Datenschutzes und des vertraulichen Umgangs mit personenbezogenen Daten und Informationen verpflichtet. Zudem bietet Gühring seinen Mitar-

beiterinnen und Mitarbeitern eine webbasierte Datenschutz-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. Die Datenschutzerklärung von Gühring gibt hierüber transparenten 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 in definierten Prozessen analysiert, bearbeitet und die anfragende Stelle über Ereignisse und eventuelle Maßnahmen informiert.

GRI 418-1

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 achtet Gühring schon bei der Entwicklung von Produkten auf den Schutz der Umwelt und richtet sein Handeln so aus, dass allen nationalen und internationalen Umweltvorschriften entsprochen wird.

3.1 Umweltmanagement

Die Gühring KG ist nach dem Umweltmanagementsystem ISO 14001 zertifiziert. Die Überprüfung aller Umweltvorschriften wird regelmäßig durch Audits, Begehungen durch das interne Umweltmanagement und zusätzlich durch die zuständige Gewerbeaufsicht und Berufsgenossenschaften durchgeführt. Falls es zu Abweichungen kommt, werden diese in einem Auditbericht festgehalten und Maßnahmen zur Korrektur werden unverzüglich eingeleitet. Die Umweltschutzpolitik ist allen Führungskräften und Mitarbeitenden durch Schulungen und Aushänge bekannt. Für Externe ist die Unternehmenspolitik auf der Gühring-Landingpage eingestellt. Fremdfirmen werden mittels einer Broschüre über die Unternehmenspolitik unterrichtet.

Es wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im internen Lernmanagementsystem (Schulungsportal) und der Gühring Academy die Möglichkeit geboten, sich in vielen Bereichen weiterzubilden. In diesem Portfolio befindet sich unter anderem das Schulungsangebot zur Nachhaltigkeit in dem das Umweltmanagement mitintegriert ist. Eine separate Schulung im Umweltmanagement wird nach Bedarf auch individuell angeboten. Die Bedeutung in der betrieblichen Praxis für das Themenfeld Umweltmanagement (ISO 14001) wird bei Gühring also 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 verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen hat für Gühring eine hohe Priorität, da zahlreiche dieser Ressourcen begrenzt sind. Insbesondere der nachhaltige Umgang mit natürlichen Ressourcen stellt eine herausragende Herausforderung dar. Das Unternehmen ist sich dieser Verantwortung voll und ganz bewusst und legt daher besonderen Wert auf effektives Energiemanagement sowie auf Maßnahmen zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen.

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 eigenen Dienstleistungen, bei der Distribution von Produkten oder der Auslegung von Anlagen. Daher kommt auch die Bestrebung eine langfristige Senkung des Energiebedarfs sicherzustellen und somit die Verbesserung der energiebezogenen Leistung zu gewährleisten. So erreicht Gühring eine Verbesserung der internen Energiekennzahl um mindestens 1 Prozent pro Jahr. Diese Zielsetzung verfolgt das Unternehmen primär bei der Produktion mit der Produktionsplanung, Wartung und Instandhaltung, Beschaffung von Materialien, Produkten, Dienstleistungen und Energie, sowie bei der Auslegung von Anlagen und dem innerbetrieblichen Transport. Ebenso durch persönliche Verhaltensweisen aller Mitarbeitenden.

Die zutreffenden Gesetze, Verordnungen, behördlichen Auflagen und sonstigen Anforderungen sind immer einzuhalten. Bei technischen Lösungen zur Steigerung der Energieeffizienz orientiert sich Gühring mindestens am jeweiligen Stand der Technik.

Zur Umsetzung dieser Grundsätze wird ein Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001 für den Hauptsitz aufrecht erhalten. An anderen Standorten werden Energieaudits nach der DIN EN 16247 durchgeführt. Erforderliche Informationen und die geeigneten Mittel werden zur Verfügung gestellt, um die Energieziele zu erreichen. Dies wird ständig überwacht, bewertet und nach Bedarf verbessert. Weiter wird regelmäßig überprüft, ob die erforderlichen finanziellen und strukturellen Voraussetzungen sowie Ressourcen sichergestellt sind, um die vorgegebenen Ziele zu erreichen.

Zusammengefasst bedeutet dies für Gühring, dass die Nachhaltigkeitsanforderungen von Kunden, sowie eigenen Ziele erfüllt werden, Energiekosten gesenkt und zudem der CO₂-Ausstoß reduziert wird. Daher setzt das Unternehmen gerade hier besonders auf Ziele und Maßnahmen für eine bessere Energieeffizienz. Zu diesen Maßnahmen gehört zum Beispiel die regelmäßige Überprüfung auf Leckagen an den Druckluftsystemen in allen

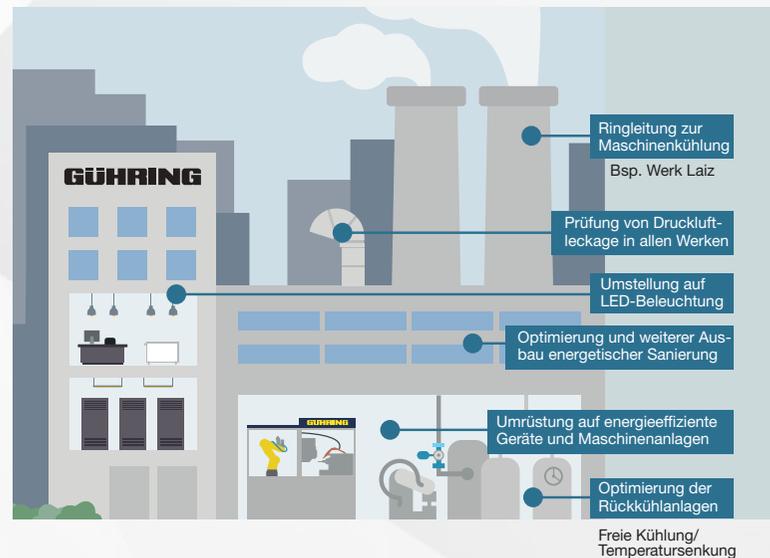
03

Umwelt

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

Werken und die Umrüstung auf Beleuchtungssysteme aus LED- Leuchten in Produktionshallen und Büroräumen. Die Optimierung und der weitere Ausbau energetischer Sanierung wird ebenso kontinuierlich geprüft. Daher setzt Gühring beispielsweise auf die Umrüstung energieeffizienter Geräte, Anlagen und Maschinen und die Optimierung der Gebäudetechnik, wie zum Beispiel Rückkühlanlagen, Kompressoren, Kälteanlagen, Heizungen, etc. So wurden am Standort Laiz in den vergangenen Jahren Maßnahmen wie zum Beispiel die zentrale Prozesskälteanlage und die Wärmerückgewinnung für die Kompressoren umgesetzt, was zu beträchtlichen Energieeinsparungen und somit auch CO₂-Einsparungen führte. Best-Practice Beispiele wie diese werden anschließend auch an anderen Standorten evaluiert und gegebenenfalls umgesetzt.

GRI 302-4



Ein weiteres Beispiel, wie Gühring die Senkung seines Energieverbrauches angeht, ist ein Konzept zum energieeffizienten Fahren, welches im Jahr 2020 geplant und auch umgesetzt wurde. Fahrten mit Dienst-

fahrzeugen sind besonders bei Gühring 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 fortlaufend Schulungen zu diesem Thema für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten und weiter ausgebaut. Im Berichtszeitraum wurde ein Schulungsvideo für das interne E-Learning-Portal aufgenommen, um die Mitarbeiter effizienter zu schulen.

Gühring ist es wichtig zu vermitteln, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter zum Energiesparen und zur Energieeffizienzsteigerung beitragen kann. Dafür muss das Wissen zum Thema Energiesparen weitergegeben und Anreize zur Mitarbeitermotivation geschaffen werden. Hierfür hat das Energie-Team ein umfassendes Kommunikationsmaßnahmenpaket entworfen, um die Aufmerksamkeit kontinuierlich auf dieses wichtige Thema zu lenken und auch das Wissen zu vermitteln. So wird neben einem Schulungsvideo, Flyer, Mailings, Broschüren und Newslettern dieses Thema schon bei der Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Einarbeitungsplan aufgenommen. Mit einer zielgruppenorientierten Kommunikation werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreicht.



03

Umwelt

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

Energieverbräuche ¹	2020	2021	2022
Strom (in kWh)	42.156.198	44.682.178	42.461.923
Erdgas (in kWh)	8.401.725	9.495.347	7.889.812
Heizöl (in kWh)	567.408	641.330	21.407
Kraftstoff (in kWh)	10.959.879	10.638.858	13.153.289
Summe (in kWh)	62.085.210	65.457.713	63.526.431

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

GRI 302 – 1

Emissionen- CO₂-Bilanz

Gühring hat im Geschäftsjahr 2020 zum ersten Mal seine CO₂-Emissionen veröffentlicht. Seitdem werden die CO₂-Emissionen jährlich im Nachhaltigkeitsbericht offengelegt. Das Ziel ist es auch die kompletten Emissionen fortlaufend zu ermitteln und zu reduzieren. Dabei orientiert sich Gühring an den Zielen der EU-Kommission und der Vereinten Nation: 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 differenziert Gühring 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

Scope 1: Direkte Treibhausgasemissionen

CO₂-Emissionen in kg für Heizöl, Erdgas, Dieselmotortreibstoff

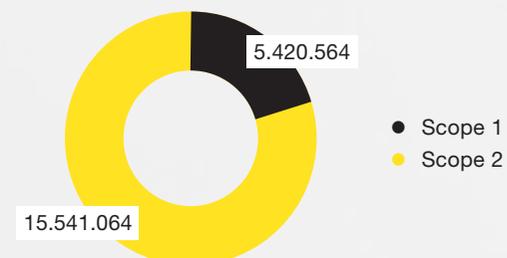
	2020	2021	2022
Heizöl (in kg CO ₂)	182.705	161.992	6.722
Erdgas (in kg CO ₂)	1.923.995	1.918.060	1.585.852
Diesel (in kg CO ₂)	2.732.450	2.667.747	3.827.990
Emissionen (in kg CO₂) gesamt	4.839.151	4.747.800	5.420.564

Scope 2: Indirekte Treibhausgasemissionen

CO₂-Emissionen in kg für eingekauften Strom

	2020	2021	2022
Strom (in kg CO ₂)	16.946.792	17.962.236	15.541.064
Gesamtemission kg CO₂ Gühring KG Scope 1 & 2	21.785.943	22.710.035	20.961.627

CO₂-Emission 2022 (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 Gührings 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 % 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 den 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 beim Kunden an.

Wasser und Abwasser

Sowohl an den Gühring Standorten als auch bei der Herstellung von Produkten wird die Ressource Wasser benötigt. Wir sind daher bestrebt den Wasserverbrauch, wo immer möglich, gering zu halten.

Wasserverbrauch	2020	2021	2022
Frischwasser in m ³	18.450	18.779	18.193
Abwasser in m ³	18.450	18.779	18.193

GRI 303-3, GRI 303-4

3.3 Abfallmanagement und Recycling

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

Abfall

Bei der Abfallentsorgung wird nur mit qualifizierten Partnern zusammengearbeitet. An allen genannten Standorten entspricht dies den zertifizierten Entsorgungsfachbetrieben. Für die Überprüfung der ordnungsgemäßen Entsorgung der Abfälle ist der Abfallbeauftragte verantwortlich. Somit wird sichergestellt, dass Änderungen in Gesetzen erkannt und rechtskonform umgesetzt werden. In den internen Verfahrensanweisungen wird gefordert, dass Abfälle in erster Linie zu vermeiden und in zweiter Linie zu verwerten sind. Ziel ist es 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 die 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 kommunal festgelegten Regelungen in unterschiedlich farblich gekennzeichneten und beschrifteten Behältnissen. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist verantwortlich für den korrekten Einwurf und die getrennte Abfallerfassung der einzelnen Abfallfraktionen (Abfallart). Die

03

Umwelt

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

Abteilungs-/ Bereichsleiter haben eine überwachende Funktion für das getrennte und ordnungsgemäße Sammeln der Abfälle in ihren Zuständigkeitsbereichen. Dies wird in SOS-Audits auch so überprüft und gegebenenfalls nachgeschult.

Unser Abfall setzt sich zusammen aus:

Abfallaufkommen und -entsorgung (in t)	2020	2021	2022
Gefährliche Abfälle	391	620	480
Ungefährliche Abfälle	891	560	520

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

Die gesetzliche Pflicht zur Rücknahme von Transport- und Verkaufsverpackungen decken wir durch eine 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.

Duales System (Verkaufsverpackungen) in t	2020	2021	2022
Kunststoffe	3,863	4,242	4,046
Papier / Pappe / Kartonagen	0,291	0,32	0,305

Transportverpackungen (in t)	2020	2021	2022
PE-Folie	5,794	6,363	6,074
Papier / Pappe / Kartonagen	31,353	34,430	32,866

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

Recycling von Hartmetallabfällen

Durch das Recycling eigener angefallener Rohstoffe, wie bspw. Hartmetallstückschrotte oder Hartmetallschleifschlämme, leistet Gühring seinen Beitrag zur Kreislaufwirtschaft.

Beim Recycling von Hartmetall lässt das Unternehmen die Abfallprodukte durch seine Dienstleister so aufbereiten, dass diese in den Materialkreislauf zurückgeführt werden können. Da Gühring Verbraucher von Hartmetall ist, ergibt sich hierdurch die Möglichkeit Ressourcen zu sparen.

GRI 306-4

Wiederverwertete Verpackungsmaterialien

Jede Art von Verpackungen im Allgemeinen und auch bei Gühring 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 benutzt Gühring gerne eine Alternative: Verpackungen aus Holz. Holzverpackungen bestehen aus nachwachsenden Rohstoffen und können mehrfach verwendet werden.

Die Aufbereitung und Wiederverwertung von Holzverpackungen aus der PKD-Fertigung (Polykristalliner Diamant) ist daher ein Beispiel, wie Gühring mit dem Thema Verpackungen umgeht. Bei Gühring heißt Wiederverwertung, dass die Verpackungen vom Kunden wieder zurückkommen, sie aufbereitet werden und anschließend erneut verwendet werden können.

Durch die hochwertige Qualität der Verpackungen aus Holz ist es möglich, diese aufzuarbeiten und erneut zu nutzen. So schont das Unternehmen nicht nur wertvolle Ressourcen, sondern verringern auch das Abfallaufkommen beim Kunden. Seit 2019 werden Verpackungsholzboxen für Fertigwerkzeuge, die vom Kunden zurückgeholt werden, überschleift und aufbereitet, sodass diese wieder verwendet werden.

GRI 301-1

Mitarbeiter & Gesellschaft

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



04

Mitarbeiter & Gesellschaft

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

Als Unternehmen tragen wir eine besondere Verantwortung für unsere Mitarbeiter und die Gesellschaft. Dieser sozialen Verantwortung kommen wir sowohl im Umgang mit unseren 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 eines Unternehmens sind seine qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Aktuell beschäftigt die Gühring KG 2316 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Persönliche Entwicklungschancen, ein gesundheitsverträgliches Arbeitsumfeld und die Möglichkeit, Beruf und Familie zu vereinen sind nur einige der Faktoren, auf die Gühring beim Umgang mit seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern achtet.

Übersicht Mitarbeiterstruktur:

	2020	2021	2022
 Weiblich:	510	511	497
befristet:	16	12	6
unbefristet:	494	499	491
 Männlich:	1910	1866	1819
befristet:	22	15	24
unbefristet:	1888	1851	1795
Gesamtmitarbeitende	2420	2377	2316

Der Mitarbeiterzufriedenheitsindex (MI) wird bei Gühring jährlich angepasst, damit das Unternehmen möglichst genaue Aussagen über die Zufriedenheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter treffen kann. Für die Mitarbeiterzufriedenheit werden verschiedene Kriterien gemessen und mit den Vorjahren verglichen. Unter anderem werden Kriterien wie Betriebszugehörigkeit, die Krankenrate, die Investitionen in Arbeitssicherheit oder die Anzahl der freigestellten Betriebsräte betrachtet. Die Verbesserung des MI in den letzten Jahren zeigt die positive Ausrichtung des Unternehmens gegenüber seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf.

Die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeigt sich auch in einer stabilen Fluktuationsquote. Die Fluktuationsrate ist seit Jahren stabil und bewegt sich zwischen 4 und 6%. Im Berichtszeitraum lag sie bei 4,23*%.

* Die Fluktuationsrate wird nach der BDA-Formel berechnet.

GRI 401-1

Gühring bietet für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedene Benefits an. So werden zum Beispiel Urlaubsverschickungen, Essenszuschüsse, Einkaufsgutscheine/Einkaufsrabatte, Telearbeit/Werkwohnungen und weitere Vorteile angeboten. Die einzelnen Vorteile lassen sich alle durch die Gühring Corporate Benefits-App oder den Browser schnell und einfach abrufen. Dabei gibt es für betriebliche Leistungen keine Unterscheidung im Angestelltenbereich zwischen Voll- und Teilzeit-Angestellten.

GRI 401-2

Vergütungsgrundsätze

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

Prozentsatz der Angestellten, die unter Tarifverträge fallen:

	2020	2021	2022
Tariflich Angestellte	79 %	79 %	78 %
Außertariflich Angestellte	21 %	21 %	22 %

GRI 2-19 GRI 2-20

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 Gühring-Angestellte sein könnten, anstehen, gelten bei uns die gesetzlichen und tariflichen Fristen.

GRI 402-1

Elternzeit

Bei Gühring haben die Mitarbeiterinnen und auch Mitarbeiter die Möglichkeit, Elternzeit in Anspruch zu nehmen. So sorgt das Unternehmen dafür, dass das Bundeselterngeld und Elternzeitgesetz Anwendung findet. Im Berichtszeitraum befanden sich 114 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit.

GRI 401-3

4.2 Aus- und Weiterbildungen

Bei Gühring wird viel Wert auf eine gute Aus- und Weiterbildung gelegt. Daher bietet das Unternehmen 14 verschiedene technische und kaufmännische Ausbildungsmöglichkeiten von Industriemechaniker über Präzisionswerkzeugmechaniker bis Industriekaufmann und Fachinformatiker mit verschiedenen Fachrichtungen an.

Durch die zunehmende Wichtigkeit der Digitalisierung entstehen auch bei Gühring immer wieder neue Ausbildungsmöglichkeiten, wie z.B. die Ausbildung zu Kaufleuten im E-Commerce, die seit 2019 angeboten wird oder seit dem Jahr 2022 der DH-Studiengang „Mediendesign“ und das Kombi-Studium „Technische Informatik“ ab 2024. Zum ersten Januar hatte Gühring über 163 Auszubildende und Duale Studierende in 14 verschiedenen Ausbildungs- oder Studiengängen.

Anzahl Auszubildende im Januar	2020	2021	2022
Kaufmännisch (4 Ausbildungsberufe)	26	28	24
Technisch (3 Ausbildungsberufe)	140	135	118
Studium (4 Duale Studiengänge, 2 Kombi-Studiengänge)	22	24	21
Insgesamt	188	187	163

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

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

Schülern und Studenten bietet das Unternehmen die Möglichkeit Praktika zu absolvieren oder Abschlussarbeiten an verschiedenen Standorten zu schreiben.

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

Mitarbeiterförderung

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

04

Mitarbeiter & Gesellschaft

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

- 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 seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern, bietet Gühring interne Schulungen über sein 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 bietet Gühring selbstverständlich seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch die Möglichkeit sich extern fortzubilden. Für Aufstiegsfortbildungen oder Sprachkurse steht das Unternehmen gerne beratend zur Seite, um seinen 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 10.308 Weiterbildungsstunden statt.

Um den 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

4.3 Vielfalt und Chancengleichheit

Vielfalt stellt in Unternehmen einen Mehrwert dar. Gühring schafft ein Arbeitsumfeld, das für alle Menschen offen ist, unabhängig von deren kulturellem und ethnischen Hintergrund, Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität oder Alter. Von dieser Vielfältigkeit profitiert die tägliche Arbeit.

Ungeachtet aller individueller Verschiedenheit hat jeder einen Anspruch auf faire und gleichberechtigte Behandlung, geschützt vor Benachteiligung und Belästigung. Eine von Fairness, gegenseitigem Respekt und Vertrauen im Umgang miteinander geprägte Unternehmenskultur bildet die Basis für die heutige und die künftige erfolgreiche Zusammenarbeit. Es ist Aufgabe jedes Beschäftigten, hierzu seinen Beitrag zu leisten und ein partnerschaftliches Klima zu schaffen, in dem Diskriminierung keine Chance hat. Dies erfordert ein hohes Maß an Offenheit, Toleranz und Integrität im Umgang miteinander. Bei Gühring greift das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das alle Beschäftigten vor Benachteiligung am Arbeitsplatz schützt. Das Diskriminierungsverbot gilt dabei nicht nur für den Arbeitgeber,

04

Mitarbeiter & Gesellschaft

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

sondern auch unter Arbeitskollegen.

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

Für Beschwerden im Unternehmen ist der jeweilige Vorgesetzte, die Personalabteilung, der Compliance-Beauftragte oder der Betriebsrat zuständig.

Unterteilung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Altersgruppen und Schutzbedürftigkeit:

Altersstruktur	Anzahl Mitarbeiter insgesamt	Anzahl schutzbedürftiger Mitarbeiter
U30 männlich	315	2
U30 weiblich	94	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

4.4 Arbeitssicherheitsstandards und Gesundheitsschutz

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

Die Beachtung und Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und Standards zum Thema Arbeitssicherheit sorgen für sichere Arbeitsabläufe. Die Grundlage hierfür bildet ein Managementsystem für die Arbeitssicherheit, das für den Hauptsitz in Albstadt nach der ISO 45001 eingeführt wurde. An allen Standorten werden kontinuierlich die Arbeitssicherheitsstandards im Rahmen von jährlichen Arbeitsschutzbegehungen verbessert. Durch Gefährdungsbeurteilungen werden sämtliche relevante Gefährdungen identifiziert, denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglicherweise ausgesetzt sind. Ergriffen werden geeignete Maßnahmen und deren Umsetzung, um diese Gefährdungen frühzeitig zu erkennen und Unfälle sowie Beeinträchtigungen zu vermeiden. Verantwortlich hierfür sind die Sicherheitsfachkräfte in Zusammenarbeit mit dem 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**

Bereits im Beschaffungsprozess wird geprüft, ob Gefahrstoffe durch weniger kritische Substanzen ersetzt werden können. Wenn dies nicht möglich ist, werden technische Schutzmaßnahmen zur Gefahrenvermeidung geprüft und nach Möglichkeit umgesetzt. Die möglichst vollständige Beseitigung verbleibender Restgefährdungen durch organi-

04

Mitarbeiter & Gesellschaft

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

satorische Maßnahmen und auch die persönlichen Maßnahmen sind die letzten beiden Schritte, um 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 und deren Wirksamkeit prüft. Ebenso finden vierteljährlich Arbeitsschutz-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 Entwicklung der vergangenen Jahre verdeutlicht, dass die Häufigkeit von Unfällen kontinuierlich abnimmt. Dies unterstreicht die Effektivität der verschiedenen Maßnahmen im Bereich Arbeitsschutz, wie beispielsweise Schulungen und die Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

	2020	2021	2022
Todesfälle	0	0	0
Verletzungen mit schweren Folgen	0	0	0
Arbeitsbedingte Verletzungen	24	29	27

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. Gühring stellt 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.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Gühring stellt eine breite Palette an Gesundheitsmaßnahmen zur Verfügung, darunter medizinische Vorsorge, Betriebssportangebote zur Steigerung der körperlichen Leistungsfähigkeit, Maßnahmen zur Arbeitsplatzgestaltung sowie Initiativen zur Förderung der psychischen Gesundheit. In diesem Zusammenhang werden verschiedene Sportgruppen, Vergünstigungen für Fitnessstudios und andere Unterstützungen zur Förderung der Gesundheit angeboten. Zusätzlich werden regelmäßige Obsttage in der Kantine organisiert, um die gesunde Ernährung zu fördern. Zusätzlich können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch präventive Untersuchungen durch den medizinischen Dienst in Anspruch nehmen.

Folgende Aspekte sind im Gesundheitsmanagement von Gühring verankert:

- Gesundheitsförderung
- Krankheitsstatistik
- Psychische Gesundheit/Psychische Belastung

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 arbeitet Gühring mit einem kompetenten Ansprechpartner zusammen, der dem Unternehmen bei allen Fragen des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsvorsorge berät. Neben der Beratung in Bezug auf alle Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unterstützt der medizinische Dienst bei der Unfallverhütung, bei der Planung von Arbeitsschutzmaßnahmen, der Gestaltung von Arbeitsplätzen, der Arbeitsumgebung, des Arbeitsablaufes und der Arbeitsorganisation. Weiter unterstützt der medizinische Dienst bei der Organisation der Ersten Hilfe im Betrieb, der Auswahl und der Erprobung persönlicher Schutzausrüstung sowie

04

Mitarbeiter & Gesellschaft

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

bei Vorsorgeuntersuchungen oder Impfungen. Gühring legt hierbei 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 verfolgt Gühring die Vision eines sozialen, betriebswirtschaftlichen Unternehmens, welche durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung geprägt ist.

Beispielsweise findet am Standort in Berlin eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Werkstätten für Menschen mit Behinderung statt. Insgesamt arbeitet der Standort dort mit 8 verschiedenen Werkstätten zusammen. Die Tätigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dabei von Werkstatt zu Werkstatt verschieden. 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 ca. 160 Beschäftigte in den einzelnen Werkstätten und auf dem Werksgelände für Gühring. Durch den hohen Betreuungsschlüssel erreichen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch eine hohe Qualität. Besonders das Thema Inklusion spielt eine wichtige Rolle für Gühring. Die Integration von Menschen mit Behinderung ist daher für das Unternehmen selbstverständlich.

Da Gühring die Arbeiten aber nicht nur extern vergibt, sondern auch

eine Werkstatt für Menschen mit Behinderung direkt im eigenen Werke verankert hat, legt das Unternehmen großen Wert auf die Gestaltung dieser Arbeitsplätze. So fand ein Umzug und die Erweiterung der Werkstatt für Menschen mit Behinderung 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 konnte die Kapazität verdoppelt werden. 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 das Unternehmen wesentlich, sondern auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Behindertenwerkstatt Mosaik.

Seit Jahren kooperiert Gühring außerdem mit Marienberg e.V. in Garmertingen, 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 Marienberg aufgearbeitet. Seit 2019 werden die Holzverpackungen von PKD-Werkzeugen (polykristalliner Diamant) dort von Menschen mit einer Behinderung aufgearbeitet. So können die Verpackungen wieder genutzt und Menschen aus der 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.

GRI 203, GRI 413-1

Allgemeine Standardangaben

Organisationsprofil

2-1	Organisationsprofil Kapitel 1.1 Unternehmensporträt	2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans Kapitel 1.4 Nachhaltigkeitsmanagement
2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden Kapitel 1.1 Unternehmensporträt	2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans Keine Angaben
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle Über diesen Bericht	2-19	Vergütungspolitik Kapitel 4.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen Über diesen Bericht	2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung Kapitel 4.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
2-5	Externe Prüfung Über diesen Bericht	2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung Keine Angaben
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen Kapitel 1.1 Unternehmensporträt	2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung Vorwort der Geschäftsführung
2-7	Angestellte Kapitel 4.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen Kapitel 1.3 Corporate Governance & Compliance
2-8	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind Keine Angaben	2-24	Einbeziehung politischer Verpflichtungen Kapitel 1.5 Wesentlichkeitsprozess & Stakeholdermanagement
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung Kapitel 1.1 Unternehmensporträt	2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen Kapitel 1.3 Corporate Governance & Compliance
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans Kapitel 1.4 Nachhaltigkeitsmanagement	2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen Kapitel 1.3 Corporate Governance & Compliance
2-11	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans Keine Angaben	2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen Kapitel 1.3 Corporate Governance & Compliance
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen Keine Angaben	2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen Kapitel 1.5 Wesentlichkeitsprozess & Stakeholdermanagement
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen Kapitel 1.6 Chancen & Risikomanagement	2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern Kapitel 1.5 Wesentlichkeitsprozess & Stakeholdermanagement
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung Kapitel 1.4 Nachhaltigkeitsmanagement	2-30	Tarifverträge Kapitel 4.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
2-15	Interessenkonflikte Keine Angaben	3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen Kapitel 1.5 Wesentlichkeitsprozess & Stakeholdermanagement
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen Kapitel 1.3 Corporate Governance & Compliance	3-2	Liste der wesentlichen Themen Kapitel 1.5 Wesentlichkeitsprozess & Stakeholdermanagement
		3-3	Management von wesentlichen Themen Kapitel 1.5 Wesentlichkeitsprozess & Stakeholdermanagement

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 Gühring.

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**
 Gührings Betriebsstätten werden nicht geprüft
 205-2 **Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung**
 Teil der 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 Gühring KG ist als Konzernobergesellschaft dazu verpflichtet das sog. Country-by-Country-Reporting den deutschen Finanzbehörden zur Verfügung zu stellen. Dieser Verpflichtung kommt die Gühring 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 Gühning 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		
<u>Arbeitnehmer – Arbeitgeber – Verhältnis</u>			
402/103	Angaben zum Managementansatz Kapitel 4.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter		
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen Kapitel 4.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter		
<u>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</u>			
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		
<u>Aus- und Weiterbildung</u>			
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		
<u>Diversität und Chancengleichheit</u>			
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.		
<u>Nichtdiskriminierung</u>			
406/ 103	Angaben zum Managementansatz Kapitel 4.3 Vielfalt & Chancengleichheit		
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen Kapitel 4.3 Vielfalt & Chancengleichheit		
<u>Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen</u>			
407/ 103	Angaben zum Managementansatz Kapitel 1.2 Unternehmenspolitik		
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte Im Berichtszeitraum gab es keinen Verstoß gegen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen.		

Kinderarbeit

408/ 103 **Angaben zum Managementansatz**

Kapitel 1.2 Unternehmenspolitik

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

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

Zwangs- oder Pflichtarbeit

409/ 103 **Angaben zum Managementansatz**

Kapitel 1.2 Unternehmenspolitik

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

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

Sicherheitspraktiken

410/ 103 **Angaben zum Managementansatz**

Kapitel 2.3 Verantwortung in der Lieferkette

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

Kapitel 2.3 Verantwortung in der Lieferkette

Rechte der indigenen Bevölkerung

411/ 103 **Angaben zum Managementansatz**

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

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

Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

412/ 103 **Angaben zum Managementansatz**

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

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

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

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

Politische Einflussnahme

415/ 103 **Angaben zum Managementansatz**

415-1 **Parteispenden**

Dieser Punkt ist für die Gühning KG nicht relevant. Nur gelegentlich und in geringfügiger Höhe fließen Spenden an politische Parteien. Im Jahr 2022 wurden 1.000 Euro an politische Parteien gespendet.

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

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:

Uwe Petzendorfer

Erstellung des Berichts:

Nina Vidovic

Der Nachhaltigkeitsbericht steht im Internet auf der Gühring

Homepage unter:

[https://guehring.com/ueber-uns/unternehmen/nachhaltig-keit-bei-guehring/](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.