



Nachhaltigkeits- bericht 2021

Think Tomorrow.



SSI SCHÄFER

Inhalt

03 Vorwort der Geschäftsführung

05 Unternehmensportrait

13 Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie

19 Wertebasierte Unternehmenskultur

20 Compliance: Mehr als nur Gesetze

23 Exzellente Qualität, sichere Produkte

26 Achtsamer Umgang mit Ressourcen

29 Verantwortungsvoller Arbeitgeber

33 Ein sicherer Arbeitsplatz für alle

37  **Gemeinsam fürs Klima**

38  **Innovativer Lösungsanbieter**

39 Digital in die Zukunft

42 Nachhaltige Innovationen

45 Stabiles und profitables Wachstum

50  **Die Zukunft des Ackerbaus ist vertikal**

51  **Verantwortungsvolles Management**

52 Verantwortung übernehmen, Menschenrechte schützen

55 Nachhaltige Lieferketten sichern - weltweit

59 Klimawandel stoppen

62 Umweltleistung verbessern

65 Emissionen reduzieren

68  **Gegen die Nahrungsmittelverschwendung**

69  **Fokus Mitarbeiter:innen**

73  **Effizienz trifft soziale Verantwortung**

74 Zahlen, Daten, Fakten

86 GRI-Inhaltsindex

89 Über diesen Bericht

Vorwort der Geschäftsführung

„Gleichzeitig haben wir Anfang des vergangenen Jahres ein neues SSI SCHÄFER Leitbild sowie eine neue Gruppenstrategie entwickelt.“



Sehr geehrte Mitarbeiter:innen, Kund:innen und Geschäftspartner:innen,

das Jahr 2021 stand für SSI SCHÄFER ganz im Zeichen der Transformation. Mit Aufnahme unserer Tätigkeit als Gruppengeschäftsführung war es unsere oberste Priorität, die wesentlichen Säulen des Unternehmens mit Blick auf Profitabilität und Liquidität zu stabilisieren und die Unternehmensgruppe für die Zukunft auszurichten. Gleichzeitig haben wir Anfang des vergangenen Jahres ein neues SSI SCHÄFER Leitbild sowie eine neue Gruppenstrategie entwickelt. Die daraus resultierende „SSI Strategy Roadmap 2023“ stellt sechs Themen in den Vordergrund, die wir begonnen haben zu bearbeiten und auf die wir uns auch in den nächsten Jahren konzentrieren werden: Profitabilität,

Innovation, Wachstum, Kundenzufriedenheit, Mitarbeiterorientierung und Nachhaltigkeit.

Besonders der Bereich Nachhaltigkeit hat in unserer Gesellschaft in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. Wichtige Schritte waren in diesem Zusammenhang das 2016 in Kraft getretene Pariser Klimaabkommen sowie die Agenda 2030 der Vereinten Nationen für eine nachhaltige Entwicklung. Aufbauend darauf veröffentlichte die Europäische Kommission im März 2018 ihren Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums. Viele kapitalmarktorientierte Unternehmen sind bereits zu einer regelmäßigen Berichterstattung bezüglich ihrer Nachhaltigkeitsaktivitäten verpflichtet und auch, wenn diese Vorgaben für uns bisher noch freiwillig sind, wollen wir unserer Verantwortung als großes mittelständisches

Unternehmen mit Hauptsitz in Deutschland und weltweiter Unternehmensaktivität gerecht werden und unseren Beitrag für eine nachhaltige Entwicklung leisten.

Engagement beweisen wir in diesem Zusammenhang bereits jetzt konkret, in dem wir 2020 der globalen Initiative „50 Sustainability and Climate Leaders“ beigetreten sind. Als erster Anbieter der Intralogistik bilden wir einen wichtigen Teil dieser Allianz und leisten einen Beitrag zur Erreichung der 17 nachhaltigen Klimaziele der UN Sustainable Development Goals.

Außerdem haben wir uns intensiv mit unseren eigenen Werten auseinandergesetzt und für uns eine Wertedefinition entwickelt, die sich auch in unseren Ansprüchen an eine nachhaltige Zukunft bei SSI SCHÄFER widerspiegelt:

Fünf Eckpunkte unserer Wertedefinition



1. Soziale Gerechtigkeit. Beachtung der Menschenrechte, Sicherheit, Gleichstellung der Geschlechter, kulturelle Vielfalt, Integration.



2. Umweltschutz bezieht sich auf unsere natürliche Umgebung, einschließlich Wasser, Energieverbrauch, Landwirtschaft, biologische Vielfalt, Tiere, Wälder, Luft.



3. Wirtschaftliche Entwicklung, die sich auf das Verständnis der Grenzen und des Potenzials des Wirtschaftswachstums sowie auf Armutsbekämpfung, verantwortungsvollen Konsum, Nachhaltigkeit von Unternehmen, Governance, Energieeffizienz und Energieeinsparung, Beschäftigung, Bildung, sowie Abfallwirtschaft bezieht.



4. Unternehmensführung, die den Rahmen für eine nachhaltige Entwicklung als übergeordnetes Prinzip schafft und transparente und effektive Strukturen auf lokaler, nationaler und globaler Ebene fördert.



5. Die Unternehmenskultur dient als Rahmen für die Nachhaltigkeit, einschließlich der Werte und Ziele, auf deren Grundlage wir unser Tagesgeschäft gestalten.

GRI 102-14
GRI 102-16

Darüber hinaus war es uns wichtig, die an uns gerichteten externen Erwartungen unserer Stakeholder – Kund:innen, Mitarbeitende, Geschäftspartner:innen, unsere Eigentümer und Kapitalgeber sowie die Gesellschaft und Öffentlichkeit insgesamt – zu kennen, um sie in unserem Strategieprozess zu berücksichtigen und unser Nachhaltigkeitsengagement auf eine solide Basis zu stellen. So konnten wir, ergänzt um unsere interne Perspektive, die für uns wesentlichen Themen identifizieren und drei Handlungsfelder ableiten: *„Werteorientierte Unternehmenskultur als Fundament für unseren Umgang mit Stakeholdern und Ressourcen“*, *„Schaffung innovativer und nachhaltiger Lösungen für unsere Kund:innen mit intelligenten Prozessen“* sowie *„Verantwortungsvolles Management durch die Reduktion der Auswirkungen entlang unserer Wertschöpfungskette“*. Für jedes dieser Handlungsfelder haben wir im vergangenen Jahr konkrete Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen definiert, über deren Umsetzung und Fortschritt wir zukünftig regelmäßig berichten werden.

Mit unserem ersten Nachhaltigkeitsbericht wollen wir unseren Stakeholdern einen Einblick geben, welche nachhaltigen Initiativen, Projekte und Lösungen wir heute schon verfolgen, was unsere größten Herausforderungen in den relevanten Handlungsfeldern in den nächsten Jahren sind und wie wir diese meistern wollen.

„Mit unserem ersten Nachhaltigkeitsbericht wollen wir unseren Stakeholdern einen Einblick geben, welche nachhaltigen Initiativen Projekte und Lösungen wir heute schon verfolgen und wie wir die Herausforderungen der nächsten Jahre meistern wollen.“

Wir haben diesen Bericht in Anlehnung an die GRI-Standards, eines weltweit anerkannten Standards der Global Reporting Initiative für Nachhaltigkeitsberichte, erstellt, um unserem eigenen Anspruch an eine hohe Qualität der Berichterstattung gerecht zu werden.

Neben unserer eigenen Nachhaltigkeitsorientierung und der Einbindung unserer Partner in der vorgelagerten Lieferkette sehen wir es als unsere Aufgabe als führendes weltweit tätiges Intralogistikunternehmen, auch unsere Kund:innen bei Innovationen und Effizienzsteigerungen in ihren Logistikprozessen und Lieferketten so zu unterstützen, dass sie mit unseren Lösungen nicht nur langfristig erfolgreich, sondern auch nachhaltig wirtschaften können.

Wir freuen uns auf den Austausch mit Ihnen!

Neunkirchen, August 2022

Steffen Bersch
CEO

Bruno Krauss
CFO

Harald Rackel
COO

Unternehmensportrait

Die SSI SCHÄFER Gruppe ist eine global operierende Unternehmensgruppe und der weltweit führende Lösungsanbieter von modularen Lager- und Logistiksystemen mit internationalem Hauptsitz in Neunkirchen (Deutschland). Auf sechs Kontinenten entwickelt SSI SCHÄFER innovative Lösungskonzepte für die verschiedenen Branchen seiner Kund:innen und gestaltet so die Zukunft der Intralogistik.

Unser Leitbild in eine erfolgreiche Zukunft

Im Jahr 2021 haben wir uns ein neues Leitbild gegeben, das uns auf unserem Weg in die Zukunft begleitet und die Basis für unsere SSI Strategy Roadmap 2023 bildet.

Unsere Vision

Wir ermöglichen als Technologieführer die nachhaltige Versorgung der urbanisierten Gesellschaft mit verschiedenen Gütern und Waren und messen unsere Arbeit an der Zufriedenheit unserer Kund:innen.

Unsere Mission

Wir befähigen unsere Kund:innen dazu, die steigenden Erwartungen und Bedürfnisse ihrer Kund:innen mit lösungsorientierter Intralogistik besser, effizienter und nachhaltiger zu erfüllen. Dies erfordert einen intensiven Austausch und eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den unterschiedlichen Stakeholdern.

GRI 102-1
GRI 102-3, 102-4, 102-5
GRI 102-7, 102-8
GRI 102-16

Unsere Werte

Als Familienunternehmen setzen wir auf eine eigenständige und pragmatische Gestaltung der Zukunft. Wir stehen für Zusammenarbeit in einer starken Gruppe und in langjährigen Partnerschaften, für die die Wertschätzung gegenüber Kolleg:innen und Geschäftspartner:innen elementar ist. Denn nur so können wir Veränderungen gemeinsam umsetzen und unseren Fokus auf Nachhaltigkeit beim Wirtschaften mit allen Ressourcen setzen.

Unternehmensstruktur

Mit der Gründung der „Fritz-Schäfer fabrikmäßige Herstellung von Blechwaren aller Art“ im Jahr 1937 wurde der Grundstein für die mittlerweile 85-jährige Historie des Familienunternehmens gelegt. Über Generationen hinweg formte die Familie Schäfer einen der größten Intralogistik-Anbieter der Welt. Neben

der SSI SCHÄFER Gruppe agieren auch die Schwestergesellschaften SCHÄFER WERKE und der SCHÄFER SHOP unter dem Namen „SCHÄFER“ – jedoch unabhängig voneinander in diversifizierten Geschäftsfeldern.

Das Mutterunternehmen der SSI SCHÄFER Gruppe ist die Fritz Schäfer GmbH & Co KG Einrichtungssysteme mit Sitz in Neunkirchen. Darüber hinaus existieren rund 70 weltweit operative tätige Tochtergesellschaften und sieben Produktionsstätten. Insgesamt beschäftigt die Unternehmensgruppe rund 10.000 Mitarbeiter:innen.

SSI SCHÄFER befindet sich im Besitz von insgesamt mehr als 20 Gesellschafter:innen, die den Grundsatz haben, die SCHÄFER-Unternehmensgruppe als unabhängiges Familienunternehmen zu führen.

Organisation der SSI SCHÄFER Gruppe (Stand: 2021)*

BEIRAT

GESCHÄFTSFÜHRUNG

CEO Group

Steffen Bersch

CFO Group

Bruno Krauss

COO Group

Harald Rackel

GRUPPENFUNKTIONEN

- | | | |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Compliance & Internal Audit ▪ HR & Internal Communication ▪ Marketing & External Communication ▪ Group Legal & Data Protection ▪ Strategy | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Business Process Management ▪ HSE & Global Social Responsibility ▪ Finance: Accounting, Controlling Taxes ▪ IT & Information Safety | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Plant Controlling ▪ Supply Chain Excellence ▪ Integrated Management System ▪ Procurement <ul style="list-style-type: none"> - Direct Spend Autom. - Direct Spend Non-Autom. - Indirect Spend ▪ Global Technology |
|---|--|--|

GESCHÄFTSBEREICHE (CEO)

- Logistics Solutions (LS)
- Customer Service (CS)
- Products & Equipment (PE)
- Waste & Packaging (WP)

WERKE (COO)

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Neunkirchen (GE) ▪ Graz (AT) ▪ Hranice (CZ) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Malaysia ▪ USA, Mexico |
|---|---|

REGIONEN (CFO)

- North America
- Latin America
- APAC & MEA
- Northern Europe
- Central Europe
- Southern Europe

*Schematische Illustration. Kein Organisationschart.

Im Jahr 2020 wurde eine neue, familienfremde Geschäftsführung berufen, deren Kontrolle dem Beirat obliegt, der durch die Gesellschafter:innen berufen wurde. Dieser Beirat bestand im Geschäftsjahr 2021 aus insgesamt 7 Mitgliedern.

Die Geschäftsführung der Gruppe besteht aus Steffen Bersch als Chief Executive Officer (CEO), Bruno Krauss als Chief Financial Officer (CFO) und Harald Rackel als Chief Operating Officer (COO). Im Jahr 2020 wurde nachfolgende Matrixstruktur im Unternehmen implementiert:

Unterhalb der Geschäftsführung strukturieren sich 14 verschiedene Gruppenfunktionen, die die strategische und administrative Führung innehaben und je nach Fachgebiet an das jeweilige Mitglied der Geschäftsführung berichten.

Die Gruppenfunktion Social Responsibility and Health, Safety & Environment (HSE) ist dem CFO zugeordnet. Neben der Gruppenfunktion, die federführend für die Ausrichtung und Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie verantwortlich ist, wurde das Global Sustainability Council (GSC) eingeführt. Hier werden die Regional Heads sowie Leiter:innen der Gruppenfunktionen in die Steuerung und Zielverfolgung der Nachhaltigkeitsstrategie mit einbezogen.

GRI 102-19, 102-20
GRI 102-45

Darüber hinaus gliederte sich SSI SCHÄFER in 2021 auf vier übergeordnete und globale Geschäftsbereiche auf:

- Logistics Solutions
- Customer Services
- Products & Equipment
- Waste & Packaging

Diese werden jeweils von einem Geschäftsbereichsleiter geführt, die direkt an den CEO berichten.

Die sechs Regionen, in denen die Unternehmensgruppe aktiv ist, haben eine Berichtslinie zum CFO. Die Werke in den verschiedenen Regionen werden von den jeweiligen Werksleiter:innen verantwortet und sind dem COO unterstellt.

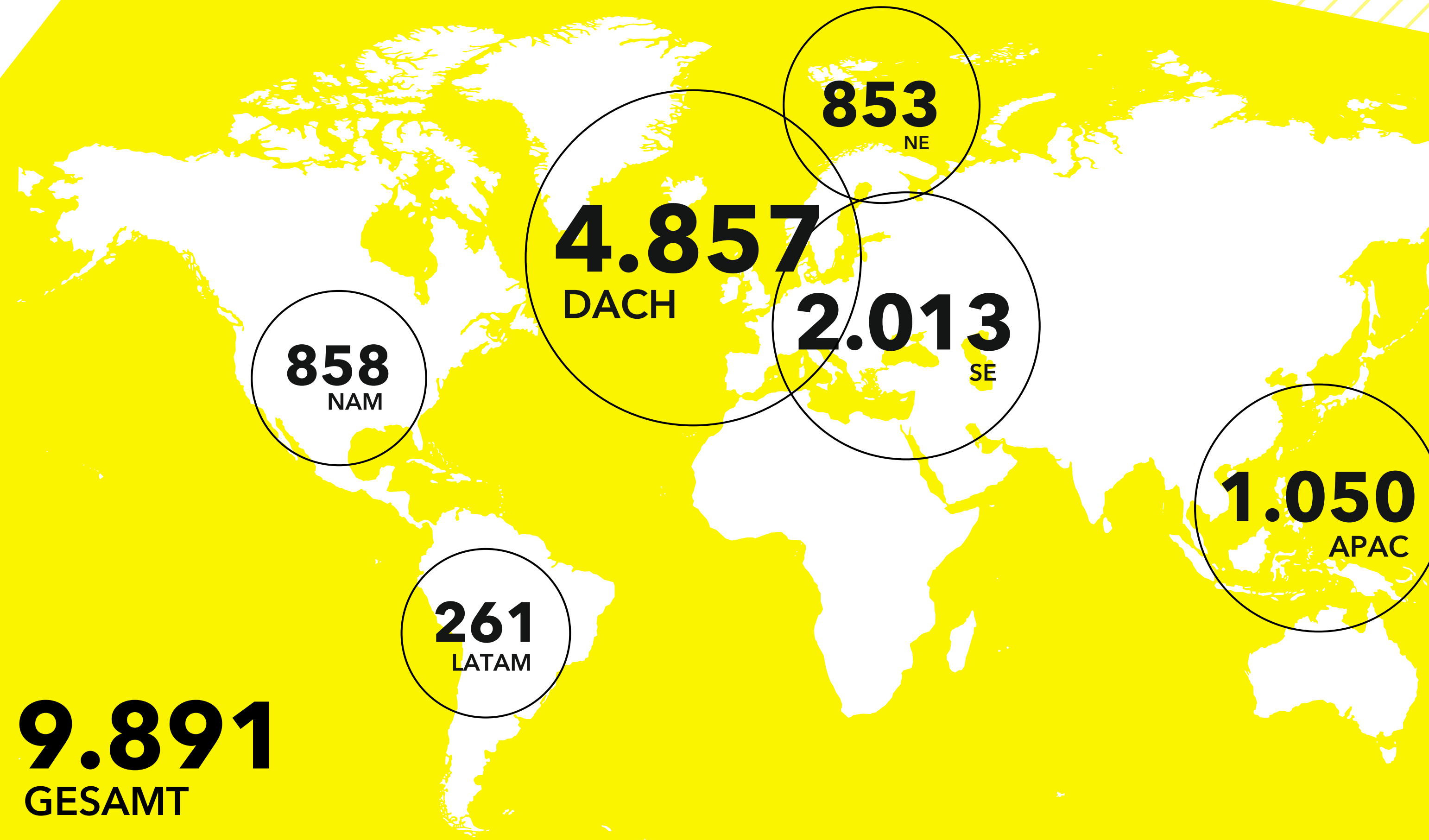
SSI SCHÄFER Mitarbeiter:innen weltweit im Einsatz

Die SSI SCHÄFER Gruppe mit Sitz in Neunkirchen (DE) ist mit über 70 Niederlassungen auf sechs Kontinenten in der ganzen Welt vertreten und kann somit über Ländergrenzen hinweg, globale und lokale Stärke vereinen. SSI SCHÄFER ist in den Regionen APAC & MEA, Nordeuropa, Zentraleuropa, Südeuropa, Nordamerika und Lateinamerika präsent. Unsere sieben Produktionsstandorte befinden sich in Deutschland, Österreich, der Tschechischen Republik, USA, Mexiko und Malaysia.

Die Basis für den Erfolg unserer weltweit agierenden Unternehmensgruppe sind unsere Mitarbeiter:innen. Insgesamt beschäftigten wir zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2021 an den verschiedenen Standorten 9.891 Mitarbeiter:innen (ausgedrückt in Vollzeit-äquivalente-VZÄ) die sich wie folgt auch die verschiedenen Regionen verteilen:



Mitarbeitende nach Regionen



Das Geschäftsmodell in vier Bereichen

Als global operierende Unternehmensgruppe ist SSI SCHÄFER der erste Ansprechpartner für Intralogistiklösungen inklusive Software und plant, konzeptioniert und produziert Systeme zur Einrichtung von Lagern und Betrieben, manuelle und automatische Lager-, Förder-, Kommissionier- und Sortiersysteme sowie Lösungen für Abfalltechnik und Recycling. Dabei gliederte sich unsere Gruppe im abgelaufenen Geschäftsjahr in die Geschäftsbereiche Logistics Solutions, Products & Equipment und Customer Services sowie Waste & Packaging.

Logistics Solutions

SSI SCHÄFER realisiert komplexe Logistiksysteme, ausgehend von der Systemplanung und -beratung bis hin zur schlüsselfertigen Anlage und maßgeschneiderten Service- und Wartungsangeboten.

GRI 102-2



Dabei hat sich der Intralogistik-Experte auf die folgenden sechs Marktbranchen spezialisiert und entwickelt für die unterschiedlichen Anforderungen Lösungsstrategien:

- **Food Retail:** Automatisierte Lagerlösungen für Kund:innen, die Lebensmittel lagern und versenden. Geliefert wird an Großhändler, Geschäfte oder über E-Commerce Kanäle. Die Lager haben meistens verschiedene Kältezonen.
- **Food & Beverage:** Lager- und Kommissionierlösungen für Getränke, Lebensmittel/ Süßigkeiten, Tiefkühlkost, Milchprodukte
- **Retail & Wholesale:** Lösungen für Unternehmen, deren Geschäft die Zwischenlagerung und der Weiterverkauf von zumeist Non-Food Produkten an Händler oder Endkund:innen ist. In Abhängigkeit vom jeweiligen Submarktsektor kommt das gesamte Produktspektrum von SSI SCHÄFER zum Einsatz.
- **Healthcare & Cosmetics:** Lagerlösungen für den Pharma- und Kosmetikbereich. Geliefert wird vor allem an Apotheken, Drogerien sowie Kosmetikgeschäfte und E-Commerce Kund:innen.
- **Industry:** Automatisierte Lager- und Transportlösungen im Industrie-Sektor. Zielkund:innen sind

das produzierende Gewerbe im Maschinen- und Anlagenbau, Automotive und Elektrotechnik. Die Lösungen reichen von der Lagerlogistik im produktionsnahen Umfeld und der Ersatzteillogistik bis zum Einsatz von Robotik und Fahrerlosen Transportsystemen.

- **Fashion:** Alle Kund:innen, die mit Modeartikeln handeln oder diese produzieren. Dabei kann die Ware liegend, hängend oder verpackt gefördert bzw. gelagert werden.

Damit der Materialfluss innerhalb eines Lagers automatisiert abläuft, hat SSI SCHÄFER die Logistiksoftware WAMAS® entwickelt, mit der sämtliche Prozesse in der Intralogistik gesteuert und kontrolliert werden können. Insgesamt beschäftigt die Gruppe 1.100 Software-Experte, die sich um neue digitale Lösungen kümmern und mit leistungsfähigen Produkten zur Verknüpfung von Software- und Hardwarekomponenten den Kund:innen beratend zur Seite stehen. Darüber hinaus unterstützt SSI SCHÄFER als zertifizierter SAP Partner Lösungen wie SAP Extended Warehouse Management (EWM) und begleitet seine Kund:innen bei der Einführung und im laufenden Betrieb.

Products & Equipment

Innerhalb des Geschäftsbereichs Products & Equipment bietet SSI SCHÄFER ein breites Produkt- und Lösungsportfolio für den manuellen sowie teilautomatisierten Intralogistik-Bereich an, welches die Basis für speziell auf die Kund:innen abgestimmte Lösungen ist.

Dank der Modularität des Portfolios sind die Produkte optimal integrierbar und skalierbar. Der Geschäftsbereich lässt sich in die folgenden vier Produktsektoren gliedern:

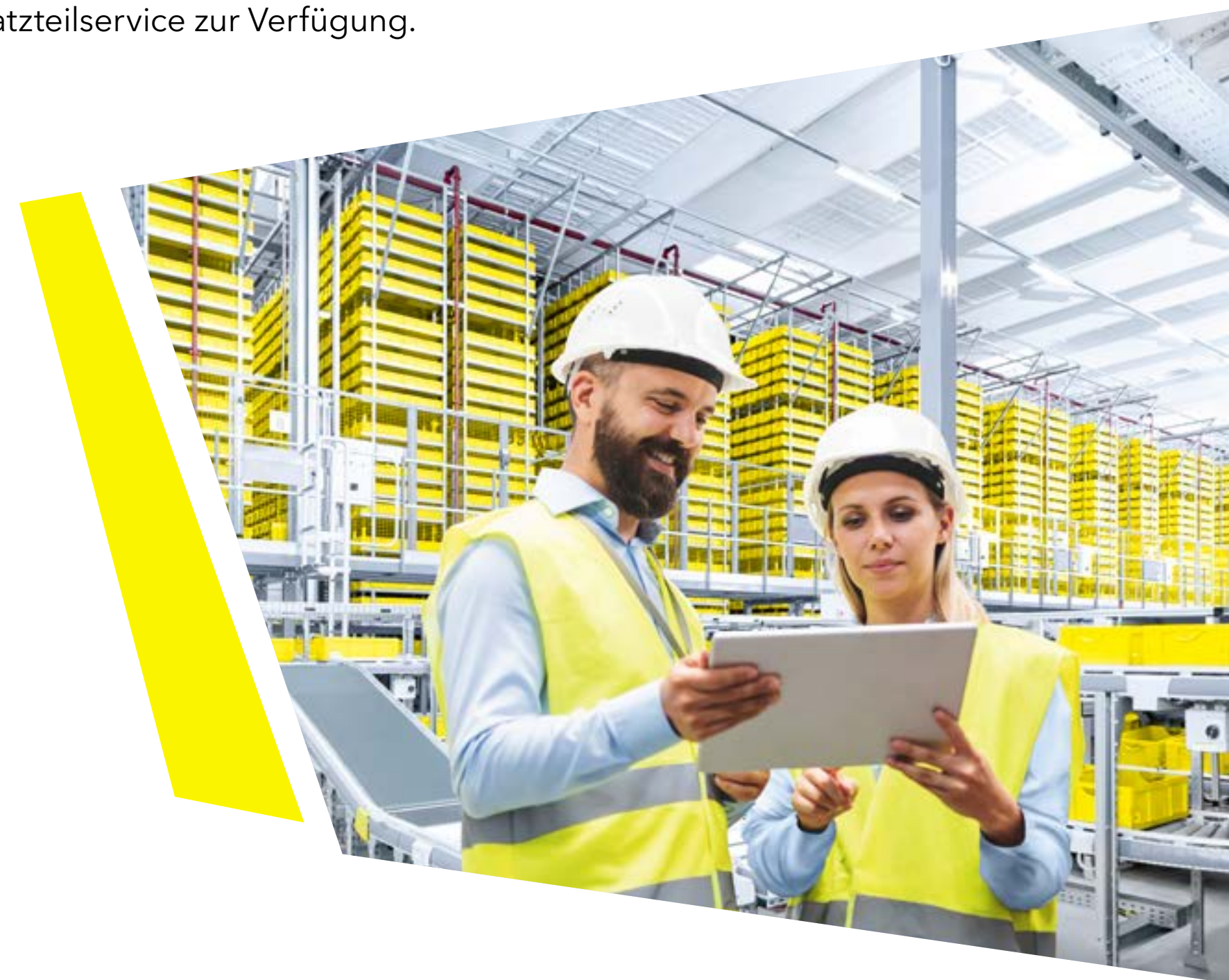
- **Behälter (Containers):** Sowohl für manuelle als auch halb- oder vollautomatisierte Lagerhaltung umfasst die Produktpalette zahlreiche Lager-, Kommissionier- und Transportbehälter.
- **Schwerlastregale (Racking):** Eines der vielfältigsten Palettenregalsysteme am Markt für individuelle Lösungen
- **Fachboden- und Kollidurchlaufregale (Shelving):** Variable und qualitativ hochwertige Regalsysteme für die manuelle Lagerung in ein- oder mehrgeschossiger Bauweise
- **Dynamische Systeme (Dynamic Systems):** Teilautomatisierte Lager- und Kommissionierlösungen, die bedarfsgerecht angepasst werden.

Customer Services

Um die hochkomplexen Logistiksysteme im Service bestmöglich versorgen zu können, bietet SSI SCHÄFER mit dem Geschäftsbereich Customer Services ein innovatives Leistungsportfolio für eine maximale Verfügbarkeit aller Systeme. Dabei arbeiten die Service Account Manager mit aktuellsten Technologien, um als zentrale Ansprechpartner:innen für alle Servicefragen zur Verfügung zu stehen. Die Services lassen sich in die folgenden drei Bereiche aufteilen:

- **Reactive Services** umfassen einen 24/7 Support, der an 365 Tagen im Jahr zur Verfügung steht. Insgesamt hat SSI SCHÄFER für alle Bereiche erfahrene und qualifizierte Ingenieure an mehr als 90 Servicestützpunkten weltweit im Einsatz. Darüber hinaus kann mit Augmented Support das Geschehen in Echtzeit vom Servicetechniker verfolgt werden und so schnell auf Servicefälle reagiert werden.
- **Preventive Services** umfassen eine präventive Wartung durch speziell ausgebildete Servicetechniker mithilfe eines computerunterstützten Instandhaltungsmanagement-Systems (SSI SCHÄFER CMMS). Darüber hinaus stehen Inspektionen, Sicherheitsüberprüfungen, System Monitoring sowie Schulungen für die Mitarbeiter:innen der Geschäftspartner:innen zur Verfügung.

- **Life Cycle Management** umfasst ein ständiges Begleiten der Kund:innen über die gesamte Lebensdauer ihrer Anlage und darüber hinaus. Mit dem Retrofit-Ansatz bringen die Experten von SSI SCHÄFER das System auf den neuesten Stand der Technik, zusätzlich steht den Geschäftspartner:innen weltweit und rund um die Uhr der Ersatzteilservice zur Verfügung.



Waste & Packaging

SSI SCHÄFER entwirft umfassende, bedarfsgerechte Systemlösungen und modulare Konzepte in den Bereichen Abfalltechnik und Recycling. Diese lassen sich optimal in die vorhandenen Strukturen integrieren und werden durch Softwarelösungen unterstützt. Sowohl für den gewerblichen als auch kommunalen Bereich hat SSI SCHÄFER bei der Entwicklung neuer Entsorgungssysteme richtungsweisend mitgewirkt und bereits jetzt neue Maßstäbe in der Abfallwirtschaft gesetzt.

Geschäftsentwicklung im Berichtsjahr

Im Geschäftsjahr 2021 erzielte SSI SCHÄFER einen Umsatz von 1.865 Mio. € und übertraf mit einem generierten Auftragsvolumen in Höhe von 1.978 Mio. € das prognostizierte Budget. Das gesamte Geschäftsfeld Intralogistik, in dem SSI SCHÄFER sowohl als Generalunternehmer als auch als Produktlieferant und Serviceanbieter auftritt, ist mit einem Anteil von circa 90% der prägendste. Den größten Umsatz (circa 52%) erwirtschaftete SSI SCHÄFER mit dem Geschäftsbereich Logistics Solutions. Von den sechs Regionen, in denen die SSI SCHÄFER Gruppe aktiv ist, war die absatzstärkste Region im vergangenen Jahr Zentraleuropa.

GRI 102-2
GRI 102-7

Hier ist Deutschland mit gutem Wachstum und der größten Marktabdeckung der bedeutendste Markt. Die stärksten Wachstumsraten sind in den Regionen Südostasien und Australien zu verzeichnen, die für SSI SCHÄFER von großer Bedeutung sind.

Trotz schwieriger Umstände durch die anhaltende Covid-19-Pandemie und Werksstillstände sowie Lieferengpässe und Lieferunterbrechungen konnte SSI SCHÄFER im Geschäftsjahr 2021 einen Auftragszugang von knapp 2 Mrd. € verzeichnen und lag damit 17,5% über dem Vorjahr. Die Umsatzerlöse stiegen um ca. 30% auf rund 1.865 Mrd. €.





Verbände und Initiativen: Den eigenen Horizont erweitern und Zukunft gestalten

Für die Weiterentwicklung des eigenen Unternehmens ist es wichtig, in den Austausch mit anderen Unternehmen und externen Expert:innen zu gehen. Um unseren Horizont zu erweitern und die Branche mitzugestalten, sind wir in Verbänden und Initiativen aktiv, die im Einklang mit dem Unternehmensslogan „Think Tomorrow“ stehen.

Als erstes Unternehmen aus der Intralogistikbranche hat sich SSI SCHÄFER der Initiative „50 Sustainability & Climate Leaders“ angeschlossen. Im Rahmen der Initiative übernehmen internationale Unternehmen Verantwortung und Führung im Kampf gegen den Klimawandel (vgl. Kapitel Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie, S.13).

Als eines von 250 Unternehmen ist SSI SCHÄFER außerdem seit mehreren Jahren im VDMA-Fachverband Fördertechnik und Intralogistik, der wichtigsten Intralogistik-Vereinigung Europas, vertreten. Anfang 2022 wurde unser CEO Steffen Bersch zum neuen Vorstandsvorsitzenden des Fachverbandes gewählt. Hier wird er die Interessen von deutschen und internationalen Unternehmen aus den Bereichen Fahrerlose Transportsysteme, Flurförderzeuge, Krane, Lagertechnik und Stetigförderer vertreten und Zukunftsthemen wie Nachhaltigkeit und Digitalisierung weiter vorantreiben.

Darüber hinaus sind die Gesellschaften der SSI SCHÄFER Gruppe auf lokaler Ebene in über 200 weiteren externen Initiativen und Verbänden engagiert.

Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeit, wie wir sie verstehen, ist eine Verzahnung von sozialem Engagement, Ökologie und wirtschaftlicher Tragfähigkeit. Nachhaltiges Wirtschaften und ökologisches Handeln sichern die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens. Dieser ganzheitliche Ansatz bestimmt die Nachhaltigkeitsstrategie von SSI SCHÄFER.

Unser wirtschaftliches Handeln fußt auf einer werteorientierten Unternehmenskultur. Als Familienunternehmen setzen wir deshalb auf eine eigenständige und pragmatische Gestaltung der Zukunft sowie auf die vertrauensvolle Zusammenarbeit in einer starken Gruppe. Wir legen großen Wert auf die partnerschaftliche Umsetzung von Veränderung und leben Nachhaltigkeit beim Wirtschaften mit allen Ressourcen.

Zwei Dimensionen der Nachhaltigkeit bei SSI SCHÄFER

Das Thema Nachhaltigkeit hat für SSI SCHÄFER zwei Dimensionen: verantwortungsvolles Wirtschaften entlang der eigenen Wertschöpfungskette sowie die Förderung der Nachhaltigkeit unserer Kunden durch innovative und zukunftssichere Technologien.

Die fortschreitende Urbanisierung und die gestiegenen Erwartungen der Verbraucher hinsichtlich schneller Verfügbarkeit immer individuellerer Produkte unter nachhaltigen Aspekten sind große Herausforderungen, denen wir uns stellen. Wir helfen mit modularen und skalierbaren Lösungen unseren Kunden, unter diesen dynamischen Effekten in ihrem jeweiligen Markt zu bestehen.

SSI SCHÄFER als Teil einer Gemeinschaft

Wir verstehen uns als Akteur in einem gesellschaftlichen Gefüge und wollen unseren Beitrag für eine nachhaltige Entwicklung leisten. Um unserer Verantwortung gerecht zu werden, ist es wichtig, die an uns gerichteten externen Erwartungen unserer Kund:innen und deren Kund:innen zu kennen, um sie in unserem Handeln zu berücksichtigen.

Aus diesem Grund legen wir großen Wert auf einen offenen und regelmäßigen Dialog, Ehrlichkeit und partnerschaftlichen Umgang mit all unseren Stakeholdern. Dazu zählen vor allem Kund:innen, Mitarbeiter:innen, Geschäftspartner:innen, Gesellschafter:innen und Kapitalgeber:innen sowie die Gesellschaft und Öffentlichkeit insgesamt. Dies bildet die Basis für die Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

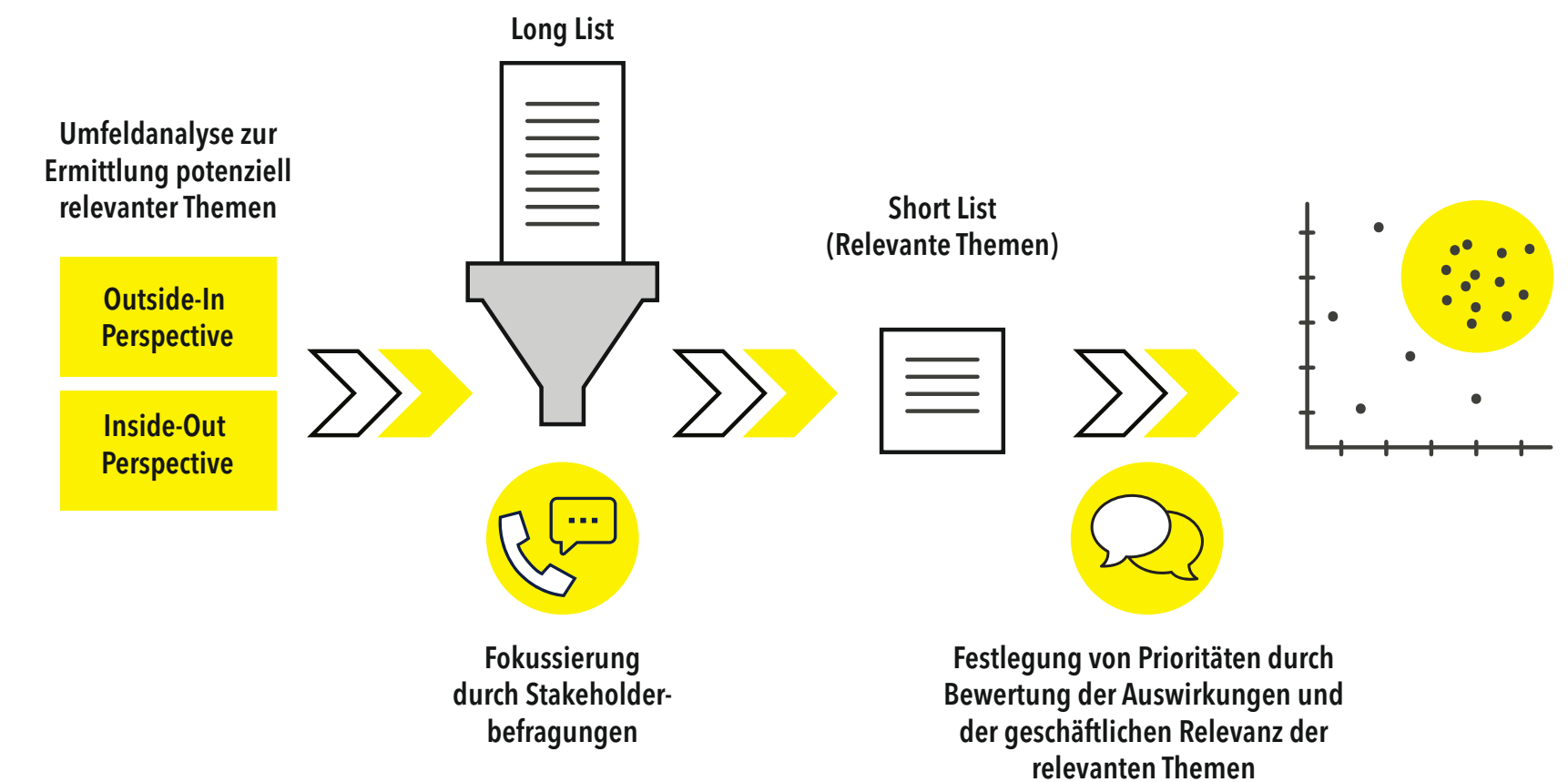
Wurzeln und Ansatz der Nachhaltigkeitsstrategie

Im Rahmen der Entwicklung unserer Gruppenstrategie 2023 haben wir den Bereich Nachhaltigkeit neben den Themen Profitabilität, Innovation, Wachstum, Kundenzufriedenheit und Mitarbeiterorientierung als eine der Top-Prioritäten bei SSI SCHÄFER definiert. Um das Thema entsprechend auf solide Füße zu stellen, haben wir im Jahr 2021 eine gruppenweite Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt.

Deren wesentliche thematische Grundlage bildet eine Analyse unseres Geschäftsumfelds, um relevante Themen für die Nachhaltigkeitsstrategie von SSI SCHÄFER zu identifizieren. Zu diesem Zweck haben wir Megatrends im Zusammenhang mit dem SSI SCHÄFER Geschäftsmodell, die Sustainable Development Goals der UN, die Ergebnisse eines Peer-Group-Vergleichs und die Unternehmensstrategie von SSI SCHÄFER in unsere Betrachtung einbezogen.

Aus der in diesem Prozess generierten „Long List“ möglicher Themen wurde in einem dialogischen Prozess mit externen Nachhaltigkeitsberater:innen eine „Short List“ von fünf Themenfeldern mit insgesamt 20 Schlüsselthemen abgeleitet, die als Grundlage für die Stakeholder-Befragung und Entwicklung einer Wesentlichkeitsmatrix dienen:

- **Verantwortliches Handeln**
 - Achtung der Menschenrechte
 - Einhaltung von Regeln
 - Lieferkette
- **Nachhaltige Wertschöpfung**
 - Digitalisierung
 - Innovation
 - Qualität & Produktsicherheit
 - Stabiles & profitables Wachstum
 - Achtsamer Umgang mit Ressourcen
- **Mitarbeitende**
 - Lernen & Entwicklung
 - Verantwortungsvoller Arbeitgeber
 - Vielfalt & Teilhabe
 - Sicherer Arbeitsplatz
- **Gesellschaft und Politik**
 - Gesellschaftliches Engagement
 - Guter Nachbar
 - Stakeholder-Management
- **Klima und Umwelt**
 - Energie & Klimaschutz
 - Umgang mit Wasser
 - Biodiversität
 - Umweltmanagement
 - Reduktion von Emissionen



Einbindung wichtiger Stakeholder und Entwicklung der Wesentlichkeitsmatrix

Einen wichtigen Aspekt der Nachhaltigkeitsstrategie stellt die Einbindung wichtiger Stakeholdergruppen dar, deren Ansichten gleichzeitig die **erste Dimension** der Wesentlichkeitsmatrix bilden. Im Rahmen von Stakeholder-Interviews auf nationaler und internationaler Ebene konnten wir die 20 identifizierten Schlüsselthemen validieren und gewichten.

Insgesamt elf Stakeholder aus den wesentlichen Stakeholder-Gruppen

- Kunden
- Lieferanten
- Banken
- Verbände
- Zivilgesellschaften

beantworteten zunächst einen Fragebogen, dessen Ziel es war, einerseits die Relevanz einzelner Aspekte aus den fünf Themenfeldern im Allgemeinen, andererseits die Leistungen von SSI SCHÄFER in diesen Aspekten im Besonderen zu bewerten. Darauf aufbauend wurden Telefoninterviews mit den befragten Stakeholdern geführt, um weitere qualitative Aussagen zu deren Bewertung zu erhalten.

Die relevantesten Themen aus Stakeholder-Sicht waren Energie & Klimaschutz, Achtung der Menschenrechte, Einhaltung von Regeln, Achtsamer Umgang mit Ressourcen sowie die Lieferkette. Während die Stakeholder die Leistung von SSI SCHÄFER bezüglich der Themen Sicherer Arbeitsplatz, Achtung der Menschenrechte, Einhaltung von Regeln sowie Qualität und Produktsicherheit bereits als positiv bewerten, sehen sie noch Handlungsbedarf bei wichtigen

GRI 102-21
GRI 102-40
GRI 102-42, 102-43, 102-44
GRI 102-46

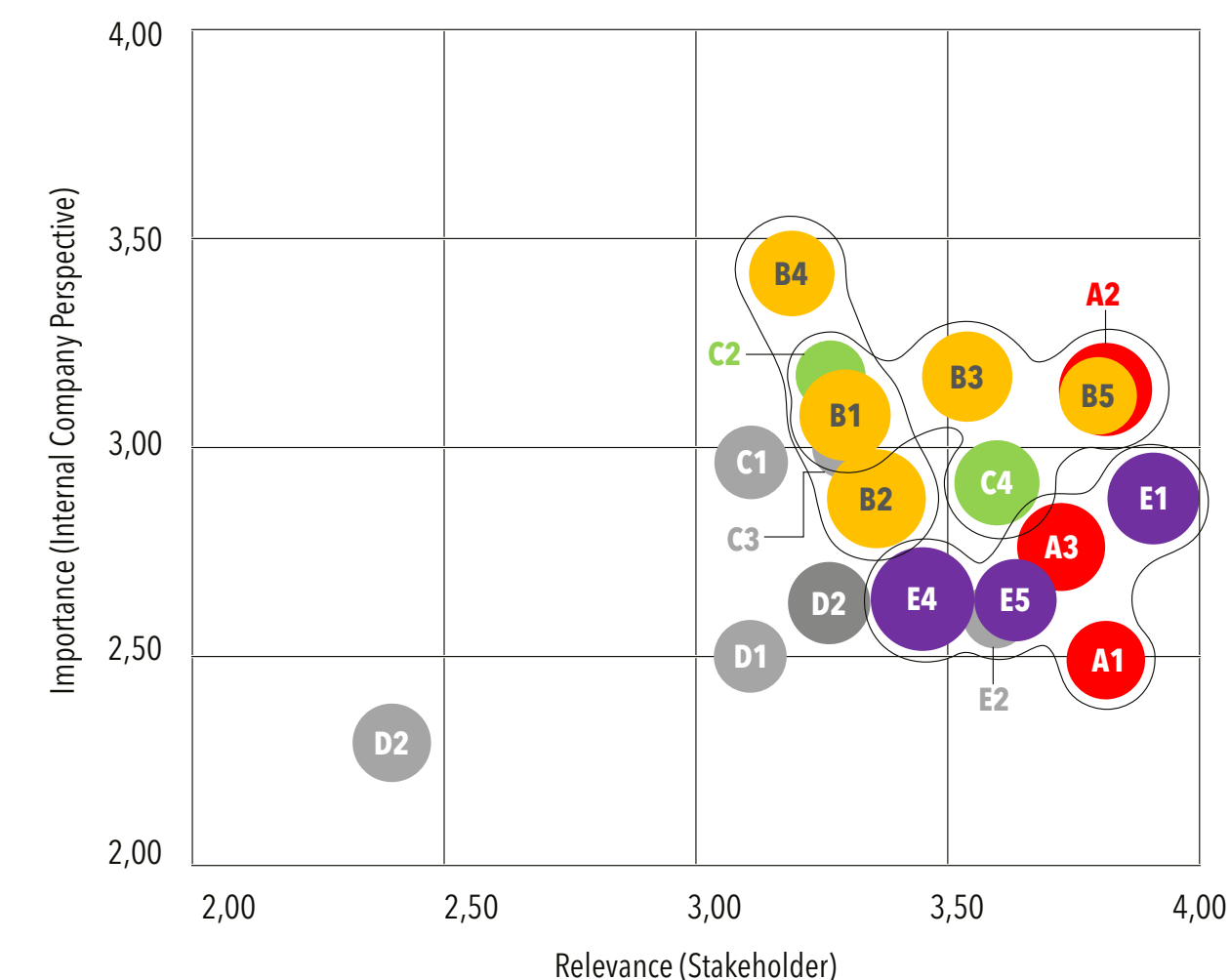
Themen wie Digitalisierung, Innovation, Energie & Klimaschutz sowie Umweltmanagement.

Die **zweite Dimension** der Wesentlichkeitsanalyse bezieht sich auf die Auswirkungen der Geschäftsaktivitäten von SSI SCHÄFER (Inside-out). Für die Ermittlung erhielten alle 15 Mitglieder unseres Global Sustainability Council einen Fragebogen, um die Wahrscheinlichkeit und Intensität zu beurteilen, mit der die Geschäftstätigkeit von SSI SCHÄFER Auswirkung auf die Themen der „Short List“ hat. Hier wurden den Themen Stabiles und profitables Wachstum, Qualität und Produktsicherheit, Verantwortungsvoller Arbeitgeber, Achtung der Menschenrechte, Digitalisierung und Achtsamer Umgang mit Ressourcen die stärkste Bedeutung beigemessen.

In einem dritten Schritt haben die drei Mitglieder der SSI SCHÄFER Geschäftsführung die Themen hinsichtlich ihrer Geschäftsrelevanz bewertet (**dritte Dimension**).

Aus den Ergebnissen der zuvor beschriebenen drei Dimensionen ergab sich die nachfolgend dargestellte Wesentlichkeitsmatrix, in welcher die Relevanz (Einschätzung der Stakeholder) auf der x-Achse und die Wichtigkeit (Inside-out) auf der y-Achse abgetragen wurden. Die Bewertung der Geschäftsrelevanz nach

Ansicht der Geschäftsführung wird durch die Größe der Kreise wiedergespiegelt.



Definition of Action Areas

- A1 Achtung der Menschenrechte
- A2 Einhaltung von Regeln
- A3 Lieferkette
- B1 Digitalisierung
- B2 Innovation
- B3 Qualität & Produktsicherheit
- B4 Stabiles & profitables Wachstum
- B5 Achtsamer Umgang mit Ressourcen
- C1 Lernen & Entwicklung
- C2 Verantwortungsvoller Arbeitgeber
- C3 Vielfalt & Teilhabe
- C4 Sicherer Arbeitsplatz
- D1 Gesellschaftliches Engagement
- D2 Guter Nachbar
- D3 Stakeholder-Management
- E1 Energie & Klimaschutz
- E2 Umgang mit Wasser
- E3 Biodiversität
- E4 Umweltmanagement
- E5 Reduktion von Emissionen

Werteorientierte Unternehmenskultur als Fundament für unseren Umgang mit Stakeholdern und Ressourcen

- A2 Einhaltung von Regeln
- B3 Qualität und Produktsicherheit
- B5 Achtsamer Umgang mit Ressourcen
- C2 Verantwortungsvoller Arbeitgeber
- C4 Sicherer Arbeitsplatz

Schaffung innovativer und nachhaltiger Lösungen für unsere Kunden mit intelligenten Prozessen

- B1 Digitalisierung
- B2 Innovation
- B4 Stabiles & profitables Wachstum

Verantwortungsvolles Management durch die Reduktion der Auswirkungen entlang unserer Wertschöpfungskette

- A1 Achtung der Menschenrechte
- A3 Lieferkette
- E1 Energie & Klimaschutz
- E4 Umweltmanagement
- E5 Reduktion von Emissionen

In einem weiteren Verdichtungsschritt haben wir die Themen, die in allen drei Bewertungsdimensionen einen hohen Wert erhalten hatten und inhaltlich nahe beieinander lagen, zu sogenannten Handlungsfeldern zusammengefasst. Zur Bildung der Handlungsfelder wurde insbesondere die Geschäftsstrategie von SSI SCHÄFER herangezogen.

Diese drei Handlungsfelder haben wir um ein viertes, prozessorientiertes Handlungsfeld ergänzt, um sicherzustellen, dass wir es uns bei SSI SCHÄFER zur Aufgabe machen, konsequent an den organisatorischen Voraussetzungen zur Verankerung von Nachhaltigkeit in unserer Unternehmensgruppe zu arbeiten.

Auf dieser Basis entwickelten wir unsere SSI SCHÄFER „Sustainability Policy & Roadmap“, im Rahmen derer wir strategische und smarte* Ziele formulierten und mit den betroffenen Abteilungen und der Geschäftsführung abstimmten. Für die einzelnen Ziele wurden Maßnahmen festgelegt und Indikatoren zur Messung der Zielerreichung – vorzugsweise aus den GRI-Standards der Global Reporting Initiative – definiert.

Mit unseren Nachhaltigkeitszielen leisten wir einen Beitrag zu den Sustainable Development Goals

Mit der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie möchten wir einen Beitrag zur Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) leisten. Wir fokussieren uns dabei auf die SDGs:



In diesen Sustainable Development Goals sehen wir den maximierten positiven Impact unserer 4-Handlungsfelder-Strategie und unseres Handelns.

GRI 102-46, 102-47
* spezifisch, messbar, ambitioniert, realistisch und terminiert

Nachhaltigkeitsmanagement als strategischer Erfolgsfaktor

Nachhaltigkeit ist nicht nur ein Thema für unser Headquarter. Daher werden im Global Sustainability Council (GSC) die fünf Regional Heads sowie die Leiter:innen der gruppenweit zuständigen Zentralbereiche in die Steuerung und Zielverfolgung einbezogen.

Ziel	Zeitplan	Indikator	Maßnahmen	Verantwortlich
Entwurf einer Gruppenstrategie für Nachhaltigkeitsmanagement	12/2021	Ja/Nein	<ul style="list-style-type: none"> Führungsstruktur (GSC) Identifizierung und Nennung von Nachhaltigkeitskontakten vor Ort 	Head of GSR
Implementierung einer Gruppenstrategie für Nachhaltigkeitsmanagement	12/2022	Ja/Nein	<ul style="list-style-type: none"> Implementierung lokaler Prozesse auf Basis von globalen Prozessen Entwicklung & Durchführung von Schulungen für Mitarbeiter 	<ul style="list-style-type: none"> Head of GSR Regional Heads
Veröffentlichung des ersten SSI SCHÄFER Nachhaltigkeitsberichtes	Mitte 2022	Ja/Nein	<ul style="list-style-type: none"> Entwicklung einer Reportstruktur Text & Gestaltung Interne und externe Kommunikation 	<ul style="list-style-type: none"> Head of GSR Head of Communication & Marketing
Einbindung der Mitarbeitenden in Nachhaltigkeit	Ende 2022, fortlaufend	Ja/Nein	<ul style="list-style-type: none"> Nachhaltigkeitsprojekt für Auszubildende 	Head of GSR

Werteorientierte Unternehmenskultur als Fundament für unseren Umgang mit Stakeholdern und Ressourcen

SSI SCHÄFER verfügt über eine werteorientierte Unternehmenskultur. Sie bildet das Fundament für unseren Umgang mit Stakeholdern und Ressourcen. Die wesentlichen Eckpunkte haben wir dafür identifiziert und setzen diese um.

- Wir entwickeln Verständnis für Compliance im Unternehmen und in unserem Umfeld
- Gestaltung eines konzernweiten strategischen EHS Environment-Health-Safety-Managements auf allen Ebenen
- Resultat unserer Haltung ist die Schaffung und Erhaltung dauerhafter Arbeitsplätze

Ziel	Zeitplan	Indikator	Maßnahmen	Verantwortlich
Das Gesamtziel der Compliance-Organisation ist es, eine Kultur der Integrität im Unternehmen zu schaffen	Laufend	<ul style="list-style-type: none"> Prozentsatz von Mitarbeitenden mit PC Arbeitsplatz, die das Compliance eLearning absolviert haben Prozentsatz von Mitarbeitenden mit PC Arbeitsplatz, die das Compliance Briefing erhalten haben Prozentsatz an Senior Managern, die eine persönliche Schulung erhalten haben 	<ul style="list-style-type: none"> Zugang zur eLearning Plattform für alle Gesellschaften und alle Mitarbeitenden mit PC Arbeitsplatz Werbung für eLearning auf dem unternehmensweiten Intranet ONE Regelmäßige Erinnerung bei Nichtabsolvierung Einbindung der Compliance-Abteilung in regelmäßige Briefings durch Vorgesetzte/HSE Regelmäßige Wiederholungen und Feedbacks von Vorgesetzten Durchführung von Schulungen durch Group Compliance, entweder vor Ort in der jeweiligen Gesellschaft, remote oder bei Management Meetings Schaffung eines Compliance-Bewusstseins in der gesamten Gruppe und Bekenntnis der Geschäftsführung 	Compliance Officer
Entwurf eines gruppenweiten strategischen EHS Managements	12/2022	Ja/Nein	<ul style="list-style-type: none"> Einführung einer Organisationsstruktur Definition von Gruppenstandards Erstellung von Datenerfassungsprozessen 	Head of EHS
Definition von globalen KPIs für Sicherheitsperformance basierend auf Datenerfassung	2022	<ul style="list-style-type: none"> Lost Time Injury Frequency Rate Unfallschweregrad 	<ul style="list-style-type: none"> Definition der zu erfassenden Daten Ausrollen des Reportingprozesses 	<ul style="list-style-type: none"> Head of EHS Region EHS Managers

Schaffung innovativer und nachhaltiger Lösungen für unsere Kund:innen mit intelligenten Prozessen

SSI SCHÄFER hat Innovationsfähigkeit schon immer als Herausforderung verstanden, die uns, unseren Partnern und Kunden nützt. Aus dieser Haltung heraus sind wir heute einer der gefragtesten Lösungsanbieter in der Intralogistik weltweit. Der Aspekt der Nachhaltigkeit verlangt von uns neue innovative Lösungen in der Produktion sowie in den von uns angebotenen Dienstleistungen.

Ziel	Zeitplan	Indikator	Maßnahmen	Verantwortlich
Reduzierung des Pneumatikanteils in unserer Produktpalette (FT+, PCS, OCS) auf 5 %	2025	Produkte mit Pneumatik [%]	<ul style="list-style-type: none"> Entwicklung von Alternativen zu Pneumatik Umgestaltung der Produktpalette 	Global Technology
Einführung eines Nachhaltigkeitsgremiums in den Produktentwicklungsprozess in 2022	2022	Ja/Nein	<ul style="list-style-type: none"> Konzipierung der Zusammensetzung des Nachhaltigkeitsgremiums Konstituierende Sitzung des Nachhaltigkeitsgremiums Anpassen des Produktentwicklungsprozesses 	Global Technology

Verantwortungsvolles Management durch die Reduktion der Auswirkungen entlang unserer Wertschöpfungskette

Unsere Mitgliedschaft in der Initiative „50 Sustainability and Climate Leaders“ (vgl. Kapitel Unternehmensportrait, S. 5) ist für uns Motivation und Verpflichtung zugleich, messbar und sichtbar nachhaltig zu agieren. Ein Beispiel dafür ist unsere Überlegung mit einer nachhaltigen Lieferkette tatsächlich negative Auswirkungen unseres Handelns dauerhaft zu reduzieren oder abzustellen – z.B. mit Konzeptionen, die recycelte Materialien Neumaterialien vorziehen.

Ziel	Zeitplan	Indikator	Maßnahmen	Verantwortlich
Einführung eines neuen Onboarding-Prozesses für Lieferanten	12/2022	Ja/Nein	Zukauf von Softwaresupport	Procurement
Abdeckung von 50 % der Top 100 Lieferanten (Direct Spend) mit Nachhaltigkeitsprüfungen	2023	Prozentsatz der geprüften Lieferanten	<ul style="list-style-type: none"> Risikoanalyse der Lieferantenbasis Entwurf eines Audit-Programms Regelmäßige Durchführung des Audit-Programms 	Head of Procurement
75 % der Einkäufer in Nachhaltigkeit geschult	Ende 2022	Prozentsatz der geschulten Einkäufer	<ul style="list-style-type: none"> Entwurf eines Schulungsprogramms Regelmäßige Durchführung des Schulungsprogramms 	Head of Procurement
Reduktion von Emissionen im Bereich Mobilität & Reisen durch Umstellung auf 20 % Elektro- oder Hybridfahrzeuge	2023	Prozentsatz an Elektro- oder Hybridfahrzeugen	<ul style="list-style-type: none"> Änderung der Dienstwagenrichtlinie Infrastruktur zum Laden von Elektro- und Hybrid-PKWs Ankauf von Elektro- oder Hybridfahrzeugen 	Procurement
Berechnung des CO ₂ -Fußabdrucks für die größten 18 Gesellschaften von SSI SCHÄFER (Scope 1&2)	Mitte 2022	CO ₂ Emissionen in t CO ₂ pro Jahr	<ul style="list-style-type: none"> Externe Unterstützung einholen Sammlung der Energieverbrauchsdaten bei SSI SCHÄFER (18 größte Gesellschaften) 	<ul style="list-style-type: none"> Head of GSR 18 größte SSI SCHÄFER Gesellschaften
Veröffentlichung einer CO ₂ /Klima-Strategie für die SSI SCHÄFER Gruppe	12/2022	CO ₂ Emissionen in t CO ₂ pro Jahr	Festlegung eines CO ₂ Ziels (Umfang 1 & 2)	C-Level

■ Handlungsfeld 1

Werteorientierte Unternehmenskultur als Fundament für unseren Umgang mit Stakeholdern und Ressourcen

Die SSI SCHÄFER Kultur basiert auf Werten und Normen, die für die gesamte Gruppe gelten. Mit über 70 Niederlassungen und rund 10.000 Mitarbeitenden in sechs Regionen, sind wir ein sehr diversifiziertes Unternehmen - umso wichtiger ist es, dass wir uns alle an die geltenden Regeln und Gesetze halten. Nur auf diesem starken Fundament ist es uns möglich, einen verantwortungsvollen Umgang mit unseren Stakeholdern zu pflegen und mit den uns zur Verfügung stehenden Ressourcen gewissenhaft umzugehen.

Unsere wichtigste Stakeholder-Gruppe sind in diesem Zusammenhang unsere Mitarbeiter:innen, die die Basis für unseren langfristigen Unternehmenserfolg bilden. Als verantwortungsvoller Arbeitgeber verfolgen wir bei SSI SCHÄFER stets das Ziel, ein attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen und legen dabei großen Wert auf das Thema Arbeitssicherheit und Gesundheit.

So befähigen wir unser Team unserem gemeinsamen Anspruch an die Qualität und Sicherheit unserer Produkte und Lösungen gerecht zu werden und gleichzeitig achtsam mit den von uns genutzten Ressourcen umzugehen.



Compliance: Mehr als nur Gesetze

Egal ob Anti-Korruption, Diversität oder Umweltschutz: Compliance – also das Einhalten von Gesetzen und Richtlinien – und Nachhaltigkeit sind bei SSI SCHÄFER eng miteinander verbunden. Hierbei geht es um die Frage, wie wir als Unternehmen unserer Verantwortung gerecht werden – gegenüber Umwelt und Gesellschaft, gegenüber unseren Mitarbeiter:innen weltweit, unseren Geschäftspartner:innen, Lieferant:innen, Dienstleister:innen sowie der allgemeinen Öffentlichkeit.

An welchen Werten und Maximen richten wir unsere Geschäftstätigkeit aus? Was tun wir – und was lassen wir bleiben? Dabei leiten uns internationale Regulierungen und nationale Gesetze genauso wie interne Richtlinien, die wir uns selbst geben.

Unsere Compliance-Abteilung, als Stabsstelle direkt der Geschäftsführung unterstellt, definiert diese Richtlinien und macht sie im Unternehmen bekannt. Sie überwacht ihre Einhaltung, kümmert sich bei Regelverstößen um Sanktionen und berät die Mitarbeiter:innen bei Fragen – in enger Zusammenarbeit mit anderen Gruppenfunktionen wie Recht, Finanzen, Personal oder Einkauf.

GRI 103-1, 103-2, 103-3
GRI 102-17

Dass Compliance im Arbeitsalltag gelebt wird, dafür sind letztlich alle Mitarbeiter:innen verantwortlich. Führungskräfte aller Hierarchieebenen haben hierbei eine besondere Vorbildfunktion.

Compliance hilft den Unternehmenserfolg zu sichern

SSI SCHÄFER ist in mehr als 70 Ländern aktiv – jedes Land hat andere Gesetze und Verordnungen, die eingehalten werden müssen. Die Gesetzgebung ist dynamisch: Gesetze ändern sich, manche fallen weg, neue kommen hinzu – beispielsweise das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz in Deutschland. Als global tätiges Unternehmen haben wir die Gesetzeslage stets im Blick, müssen schnell auf Änderungen reagieren und unsere Prozesse und Systeme entsprechend anpassen.

Verstöße gegen Gesetze oder Richtlinien könnten erhebliche Folgen für die handelnden Personen, deren Geschäftsführung und das gesamte Unternehmen haben. Deshalb ist es essenziell, dass wir Regelverstöße von Anfang an vorbeugen.

Eine wichtige Aufgabe der Compliance-Abteilung ist in diesem Zusammenhang die Aufklärung der Mitarbeitenden, genauso wie das frühzeitige Erkennen und Sanktionieren von Verstößen, sollten diese doch einmal auftreten.

Halten sich alle an die geltenden Regeln und Gesetze, profitiert das Unternehmen langfristig davon: Ein professionelles Compliance-Management hilft dabei die Geschäftsbeziehungen und damit auch die Arbeitsplätze im eigenen Unternehmen zu sichern. Denn nur mit stabilen Außenbeziehungen kann das Unternehmen dauerhaft erfolgreich sein.

Unser strategischer Ansatz

Für uns bei SSI SCHÄFER bedeutet Compliance jedoch mehr als die Einhaltung von Gesetzen. Bei uns steht Compliance für Integrität und regelkonformes Verhalten. Wir verfolgen das Ziel, Integrität auf eine Ebene mit unserem wirtschaftlichen Erfolg zu stellen. Daher haben wir Integrität und Compliance als ein Fokusthema in unsere Nachhaltigkeits-Roadmap aufgenommen.

Integrität hat in diesem Zusammenhang für uns drei Dimensionen: In der individuellen Dimension heißt Integrität für uns, dass wir aus innerer Überzeugung heraus danach streben, das Richtige zu tun und uns nicht durch externe Faktoren vom integren Weg abbringen lassen. In der organisatorischen Dimension bedeutet Integrität für uns, dass wir das Thema in unseren Geschäftsprozessen verankern und so einen (Integritäts)-Rahmen schaffen, der den Mitarbeiter:innen Sicherheit im eigenen Handeln gibt. Darüber hinaus hat Integrität auch einen Einfluss auf das Unternehmensvermögen. Sie stärkt das Vertrauen unserer Eigentümer in uns und macht uns attraktiver für Investor:innen, Kund:innen und Mitarbeitende – so fördert Integrität den Erfolg von SSI SCHÄFER.

Mit diesem Ansatz wollen wir ein Vorbild in der Intralogistikbranche sein. Unser **Verhaltenskodex (Code of Conduct) für Mitarbeiter:innen** spiegelt in seinen zehn Grundsätzen unsere Werte wider. Er basiert einerseits auf Gesetzen und Regulierungen, andererseits auf internen Richtlinien und ist für alle SSI SCHÄFER Mitarbeiter:innen gültig. Er dient als Leitfaden für die tägliche Arbeit und als Entscheidungshilfe in schwierigen Situationen.

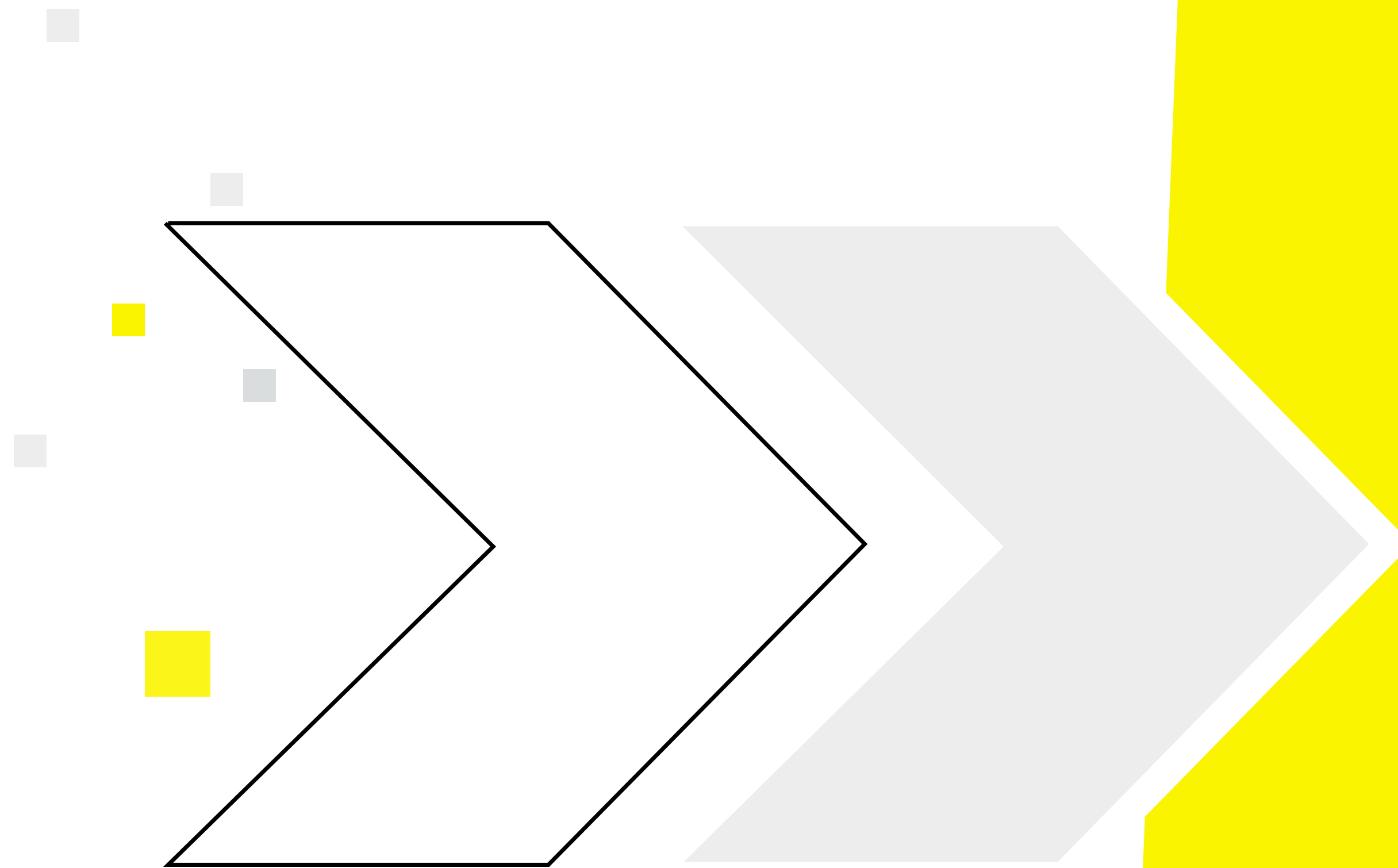
Der Leiter der Abteilung Group Compliance verantwortet den Aufbau des Compliance-Management-Systems. In dieser Funktion berichtet er direkt an den Chief Executive Officer (CEO). Zur gruppenweiten Etablierung der Integritäts- und Compliancemaßnahmen wird ein Projekt aufgesetzt, welches die verschiedenen Maßnahmen unter einem Dach bündelt. Hierdurch werden wir ein angemessenes Compliance-Management-System etablieren und die Unternehmenskultur sowie den Unternehmenserfolg positiv beeinflussen. Das Compliance-Management-System wird entlang der drei Säulen Prevent, Detect und Respond (Vorbeugen, Erkennung und Reaktion) entwickelt und implementiert werden.

Neuer Verhaltenskodex für Mitarbeiter:innen und Schulungskonzept

Der erste Schritt zu einem angemessenen Compliance-Management-System wurde im Jahr 2021 bereits erfolgreich abgeschlossen. Im April haben wir einen neuen Verhaltenskodex für Mitarbeiter:innen veröffentlicht und mit einer Kommunikationskampagne im Unternehmen bekannt gemacht.

Um Regelverstöße aufzudecken, hat das Compliance-Team ein digitales Beschwerdesystem ins Leben gerufen: Mitarbeitende und Externe, zum Beispiel Kund:innen oder Lieferant:innen, können über ein **Online-Tool** Verstöße gegen Gesetze oder den Verhaltenskodex melden – auch anonym. Das System wird zentral vom Compliance-Team gemanagt: Die Mitarbeiter:innen nehmen alle Beschwerden auf und prüfen sie. Liegt ein Regelverstoß vor, kümmert sich das Team um entsprechende Sanktionen.

Im Januar 2022 ist ein E-Learning zum Code of Conduct an den Start gegangen: Beim interaktiven Online-Training lernen die Angestellten den Verhaltenskodex kennen und beschäftigen sich intensiv mit der Frage, wie sie ihn in konkreten Situationen im Arbeitsalltag anwenden. Themen sind zum Beispiel Anti-Korruption, Wettbewerbsrecht, Menschenrechte (vgl. Kapitel Verantwortung übernehmen, Menschenrechte schützen, S. 52), Interessenkonflikte und Datenschutz.



Ausblick

Für 2022 haben wir uns viel vorgenommen: Hierzu zählt insbesondere der Start des Projekts zur Implementierung und Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems. Das Projekt wird unter anderem die Arbeitspakete Gefährdungsanalyse, HR Compliance, Geschäftspartnerprüfung, Richtlinien, Compliance Trainings und Whistleblowing enthalten.

Unser erstes Ziel ist es, dass bis Ende des Jahres 2022 weltweit mindestens 80 % - in vielen Regionen sogar bis zu 97 % - der Mitarbeiter:innen mit einem PC-Arbeitsplatz das am Anfang des Jahres ausgerollte Compliance-E-Learning durchlaufen haben.

Alle rund 170 Mitglieder des Senior Managements sollen im laufenden Jahr zudem ein Präsenztraining erhalten. Auch hier ist unser Ziel, dass mindestens 80 % - im Idealfall 97 % - des Senior Managements diese Schulung bis Ende des Jahres durchlaufen haben.

Exzellente Qualität, sichere Produkte

Für komplexe Unternehmen ist ein professionelles und systematisches Qualitätsmanagement unabdingbar, um Qualität, Produktsicherheit und damit Kundenzufriedenheit und Unternehmenserfolg dauerhaft zu gewährleisten.

Bei SSI SCHÄFER ist die Gruppenfunktion Integrated Management Systems (Integrierte Managementsysteme, IMS) für das Qualitätsmanagementsystem und deren Inhalte verantwortlich. Sie steuert systemisch außerdem alle weiteren Managementsysteme auf Basis der ISO High Level Structure - zum Beispiel für Umwelt, Energie, Informationssicherheit und Arbeitsschutz. Dazu gehören unter anderem die Aufrechterhaltung und der Ausbau der Zertifizierungen sowie das gesamte Auditmanagement der Unternehmensgruppe. Für die spezifischen Inhalte der Managementsysteme Umwelt, Energie, Informationssicherheit und Arbeitsschutz sind die jeweiligen Gruppenfunktionen verantwortlich.

Einheitliches Qualitätsmanagement

Unsere Kund:innen stellen hohe Anforderungen an die Qualität unserer Lösungen: Die Produkte müssen gut installierbar und einfach zu bedienen sein. Sie sollen langlebig sein und sich durch geringe Störanfälligkeit auszeichnen. Wartung und Reparaturen sollten ohne großen Aufwand durchführbar sein. Und auch die Datensicherheit der digital gesteuerten Anlagen ist in Zeiten zunehmender Cyberkriminalität essenziell.

Wie können wir die Qualität und Sicherheit unseres Angebots gewährleisten? Die größte Herausforderung für ein global agierendes Unternehmen wie SSI SCHÄFER ist es, an allen Standorten einheitliche Qualitäts- und Sicherheitsstandards zu etablieren, ihre Einhaltung zu kontrollieren und das Qualitätsmanagement systematisch in die Unternehmensprozesse zu integrieren - zum Beispiel bereits in die Frühphase der Produktentwicklung.

Unser strategischer Ansatz

Die Exzellenz und Qualität unserer Lösungen sind Grundlage für unseren Unternehmenserfolg. Um ihn zu sichern, arbeiten wir mit einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess: Wir setzen uns Qualitätsziele und definieren Maßnahmen, um sie zu erreichen. Wir setzen die Maßnahmen um, überprüfen den Erfolg - und optimieren unsere Produkte und Prozesse. Alle unsere Mitarbeiter:innen können sich am Verbesserungsprozess beteiligen, indem sie ihre Optimierungsvorschläge zentral in ein digitales Tool eingeben. Nach einer fachlichen Prüfung fließen die Ideen in den Prozess mit ein.

Um ein einheitliches Qualitätsmanagement zu etablieren und weiter zu professionalisieren, lassen wir die Managementsysteme aller größeren Unternehmen innerhalb der SSI SCHÄFER Gruppe bis 2025 nach fünf ISO-Standards zertifizieren: Qualität (ISO 90001), Arbeitsschutz (ISO 45001), Umwelt (ISO 14001), Informationssicherheit (ISO 27001) und Energie (ISO 50001).

Unternehmen mit mehr als 200 Angestellten erhalten ein ISO-9001-Zertifikat, Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeiter:innen zusätzlich ein ISO-45001-Zertifikat. Die Werke lassen wir nach ISO 9001, 45001 und 14001 zertifizieren. ISO 27001 ist in erster Linie für die Gruppenfunktion IT & Information Security (Informationssicherheit) relevant.

Die geplante Gruppen-Zertifizierung hat auch Auswirkungen auf unsere Lieferkette, denn die Qualitätskriterien spielen bei der Bewertung, Auswahl und Qualifikation unserer Lieferant:innen eine wichtige Rolle. Die Einhaltung der Standards überprüft der Einkauf mithilfe von Lieferant:innen-Audits (vgl. Kapitel Nachhaltige Lieferketten sichern – weltweit, S. 55). Da wir selbst Zulieferer sind, sind wir jederzeit offen für Audits unserer Kund:innen.

Um das Qualitätsmanagement effizient zu steuern, bündeln wir alle relevanten Informationen zentral auf einer digitalen Plattform – inklusive Zertifizierungen, Managementbewertung und Steuerungskennzahlen. So haben wir den Fortschritt unserer Maßnahmen im Blick und können die Daten für die Berichterstattung an die Geschäftsführung oder an externe Zertifizierungsstellen mit wenigen Klicks zur Verfügung stellen.

Die Verantwortung für das strategische Qualitätsmanagement und die Gruppensertifizierung liegt bei der Gruppenfunktion Integrated Management Systems, deren Leiter an die Geschäftsführung berichtet.

Das Team arbeitet eng mit den Gruppenfunktionen Business Process Management und Social Responsibility & HSE zusammen. Für die praktische Umsetzung der Qualitätssicherung sind die Geschäftsbereiche und Werke verantwortlich.

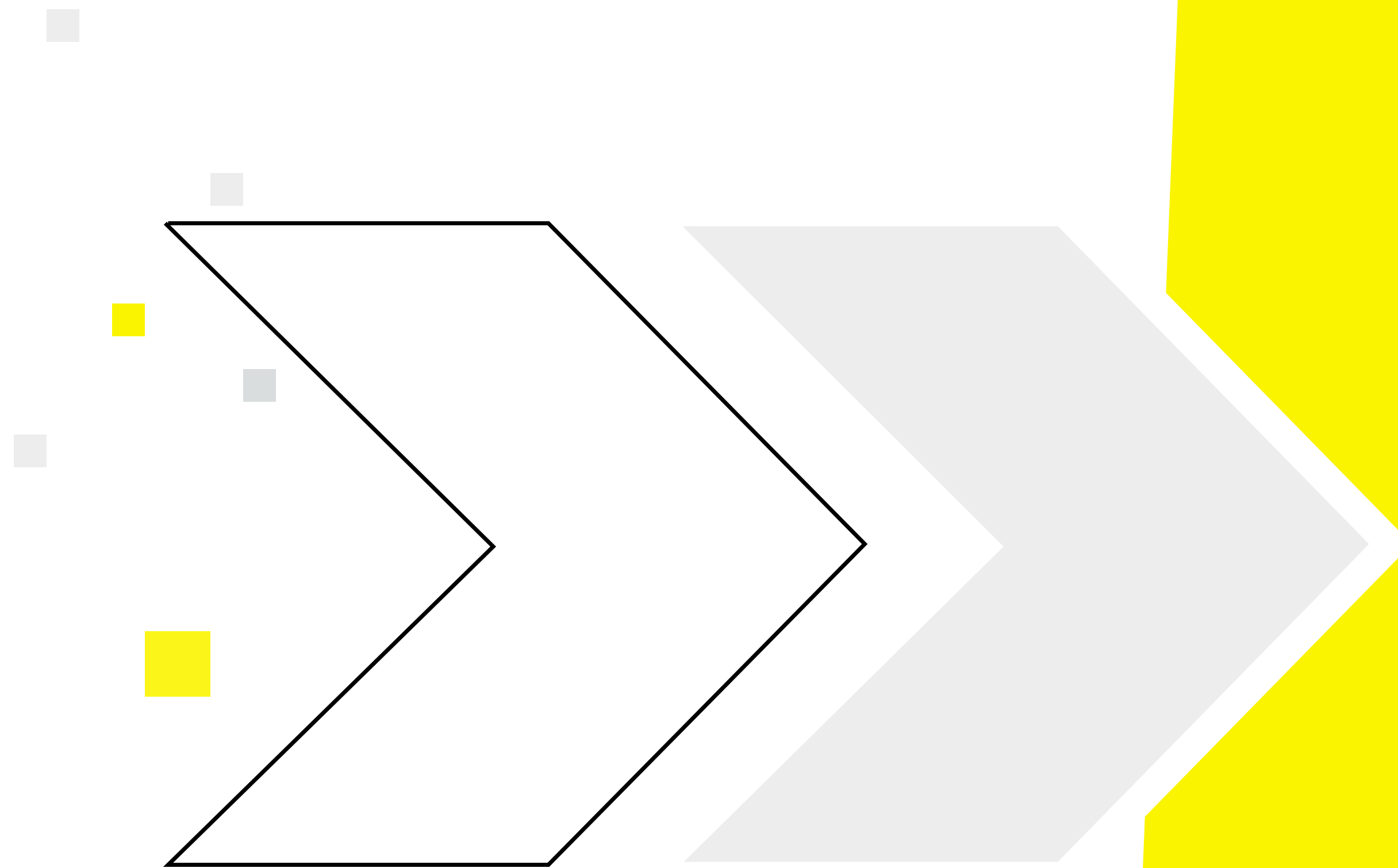
Startklar für die Gruppensertifizierung

2021 haben wir die umfangreichen Vorbereitungen für die Gruppensertifizierung getroffen und extern validieren lassen, sodass wir den Prozess 2022 in Zentraleuropa starten können. Zu den notwendigen Voraussetzungen zählen unter anderem standardisierte Managementsystem-Dokumente und -Prozesse, eine Management- und Prozessbewertung, ein Management-Handbuch, klar definierte Organisations- und Berichtsstrukturen und ein globales Auditprogramm. Alle bereits vorhandenen Zertifikate konnten wir erfolgreich erneuern.



Austausch mit Stakeholdern

Zum Thema Qualitätsmanagement tauschen wir uns regelmäßig mit externen Zertifizierungsstellen aus. Auf Fachkonferenzen holen wir Feedback ein und diskutieren Best Practices mit Vertreter:innen anderer Branchen.



Ausblick

In den kommenden Jahren werden wir die Gruppenzertifizierungen umsetzen: 2022 beginnen wir in Österreich, 2023 folgen Deutschland und die Schweiz. Bis 2025 wollen wir das Projekt global abschließen. Zusammen mit dem Einkauf plant die Gruppenfunktion IMS in 2022 außerdem 25 Lieferant:innen-Audits.



Achtsamer Umgang mit Ressourcen

Natürliche Ressourcen wie Rohstoffe, Wasser, Sonnenenergie und Land sind die Grundlage für unser Leben auf der Erde. Wir Menschen verbrauchen aktuell mehr Ressourcen als jemals zuvor. Das ist ein Problem, denn viele Rohstoffe sind endlich - zum Beispiel fossile Energieträger wie Erdöl, Kohle oder Erdgas. Gleichzeitig hat der Ressourcenverbrauch der Weltgemeinschaft negative Auswirkungen auf die Umwelt: Er führt zu Bodendegradierung, Wasserknappheit oder zum Verlust der Artenvielfalt, er beeinträchtigt unsere Ökosysteme und verstärkt den Klimawandel. Der achtsame Umgang mit natürlichen Ressourcen ist daher eine wichtige Säule der Nachhaltigkeitsstrategie von SSI SCHÄFER.

Für den sparsamen Ressourceneinsatz entlang der Wertschöpfungskette sind bei SSI SCHÄFER verschiedene Geschäftseinheiten verantwortlich, etwa der Einkauf, die Produktionsleitungen und die Gruppenfunktion Social Responsibility & HSE. Und natürlich hat letztlich jeder einzelne Mitarbeitende eine Verpflichtung, mit den Ressourcen verantwortungsvoll umzugehen.

Ressourcen sparen entlang der Lieferkette

Als Hersteller von Produkten und Lösungen für die In-
tralogistik beziehen wir diverse Ausgangsmaterialien von unseren Zuliefer:innen und verarbeiten sie weiter. Besonders relevant für unser Geschäft sind Stahl und Kunststoff, die aus den Rohstoffen Eisenerz, Nicht-eisenmetalle, Erdöl und Erdgas gewonnen werden - und deren Produktion viel Energie verbraucht. Die Herausforderung besteht darin, die Ressourceneffizienz unserer Lieferant:innen durch Standards bei der Auftragsvergabe, den gezielten Einkauf ressourcenschonender bzw. wiederverwendeter Materialien und in Verhandlungen positiv zu beeinflussen (vgl. Kapitel Nachhaltige Lieferketten sichern - weltweit, S. 55).

SSI SCHÄFER selbst nutzt vor allem erneuerbare und nicht-erneuerbare Energieträger, Wasser, Fläche, Luft, Gase und diverse Baumaterialien wie Sand, Stein und Holz. Besonders bei unserem Energieverbrauch und der Nutzung fossiler Brennstoffe sehen wir weiteres Potenzial für deutliche Einsparungen (vgl. Kapitel Klimawandel stoppen, S. 59).

Unser strategischer Ansatz

Um Energie entlang der Wertschöpfungskette zu sparen und gleichzeitig das Klima zu schützen, arbeiten wir aktuell an einer umfassenden Reduktionsstrategie: Wir wollen die Energieeffizienz unserer Prozesse, Produkte und Gebäude steigern und Strom aus 100 % erneuerbaren Energien einkaufen oder selbst herstellen (vgl. Kapitel Klimawandel stoppen, S. 59).

Beim Einkauf von Stahl und Kunststoff setzen wir verstärkt auf recycelte Materialien (vgl. Kapitel Nachhaltige Lieferketten sichern – weltweit, S. 55). Wasser und Fläche sparen wir, indem wir unsere Prozesse kontinuierlich optimieren. Bei Neubauten nutzen wir in Zukunft erneuerbare Energien und nachhaltige Baumaterialien. Wir leisten auch einen Beitrag zur Ressourceneffizienz unserer Kund:innen, indem wir unsere Produkte und Anlagen energieeffizient und flächensparend designen.

Neben der Gruppenfunktion Einkauf und den Produktionsleitungen sind es die Verantwortlichen für die jeweiligen Umwelt- und Energiemanagementsysteme (vgl. Kapitel Exzellente Qualität, sichere Produkte, S. 23 und Umweltleistung verbessern, S. 62) und die Gruppenfunktion Social Responsibility & HSE, die die Ressourceneffizienz entlang der Lieferkette steuern.

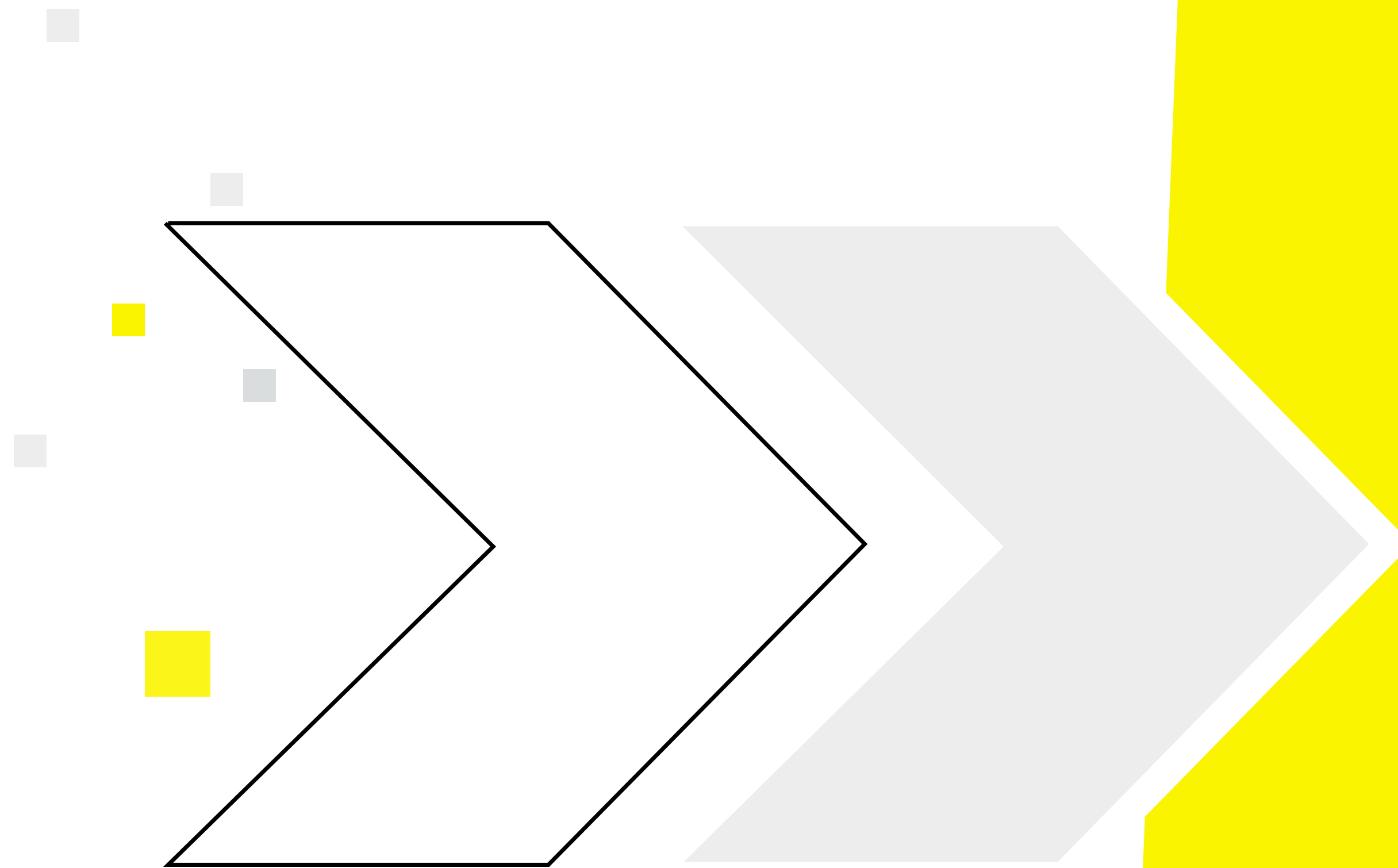
Die Leiter der Gruppenfunktionen und die Produktionsleitungen berichten direkt an die Geschäftsführung, die Umweltbeauftragten sind in die dezentralen Organisationen an den Standorten eingebunden.

Energieeffizienz und Kreislaufwirtschaft

Um unsere Energieeffizienz zu verbessern, haben wir 2021 verschiedene Maßnahmen geplant (vgl. Kapitel Klimawandel stoppen, S. 59). Bei Stahl und Kunststoff konnten wir bereits Recyclingmaterial für einige Produktgruppen verwenden (vgl. Kapitel Nachhaltige Lieferketten sichern – weltweit, S. 55): Der Stahl, den wir in unserer Produktion nutzen, besteht zu circa 20 % aus eingeschmolzenem Recyclingstahl. Rund ein Drittel des Kunststoffgranulats für unsere Abfallbehälter stammt aus recyceltem Kunststoff. Den Recyclinganteil unserer Produkte wollen wir in Zukunft in Absprache mit unseren Kund:innen weiter erhöhen.

Austausch mit externen Stakeholdern

Zum Thema Nachhaltigkeit und Ressourceneffizienz tauschen wir uns mit den Mitgliedern der Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit beim Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) und dem Arbeitskreis Nachhaltigkeit der Bundesvereinigung Logistik aus. Als Mitglied der Wirtschaftsinitiative 50 Sustainable Climate Leaders (vgl. Kapitel Klimawandel stoppen, S. 59) nehmen wir regelmäßig an Konferenzen teil und diskutieren mit anderen weltweit führenden Unternehmen neue Ansätze, um Ressourcen entlang der Lieferkette zu sparen.



Ausblick

Durch die Ausarbeitung und Umsetzung unserer globalen Nachhaltigkeitsstrategie in den kommenden Jahren rückt auch das Thema Ressourceneffizienz bei SSI SCHÄFER noch stärker in den Fokus. Nach der Entwicklung unserer CO₂-Reduktionsstrategie, die im dritten Quartal 2022 abgeschlossen wird, werden wir thematische Arbeitsgruppen mit Mitgliedern aus allen relevanten Geschäftseinheiten einrichten, die sich intensiv mit der Einsparung von Ressourcen in der Produktion und entlang unserer globalen Lieferkette befassen, um unsere Reduktionsziele zu erreichen.

Verantwortungsvoller Arbeitgeber

Nachhaltigkeit fängt bei den Menschen an. Denn unsere Mitarbeiter:innen sind die Basis für unseren langfristigen Unternehmenserfolg. Vom Bewerbungsgespräch, über die Zugehörigkeit zu unserem Unternehmen, bis hin zum Austritt aus dem Unternehmen: Faire Arbeitsbedingungen und ein verantwortungsvoller Umgang mit unseren Mitarbeiter:innen sind für uns essenziell.

Die Gruppenfunktion HR verantwortet das Personalmanagement bei SSI SCHÄFER, die Mitarbeiterkommunikation wird im Rahmen der internen Kommunikation von der Gruppenfunktion Global Communication & Marketing geleitet. HR sorgt dafür, dass Mitarbeiter:innen mit den passenden Kompetenzen dort im Unternehmen eingesetzt werden, wo sie gebraucht werden und stellt Systeme zur Verfügung, die strukturierte Mitarbeitergespräche und organisiertes Lernen über die unternehmenseigenen Plattformen möglich machen.

Wandel durch neue Organisationsstruktur

Die 2021 neu eingeführte Unternehmensstrategie und die Umsetzung der neuen Organisationsstruktur (vgl. Kapitel Unternehmensportrait, S. 5) führen zu

einem tiefgreifenden Wandel im Arbeitsalltag bei SSI SCHÄFER: Rollen, Verantwortungsbereiche, Prozesse und Schnittstellen müssen in allen Geschäftseinheiten neu definiert werden. Solche Veränderungen sind mit vielen Fragen auf Seiten der Belegschaft verbunden. Umso wichtiger ist es, den Informationsbedarf durch eine umfassende, transparente und sensible Mitarbeiterkommunikation zu decken und in der Führung Sicherheit und Stabilität zu vermitteln. Im Rahmen des Projekts „together“ haben wir in diesem Zusammenhang einen wichtigen Grundstein gelegt, sodass eine neue, zukunftsfähige Unternehmenskultur entstehen und wachsen kann.

Eine weitere Herausforderung für das Personalmanagement bei SSI SCHÄFER ist der anhaltende Fachkräftemangel in der gesamten Branche. Besonders in den Bereichen Software/IT, Projektmanagement sowie in der Produktion ist es schwer, geeignete Kandidat:innen zu finden. Wir begegnen dem Personalmangel, indem wir unsere Attraktivität für Bewerber:innen kontinuierlich steigern und in die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter:innen investieren (vgl. Kapitel Fokus Mitarbeiter:innen, S.69).



Unser strategischer Ansatz

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber sind wir bei SSI SCHÄFER stets bestrebt, ein attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich unsere Mitarbeiter:innen wohlfühlen und ihre Aufgaben optimal erledigen können. Wir sind an langfristigen Arbeitsverhältnissen und vertrauensvollen Arbeitsbeziehungen interessiert und unterstützen unsere Mitarbeiter:innen dabei, ihre persönlichen Kompetenzen am Arbeitsplatz zu entfalten und weiterzuentwickeln.

Der Bereich HR wird wie alle Gruppenfunktionen zentral gesteuert – die Leitung der HR berichtet aufgrund der zentralen Rolle der Ressource Personal direkt an den CEO des Unternehmens. Jede der sechs Regionen verfügt über eine:n eigene:n Personalleiter:in, der/die die lokalen HR-Mitarbeiter:innen fachlich und im eigenen Land auch disziplinarisch steuert. Die regionalen Personalleiter:innen berichten fachlich an die Leiterin der Gruppenfunktion. Aufgrund der Diversifikation und der unterschiedlichen kulturellen Begebenheiten in den einzelnen Regionen existiert derzeit noch kein universeller Managementansatz.

Für die DACH-Region sieht unser strategischer Ansatz wie folgt aus:

Faire Arbeitsbedingungen

Wir bieten unseren Mitarbeitenden nicht nur eine sinnerfüllte Tätigkeit in einem werteorientierten, internationalen Unternehmen, sondern auch sichere Arbeitsbedingungen (vgl. Kapitel Ein sicherer Arbeitsplatz für alle, S. 33) und ein umfassendes Gesundheitsmanagement. Wir legen Wert auf eine faire Bezahlung auf Basis eines transparenten, leistungsorientierten Vergütungsmodells – inklusive Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie Überstundenausgleich. Feedbackgespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeiter:innen dienen an vielen unserer Standorte dazu, die Leistung nachvollziehbar zu beurteilen. Ein Betriebsrat vertritt die Interessen unserer Angestellten gegenüber der Geschäftsführung, für die deutschen Standorte gibt es eine Schwerbehindertenvertretung. Bei Schwierigkeiten mit Vorgesetzten oder Kolleg:innen können unsere Mitarbeiter:innen verschiedene Beschwerdemechanismen nutzen.

Aus- und Weiterbildung

Wir bieten unseren Beschäftigten vielseitige Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung (vgl. Kapitel Fokus Mitarbeiter:innen, S. 69). Mit einer breiten Auswahl an Online- und Präsenztrainings unterstützen wir sie dabei, ihre fachlichen und persönlichen Kompetenzen auszubauen.

Betriebliche Altersvorsorge

Unsere Angestellten in Deutschland haben die Möglichkeit, ihre gesetzliche Rente mit einer betrieblichen Altersvorsorge zu ergänzen – beziehungsweise auch in den Ländern fürs Alter vorzusorgen, in denen es keine staatliche Rentenversicherung gibt.

Work-Life-Balance

Ein ausgewogenes Verhältnis von Beruf und Freizeit ist für die Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen wichtig. Bei SSI SCHÄFER können sie flexible Arbeitszeitmodelle nutzen und anteilig – soweit es die Funktion zulässt – im Homeoffice arbeiten. In Absprache mit der Führungskraft ist es möglich, ein Sabbatjahr einzulegen. Auch auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie legen wir Wert – und fördern Gleitzeit sowie Elternzeit speziell auch für Männer und Führungskräfte. Darüber hinaus gibt es an den Standorten diverse Freizeitangebote und Mitarbeitendeninitiativen.

Attraktive Zusatzleistungen

Unsere Mitarbeiter:innen haben die Möglichkeit, attraktive Zusatzleistungen in Anspruch zu nehmen – je nach Standort zum Beispiel subventionierte Jobtickets für den öffentlichen Nahverkehr, Jobrad-Leasing, Mitarbeiter:innen-Rabatte und einen Kantinenzuschuss.

Moderne Mitarbeiterkommunikation

Um vertrauensvolle Beziehungen und den Dialog zwischen Beschäftigten und Management zu fördern, nutzen wir regelmäßig verschiedene Formate der internen Kommunikation, die bei der Gruppenfunktion Global Communication und Marketing angesiedelt ist – vom Newsletter der Geschäftsführung über Newsartikel und Videos im Intranet bis hin zu Mitarbeiterversammlungen („Townhall Meetings“) und Gesprächen in kleineren Runden („Coffee Talks“).

SSI SCHÄFER Academy und HR Universe

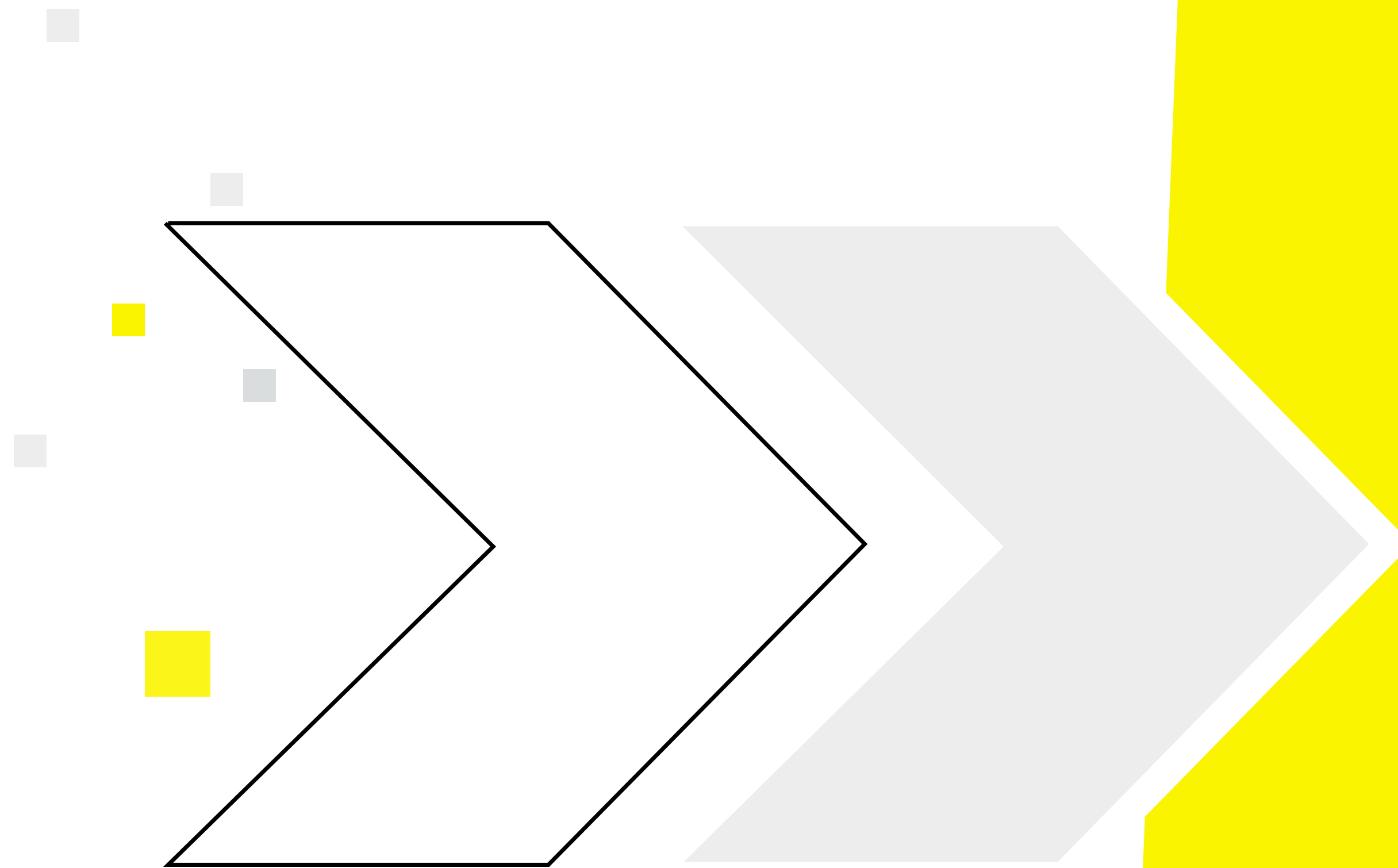
In 2021 waren Schwerpunkte die Umsetzung der neuen Organisationsstruktur und die flankierenden Kommunikationsmaßnahmen. Feedbackgespräche zwischen Angestellten und ihren Führungskräften fanden im überwiegenden Teil des Unternehmens statt – sie sind die Basis für die Kompetenzentwicklung und Weiterbildungsmaßnahmen unserer Mitarbeiter:innen. Um unser Weiterbildungsangebot weiter zu professionalisieren, haben wir die SSI SCHÄFER Academy ins Leben gerufen (vgl. Kapitel Fokus Mitarbeiter:innen, S. 69).

Außerdem sind wir dabei, unsere Personalprozesse zu vereinheitlichen und haben mit der Planung einer zentralen HR Suite begonnen. Dieses HR Universe ermöglicht es uns in Zukunft, Daten und Dokumente zentral zu verwalten, weltweit mit standardisierten Verfahren zu arbeiten, Abläufe zu automatisieren und dadurch zum Beispiel Freigaben bei der Stellenbesetzung zu beschleunigen. Auch Feedbackgespräche zur Leistungsbeurteilung und Maßnahmen zur Kompetenz- und Persönlichkeitsentwicklung organisieren und dokumentieren wir künftig im HR Universe.

Austausch mit externen Stakeholdern

Bei den Themen Personalmanagement und Aus- und Weiterbildung arbeiten wir mit externen Trainer:innen und Berater:innen zusammen, mit denen wir uns fachlich austauschen. Durch Bildungsk Kooperationen und Sponsorings haben wir regelmäßig Kontakt mit Universitäten und Schulen und führen so potenzielle künftige Mitarbeitende an unser Unternehmen heran.





Ausblick

2022 wollen wir die neue Unternehmenskultur weiterentwickeln und mithilfe von verschiedenen Maßnahmen implementieren. Außerdem werden wir im Rahmen der SSI SCHÄFER Academy das Leadership + Management Programm für unsere TOP-Führungskräfte starten und die jährlichen Feedbackgespräche zwischen Mitarbeiter:innen und Vorgesetzten weltweit systematisieren und vereinheitlichen. Unsere neue digitale Plattform HR Universe werden wir ab 2022 sukzessive etablieren.

Ein sicherer Arbeitsplatz für alle

Ob an unseren Produktionsstandorten, auf Kundenbaustellen, im mobilen Kundenservice oder in den Büros: Uns ist es wichtig, dass unsere Mitarbeiter:innen während der Arbeitszeit sicher sind. Mit einem professionellen Arbeitsschutz wollen wir ihre Gesundheit erhalten und nach Möglichkeit sogar verbessern.

Arbeitssicherheit betrifft alle Standorte von SSI SCHÄFER - und ist für uns ein wesentlicher Bestandteil unseres Arbeitsalltags. Die Gruppenfunktion Social Responsibility & HSE managt den Arbeitsschutz global, hier werden Richtlinien verabschiedet und globale Prozesse angelegt. Diese werden dezentral an den Unternehmensstandorten den lokalen Gegebenheiten entsprechend umgesetzt.

Gemeinsames Sicherheitsverständnis schaffen

Unsere Mitarbeitenden sind auf der ganzen Welt im Einsatz. In jedem Land gibt es unterschiedliche Arbeitsschutzgesetze, aber auch verschiedene Arbeitskulturen - und ein unterschiedliches Verständnis davon, was Arbeitssicherheit konkret umfasst.

Diese Vielfalt sehen wir als Chance: Über alle Standorte hinweg können wir ein gemeinsames Sicherheitsverständnis entwickeln und dadurch die Zusammenarbeit und das Miteinander im Arbeitsalltag verbessern.

Arbeitssicherheit beeinflusst den Unternehmenserfolg

In schnell wachsenden Märkten mit hohem Wettbewerbsdruck ist es bisweilen erforderlich, viele Projekte in möglichst kurzer Zeit abzuschließen. Das birgt das Risiko, dass der Fokus zu stark auf Effizienz und Schnelligkeit gelegt wird und zu wenig auf Sicherheit. Dabei beeinflusst gerade die Arbeitssicherheit die Effizienz und Qualität eines Projekts: indem sie Unfällen vorbeugt, die dramatische Folgen haben können - nicht nur für die Menschen, sondern auch für den Projektverlauf. Wer die Gesundheit seiner Mitarbeiter:innen umfassend schützt, verbessert automatisch auch den Unternehmenserfolg. Diesem Grundsatz folgen wir bei SSI SCHÄFER.



Unser strategischer Ansatz

SSI SCHÄFER arbeitet konstant daran, die Arbeitssicherheit und das Verhalten der Mitarbeiter:innen in potenziell gefährlichen Arbeitssituationen weiter zu verbessern. Unser Arbeitsschutzmanagementsystem, das in einigen Teilen der Unternehmensgruppe nach ISO 45001 zertifiziert ist, bildet hierfür die Grundlage:

- Wir bewerten die Sicherheitsstandards in unseren Werken, auf Kundenbaustellen und in den Büros und treffen die nötigen Vorkehrungen, um Unfälle zu vermeiden. Unter anderem statten wir alle Mitarbeiter:innen in den Fabriken und auf den Baustellen mit persönlicher Schutzausrüstung aus und führen regelmäßig Sicherheitstrainings durch.
- An Standorten mit ISO-Zertifizierung führen wir regelmäßig interne und externe Sicherheitsaudits durch.
- Wir analysieren Unfälle und unser Sicherheitsverhalten: Was ist passiert, warum ist es passiert – und was müssen wir tun, damit sich der Vorfall nicht wiederholt?

- Das Ergebnis fließt in unseren kontinuierlichen Verbesserungsprozess und in die Sicherheitstrainings für Mitarbeitende ein.
- Für das Melden von Unfällen gibt es eine klar definierte Berichtslinie. Unfallzahlen erfassen wir global mit einem digitalen Tool und werten sie im Rahmen der Berichterstattung aus.

Arbeitssicherheitsthemen sind fester Bestandteil im Austausch zwischen Produktion, Projekten und Management. Die Sicherheitsmanager:innen auf lokaler, regionaler und globaler Ebene tauschen sich in regelmäßigen Abständen sowohl untereinander als auch mit den Managementebenen aus. Offene Themen und Projekte werden diskutiert, Budgets bereitgestellt und Informationen weitergegeben. So ist der Informationsfluss über das gesamte Unternehmen hinweg gewährleistet.

Um Verstöße zu melden, können Mitarbeiter:innen und Externe das digitale Beschwerdesystem der Gruppenfunktion Compliance nutzen (vgl. Kapitel Compliance: Mehr als nur Gesetze, S. 20). In der Regel geben die Angestellten ihre Beschwerden aber direkt an ihre Führungskraft weiter, an die zuständigen Sicherheitsmanager:innen oder den Betriebsrat.

Die im April 2021 ins Leben gerufene Gruppenfunktion Social Responsibility & HSE verantwortet die unternehmensweiten Arbeitsschutzstandards, richtlinien und die Strategie. Sie koordiniert außerdem die Zusammenarbeit und den Austausch des globalen Arbeitssicherheitsteams. Der Abteilungsleiter berichtet direkt an die Geschäftsführung, das Topmanagement ist in alle strategischen Entscheidungen und Maßnahmen eingebunden.

Das globale Arbeitsschutz-Team besteht aktuell aus rund 25 Mitarbeiter:innen. In jeder Region gibt es Sicherheitsmanager:innen. Sie stehen in engem Kontakt mit dem Gruppenleiter und nehmen eine Multiplikator-Rolle ein. Manche Länderorganisationen beschäftigen eigene Arbeitsschutzbeauftragte, die von den jeweiligen Sicherheitsmanager:innen geführt werden. Jede Produktionsstätte hat ihre eigene Arbeitssicherheitsorganisation, sie ist ebenfalls Teil des globalen Netzwerks.

Globale Arbeitsschutzrichtlinie und Netzwerkaufbau

2021 haben wir die Arbeitssicherheit bei SSI SCHÄFER mit verschiedenen Maßnahmen weiterentwickelt. Beispielsweise haben wir mit der Arbeit an einer internen

GRI 103-1, 103-2, 103-3
GRI 403-1, 403-2
GRI 403-4
GRI 403-7

Arbeitsschutzrichtlinie für die gesamte SSI SCHÄFER Gruppe begonnen. 2022 wollen wir die Richtlinie veröffentlichen und an unseren Standorten weltweit umsetzen. Wir haben außerdem ein internes Arbeitsschutz-Netzwerk aufgebaut und einen monatlichen Informationsaustausch eingeführt.

Im vergangenen Jahr fanden außerdem an fünf Standorten externe Systemaudits unserer Arbeitssicherheits-Managementsysteme statt.

Im Vergleich zum Vorjahr konnten wir die Unfälle in den Werken in Deutschland, Tschechien, Malaysia, Österreich, den USA und Mexiko um 37 % reduzieren: von 155 auf 97 (Unfälle mit ≥ 1 Ausfalltagen). Neben einer kontinuierlichen Schulung von Mitarbeiter:innen und der Analyse von Unfallschwerpunkten konnten wir Gefahren durch den Einsatz von Sensoren und visuellen Warnungen für Maschinen und Gabelstapler vermeiden.

Corona-Test- und- Impfbzentren

Im Zuge der Corona-Pandemie haben wir unser Gesundheits- und Hygienekonzept angepasst: Wir haben neue Hygiene-Richtlinien verabschiedet und Zugangsbeschränkungen für unsere Firmengebäude eingeführt. An einigen Standorten haben wir zertifizierte Test- und Impfbzentren aufgebaut und halten darüber hinaus für die Mitarbeitenden regelmäßig Schnelltests zur Verfügung.

Austausch mit externen Stakeholdern

Zum Thema Arbeitssicherheit tauschen wir uns regelmäßig mit einer Reihe von externen Akteur:innen aus, etwa mit Zertifizierungsgesellschaften, Arbeitgeberversicherungen, Arbeitsgruppen im Verein Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA), lokalen Regierungen und Behörden, Gemeinderäten und Brandschutzbehörden.



Ausblick

Im Mai 2022 planen wir eine mehrtägige Veranstaltung des globalen Sicherheitsteams, bei dem wir eine globale Arbeitsschutzstrategie und einen Zeitplan für die Umsetzung erarbeiten werden. Außerdem wollen wir eine Zertifizierungsstrategie hinsichtlich der ISO 45001 und anderer Managementnormen für die gesamte SSI SCHÄFER Gruppe entwickeln.

Für die kommenden Jahre haben wir das Ziel, das Arbeitsschutzmanagementsystem nach ISO 45001 an allen Produktionsstandorten der SSI SCHÄFER Gruppe einzuführen. Die Zertifizierung geht über die gesetzlichen Vorschriften hinaus und motiviert uns, unsere Sicherheitsprozesse noch systematischer zu überprüfen und kontinuierlich zu verbessern.

Der Ansatz hat auch Auswirkungen auf unsere Lieferkette: Die Zertifizierung sieht vor, dass wir unsere Geschäftspartner:innen auch anhand ihrer Sicherheitsstandards bewerten und Lieferant:innen-Audits durchführen.

Gleichzeitig wollen wir eine unternehmensweite Sicherheitskultur etablieren, in der es nicht allein darum geht, Regeln zu befolgen, sondern im Arbeitsalltag achtsam zu sein und gemeinsam Verantwortung zu übernehmen - für die eigene Sicherheit und die der Kolleg:innen. Ziel ist es, mittelfristig ein Programm zum verhaltensbasierten Arbeitsschutz ins Leben rufen.

Um die Zusammenarbeit im globalen Arbeitsschutz-Netzwerk zu stärken, werden wir uns gegenseitig an den Standorten coachen und unsere digitalen Systeme harmonisieren.

Gemeinsam fürs Klima

SSI SCHÄFER ist einer von „50 Sustainability & Climate Leaders“ weltweit. In der Initiative versammeln sich international führende Unternehmen aus verschiedenen Branchen - und setzen ein Zeichen für mehr Klimaschutz.

Die Herausforderung

Der globale Klimawandel ist die wohl größte Herausforderung unserer Zeit. Regierungen allein können den Kampf gegen die Erderwärmung nicht gewinnen: Alle Menschen und Organisationen müssen an einem Strang ziehen, wenn wir das 1,5-Grad-Ziel noch erreichen wollen.

Aufgrund ihres hohen Ressourcenverbrauchs trägt die Wirtschaft eine große Verantwortung: Sie muss ihren CO₂-Fußabdruck drastisch minimieren - und schnell, entschieden und geschlossen handeln.

Der Lösungsansatz

In der Initiative „**50 Sustainability & Climate Leaders**“ versammeln sich weltweit führende Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen. Gemeinsam setzen sie ein Zeichen für mehr Klimaschutz und fördern nachhaltige Innovationen. Die Entwicklungsziele der Vereinten Nationen - die 17 Sustainable Development Goals (SDG) - dienen ihnen als Leitlinien. Auf der **Online-Plattform der Initiative** zeigen die Mitglieder, wie sie ihre Geschäftsmodelle und Aktivitäten auf eine nachhaltige Zukunft ausrichten, um andere Unternehmen zu inspirieren.

2020 hat sich SSI SCHÄFER als erster Intralogistikanbieter weltweit der Initiative angeschlossen. Weitere Mitglieder der Initiative sind zum Beispiel Microsoft, Novartis und Zeiss.

Die Wirkung

Gemeinsam mit anderen weltweit führenden Unternehmen tragen wir dazu bei, die Entwicklungsziele der UN zu erreichen: Durch unsere Lager- und Logistiksysteme unterstützen wir Konzerne und Mittelständler auf der ganzen Welt dabei, ihre Logistikprozesse und Lieferketten nachhaltig und effizient zu gestalten. Zusammen mit unseren Kund:innen reduzieren wir den Energieverbrauch, die CO₂-Emissionen und den Abfall, verkürzen die Transportwege - und sorgen für gesunde und sichere Arbeitsbedingungen in Logistikzentren und Lagern rund um den Globus.

Handlungsfeld 2

Schaffung innovativer und nachhaltiger Lösungen für unsere Kunden mit intelligenten Prozessen

SSI SCHÄFER ist der weltweit führende Lösungsanbieter von modularen Lager- und Logistiksystemen. Wir arbeiten kontinuierlich an neuen und innovativen Produkten, um unseren Kund:innen und deren Kund:innen nachhaltige und zukunftssichere Lösungen bereitzustellen.

Die Nachfrage nach Intralogistiklösungen steigt Jahr für Jahr. Um dieser - und unseren eigenen Ansprüchen - gerecht werden zu können, sind Profitabilität und Wachstum Teil unserer strategischen Kernziele. Nur durch stabiles Wachstum können wir Planungssicherheit garantieren und in die Zukunft investieren. Bei dieser Zukunftsgestaltung sind vor allem nachhaltige Innovationen von großer Bedeutung. Sie sind elementar für die zukünftige Ausrichtung von uns und unserer gesamten Branche und in enger Verzahnung mit den Nachhaltigkeitsaspekten zu sehen.

Ein weiterer bedeutender Treiber der Intralogistik ist die Digitalisierung. Mit digitalen Systemen, Produkten und Prozessen können wir einen maßgeblichen Beitrag für mehr Nachhaltigkeit und Effizienz leisten und einen Mehrwert für uns, unsere Kund:innen und die Umwelt schaffen.



Digital in die Zukunft

Smarte Anlagen, Apps und Augmented Reality: Digitale Technologien können uns auf unserem Weg in eine nachhaltige Intralogistik unterstützen und die Reise beschleunigen. Denn sie ermöglichen nicht nur eine effiziente Datenspeicherung und schnelle Kommunikation, sondern liefern auch die technische Basis, um Produkte und Prozesse zu optimieren und ressourceneffizienter zu designen.

Für die digitalen Systeme bei SSI SCHÄFER ist die Gruppenfunktion IT & Information Security verantwortlich. Das Innovationsmanagement wird wiederum durch die Gruppenfunktion Global Technology gesteuert. Dort können sich alle Mitarbeiter:innen am Innovationsprozess beteiligen (vgl. Kapitel Nachhaltige Innovationen, S.42).

Mit Digitalisierung Ressourcen sparen

Die Digitalisierung bietet ein großes Potenzial für die Nachhaltigkeit der Intralogistik. Prozesse lassen sich mit intelligenter Steuerungssoftware analysieren, effektiv gestalten und automatisieren. So können Unternehmen entlang der Wertschöpfungskette Energie und Produktionsmaterialien sparen sowie Emissionen und Abfälle reduzieren.

Diese Ansätze verfolgt SSI SCHÄFER nicht nur im eigenen Unternehmen konsequent – sie bestimmen auch die digitalen Lösungen, die wir für unsere Kund:innen entwickeln.

Mit der Digitalisierung steigen aber auch die Anforderungen an Sicherheit und Datenschutz: Sind die Daten eines Unternehmens online verfügbar, steigt die Gefahr für Cyberattacken und Datenmissbrauch. Daher gilt es, IT-Systeme technisch zu schützen und Mitarbeiter:innen im Umgang mit Software aufzuklären und zu schulen.

Oft zu wenig hinterfragt werden die Umweltauswirkungen digitaler Technologien. Denn diese verbrauchen Rohstoffe und Energie – und hinterlassen einen beachtlichen ökologischen Fußabdruck. Die Nutzung von grünen Servern, die mit Strom aus erneuerbaren Energien gespeist werden, und langlebigen, energieeffizienten und recycelbaren Endgeräte sind wichtige Meilensteine auf dem Weg in Richtung einer nachhaltigen Digitalisierung. Dies sind Themen, die wir bei der Entwicklung unserer Klimastrategie im laufenden Jahr mit einbeziehen werden (vgl. Kapitel Klimawandel stoppen, S. 59).

Unser strategischer Ansatz

Digitalisierung ist einer der wichtigsten Zukunftstreiber der Intralogistik. Wir bei SSI SCHÄFER wollen die Digitalisierung nutzen, um einen Mehrwert zu schaffen – für unsere Kund:innen, für uns sowie für Umwelt und Klima.

Mit digitalen Technologien machen wir unsere Daten global verfügbar, analysieren sie und optimieren und automatisieren unsere internen Prozesse. Für unsere Kund:innen entwickeln wir innovative Softwarelösungen, die ihnen helfen, ihre Kapazitäten optimal zu nutzen und ressourceneffizient und nachhaltig zu arbeiten.

Um die Informationssicherheit zu gewährleisten, investieren wir massiv in den Schutz unserer IT-Systeme und Softwareprodukte. Unser Informationssicherheitsmanagementsystem ist nach ISO 27001 zertifiziert (vgl. Kapitel Exzellente Qualität, sichere Produkte, S. 23). Wir schulen unsere Mitarbeiter:innen regelmäßig zu Datenschutz und Cybersicherheit und informieren sie per Newsletter über aktuelle Sicherheitsthemen. Zum Beispiel lernen sie, wie sie Phishing-E-Mails erkennen und sich im Fall eines Hackerangriffs richtig verhalten.

Der Leiter der Gruppenfunktion IT & Information Security berichtet direkt an den Chief Financial Officer (CFO). Die Geschäftsführung wird in monatlichen Meetings über den aktuellen Status informiert. Die IT-Mitarbeiter:innen sitzen weltweit an den verschiedenen Standorten und haben eine globale und/oder regionale Funktion. Der Leiter der Gruppenfunktion Global Technology berichtet an die Geschäftsführung.

Dokumentenmanagement und vorausschauende Planung

Mit verschiedenen Maßnahmen haben wir die Digitalisierung bei SSI SCHÄFER im Jahr 2021 vorangetrieben. So haben wir beispielsweise ein Dokumentenmanagementsystem eingeführt, um alle Dokumente, die für die Ressourcenplanung relevant sind, zentral speichern und bearbeiten zu können. Ein neuer Glasfasernetzanschluss sorgt dafür, dass wir in Zukunft noch effizienter digital zusammenarbeiten.

Für unsere Kund:innen haben wir die Entwicklung von innovativen Softwarelösungen vorangetrieben, die ihnen helfen, ihre Anlagen vorausschauend und effizient zu warten (Predictive Maintenance) und Auftragsgänge präzise vorherzusagen - auf Basis von branchen- und produktspezifischen Daten, zum Beispiel

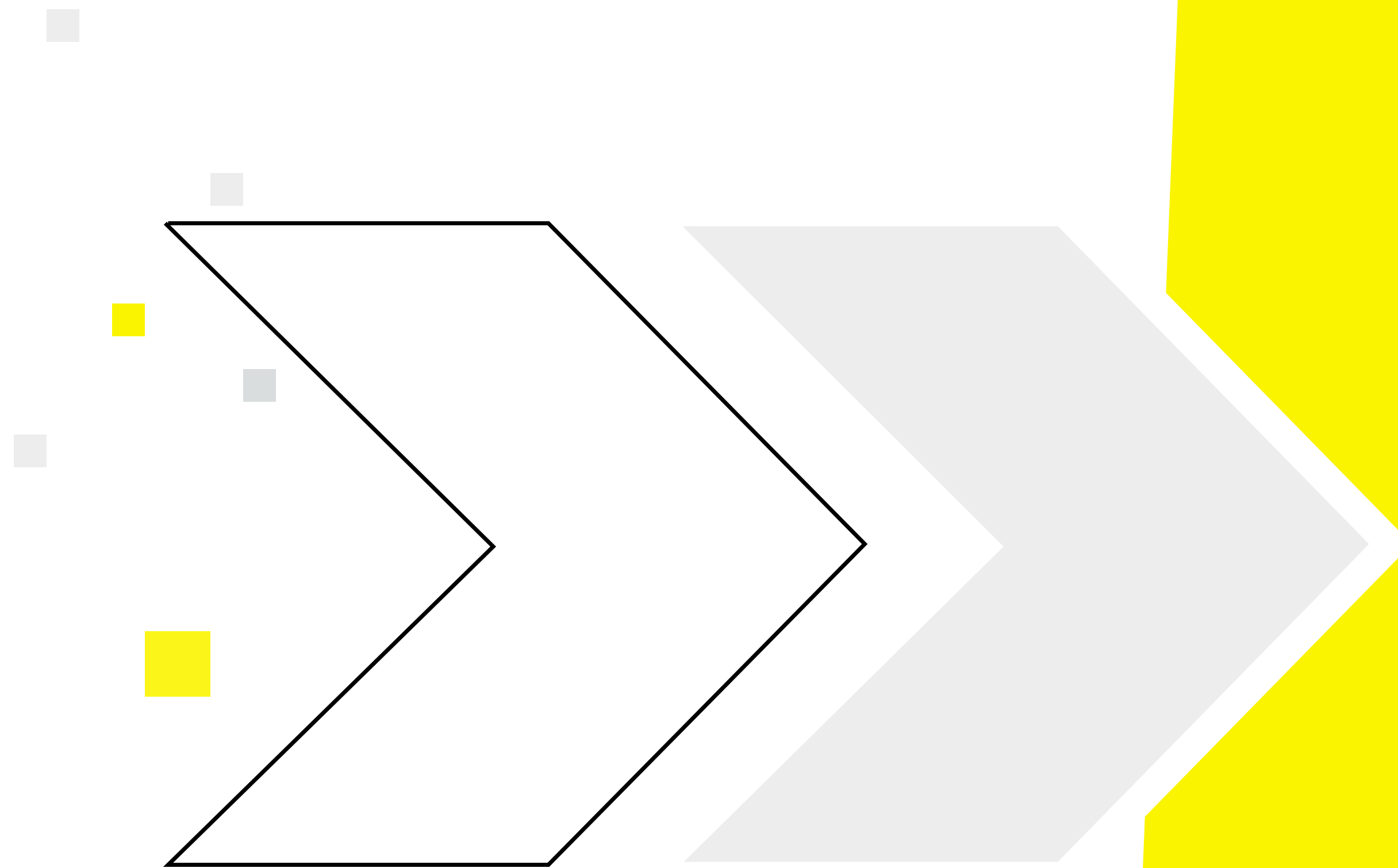
saisonalen Verkaufsspitzen an Black Friday oder in der Vorweihnachtszeit (Predictive Orderlines).

So können sie Lagerbestand und Ressourcen im Vorfeld planen und eine Überlastung der Anlage vermeiden. Für diese und weitere Lösungen haben wir eine digitale Plattform aufgesetzt, auf der wir die Daten unserer Kunden zentral speichern und verwalten. Diese Nutzung von Daten wird durch ein Sicherheitskonzept und unter der Einhaltung aller Datenschutzvorgaben abgerundet.

Austausch mit Stakeholdern

Zum Thema Digitalisierung, Datensicherheit und künstlicher Intelligenz tauschen wir uns regelmäßig mit unseren Kund:innen und Netzwerkpartner:innen aus, etwa mit dem Verein Netzwerk Logistik (VNL), GS1, dem Verband Intralogistik Schweiz (ILS), dem Unternehmensnetzwerk Maschinenraum Berlin sowie mit Universitäten, Unternehmensberatungen und Unternehmen anderer Branchen.





Ausblick

In den kommenden Jahren wollen wir unser internes Dokumentenmanagementsystem weiter ausbauen und unser globales Datennetzwerk technisch verbessern. Für unsere Kund:innen treiben wir Softwarelösungen voran, die die Intralogistik und die gesamte Lieferkette mithilfe von digitalen Messungen und Datenanalysen energieeffizienter machen und Treibhausgasemissionen reduzieren (Green Warehousing und Green Supply Chain).

Nachhaltige Innovationen

Innovationen sind unverzichtbar, um unser Unternehmen zukunftsfähig zu halten, nachhaltiges Wirtschaften zu ermöglichen und einen Beitrag zur Bewältigung der Klimakrise zu leisten. Ohne Innovation sind Wandel und langfristiger Unternehmenserfolg nicht möglich.

Die Gruppenfunktion Global Technology steuert das Innovationsmanagement bei SSI SCHÄFER. Alle Mitarbeiter:innen können sich mit kreativen Ideen und ihrer Expertise am Innovationsprozess beteiligen.

Kund:innen im Mittelpunkt

Was bedeutet Innovation? Da der Begriff nicht einheitlich definiert ist, ist es notwendig, ein gemeinsames Verständnis im Unternehmen zu entwickeln. Keine leichte Aufgabe, denn es gibt viele unterschiedliche Perspektiven auf das Thema. SSI SCHÄFER stellt bei seinem Innovationsverständnis die Kund:innen in den Mittelpunkt: Innovation bedeutet für uns, eine neuartige Lösung für ein zentrales Bedürfnis unserer Kund:innen zu entwickeln – und diese mit einer

umfassenden Analyse zu untermauern. Unser Fokus liegt auf innovativen Produktlösungen und Geschäftsmodellen.

Um Innovationen zu ermöglichen, ist es notwendig, Markt und Gesellschaft systematisch zu verfolgen und Entwicklungen frühzeitig zu erkennen. Große Chancen für die Zukunft der Intralogistik sehen wir in den Trends Digitalisierung und Ressourceneffizienz entlang der Lieferkette (vgl. Kapitel Digital in die Zukunft, S. 39).

Um sicherzustellen, dass wir vor allem jene Innovationen fördern, die zu einer nachhaltigen Transformation beitragen, braucht es Anreize innerhalb des Unternehmens und einen strukturierten Innovationsprozess, bei dem wir Nachhaltigkeitskriterien in Zukunft stärker berücksichtigen.

Innovation bedeutet Veränderung – teils weitreichender Art. Die dabei entstehenden Unsicherheiten und Vorbehalte sind nur allzu menschlich und erfordern es, alle relevanten Perspektiven frühzeitig in den Innovationsprozess einzubeziehen.

Unser strategischer Ansatz

Mit unserem strategischen Ansatz verfolgen wir die Schaffung eines Innovationsökosystems. Zu diesem Zweck arbeiten wir intensiv an der Vernetzung mit Entwicklungspartnern und Startups. Wir gehen Kooperationen mit Forschungspartnern ein, wie dem Fraunhofer-Institut für Materialfluss und Logistik IML und verschiedenen Universitäten, bspw. der Universität Siegen. Um die digitale und nachhaltige Transformation des deutschen Mittelstands maßgeblich mitzugestalten, ist SSI SCHÄFER Anfang 2022 dem sogenannten „Maschinenraum“ beigetreten. Die Innovations-Initiative wurde im Jahr 2020 in Berlin gegründet und besteht mittlerweile aus über 40 Mitgliedsunternehmen. Ein weiterer wichtiger Baustein besteht in der Zusammenarbeit mit Kund:innen zur Umsetzung kooperativer Innovationsvorhaben. Wir nehmen an Messen und Fachkonferenzen teil und sind im regelmäßigen Kontakt mit dem Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) und der Bundesvereinigung Logistik (BVL).

Die Beteiligung der Mitarbeiter:innen an der Zukunftsgestaltung des Unternehmens ist bei SSI SCHÄFER ausdrücklich erwünscht.

Ein neu entwickelter Innovationsleitfaden für die Unternehmensgruppe schafft hierfür den Rahmen: Er formuliert unser Innovationsverständnis, gibt den Mitarbeiter:innen Orientierung und ermutigt sie, ihre Ideen einzureichen. Wir arbeiten intern daran, die Innovationskultur innerhalb von SSI SCHÄFER weiter zu stärken und die Vernetzung und Methodenkompetenz in den verschiedenen Regionen der Unternehmensgruppe weiter voranzubringen, um auch lokale Impulse systematisch zu berücksichtigen. Denn Nachhaltigkeit muss vor allem lokal aktiv gelebt werden.

Die strategische Steuerung des Innovationsmanagement liegt bei der Gruppenfunktion Global Technology. Der Gruppenleiter berichtet direkt an die Geschäftsführung. Die finale Umsetzung des Innovationsprojekts erfolgt dezentral in den betreffenden Geschäftseinheiten gemeinsam mit unseren Kund:innen. Das Innovationsmanagement steuern wir mithilfe von Zielkennzahlen. Die Zielerreichung überprüfen wir jährlich.

Innovationssystem vorbereitet

2021 haben wir diverse Maßnahmen umgesetzt, um Innovation bei SSI SCHÄFER voranzutreiben. Neben der Vorbereitung eines Innovationsleitfadens und -prozesses haben wir einen monatlichen Management-Bericht mit Informationen aus der Markt- und Wettbewerbsbeobachtung etabliert.

Verschiedene Innovationsprojekte wurden umgesetzt, zum Beispiel arbeiten wir an energieeffizienten Antrieben für die Fördertechnik unserer Anlagen – als Alternative zur energieintensiven Druckluft-Technologie, die in der Intralogistik weitverbreitet ist. Weitere Innovationsprojekte wurden der Geschäftsführung präsentiert, unter anderem in den Themenfeldern Urbanisierung, Digitalisierung und Robotik.





Ausblick

2022 und 2023 wollen wir unser Innovationsmanagement weiter ausbauen: Wir werden unseren Innovationsleitfaden und- prozess veröffentlichen und mit einer Kommunikationskampagne bei den Mitarbeiter:innen bekannt machen, damit sie aktiv am Innovationsprozess bei SSI SCHÄFER teilnehmen können. Hierfür werden wir eine digitale Plattform entwickeln, auf der sie ihre Ideen zentral einreichen können.

Neben der Arbeit an unserem Innovationssystem treiben wir diverse Innovationsprojekte voran. Im Fokus stehen dabei die Themen Digitalisierung, Robotik und Energieeffizienz entlang der Lieferkette.

Stabiles und profitables Wachstum

In der Unternehmensstrategie 2023 haben wir unsere Prioritäten für die kommenden Jahre definiert. Neben Nachhaltigkeit, Innovation und Kundenzufriedenheit sind das vor allem Profitabilität und Wachstum. Denn unser Geschäft muss tragfähig sein, damit wir langfristig Planungssicherheit haben, Investitionen tätigen, Arbeitsplätze erhalten und unser Unternehmen weiterentwickeln können.

Wir zielen darauf, etwas schneller zu wachsen als der Markt. Dabei fokussieren wir uns auf die Branchen, in denen wir bereits erfolgreich aktiv sind: Automotive, Lebensmittel, Mode, Industrie, Pharmaka, öffentliche Auftraggeber und Handel. Sie bieten auch in Zukunft attraktive Chancen für uns. Strategisch wichtige Absatzmärkte sind die Regionen Europa, USA und Asien.

Unsere vier Geschäftsbereiche Logistics Solutions, Products & Equipment, Customer Services und Waste & Packaging tragen gemeinsam zu Profitabilität und Wachstum bei SSI SCHÄFER bei.

Logistics Solutions

Der Geschäftsbereich **Logistics Solutions** entwickelt passgenaue Intralogistiksysteme für unsere Kund:innen aus verschiedenen Branchen – von der Lagerausrüstung über die Fördertechnik bis zur Software.

Die Anforderungen an Intralogistiklösungen werden zunehmend komplexer. Durch den schnell wachsenden Onlinehandel gibt es immer mehr Bestellungen, mehr individualisierbare Produkte und viele Retouren. Der Wunsch der Endkund:innen nach kurzen Lieferzeiten trifft auf unterschiedliche Produktverfügbarkeiten bei den Zulieferern und den Bedarf nach einer platzsparenden Lagerung. Gefragt sind intelligente, skalierbare und zukunftsfähige Lösungen, die den Anforderungen der verschiedenen Branchen gerecht werden und sich flexibel an die Unternehmens- und Marktentwicklung anpassen lassen.

2021 war der Geschäftsbereich Logistics Solutions mit starken Preissteigerungen bei den Produkten von Zulieferern konfrontiert. Aufgrund von bestehenden Verträgen konnten wir die Mehrkosten nur teilweise an die Kund:innen weitergeben. Um das Risiko für Profitabilität und Wachstum auf lange Sicht zu minimieren, haben wir verschiedene Maßnahmen ergriffen.

Unser strategischer Ansatz

Stabiles und profitables Wachstum ist auf Dauer nur möglich, wenn es auf starken Werten wie Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft und Achtung der Menschenrechte basiert – gerade in schwierigen Zeiten, in denen sich die Bedingungen im Markt permanent ändern.

Unser Ziel ist es, die Einflüsse unserer Lieferkette auf unsere Preisgestaltung nach Möglichkeit auszugleichen. Wir haben immer direkten Kontakt zu unseren Kund:innen, nutzen keine Mittelsmänner wie Agenturen oder Broker und zahlen keine Kommission oder Gebühren.

Products & Equipment

Die Geschäftseinheit **Products & Equipment** verantwortet die Produktion und den Vertrieb von beispielsweise Regalsystemen und Behältern für die manuelle und teilautomatisierte Intralogistik.

Unsere Kund:innen legen Wert auf niedrige Preise und schnelle Lieferzeiten. Um diese Nachfrage angemessen zu bedienen, braucht es ausreichend quali-

fiziertes Personal und leistungsfähige digitale Tools, mit deren Hilfe wir unsere Effizienz steigern können.

Aufgrund der Corona-Pandemie hatte der Geschäftsbereich 2021 mit Produktionsausfall in den Produktionsstandorten, einem temporären Werksstillstand in Malaysia, Lieferengpässen und Projektverschiebungen zu kämpfen, sodass der Umsatz nach einer sehr starken ersten Jahreshälfte im zweiten Halbjahr hinter den Erwartungen zurückblieb.

Unser strategischer Ansatz

Um Wachstum und Profitabilität der Geschäftseinheit dauerhaft zu gewährleisten, haben wir unsere Bereichsstrategie überarbeitet:

- Statt auf Einzellösungen setzen wir in Zukunft verstärkt auf standardisierte Produktkombinationen, zum Beispiel aus Regalsystem und Kommissionierlösung, und erhöhen dadurch den Umsatz.
- Gleichzeitig senken wir die Ausgaben, indem wir das Produktportfolio reduzieren und uns auf die verkaufstärksten Produkte konzentrieren. So sparen wir Kosten beim Einkauf und in der Produktion.
- Mit neuen digitalen Tools sorgen wir für effiziente Arbeitsabläufe.

Fokus auf Wachstum

2021 war ein herausforderndes Jahr für den Geschäftsbereich Products & Equipment. Daher haben wir den Fokus auf die Anpassung unserer Strategie gelegt und bereits erste Maßnahmen umgesetzt. Zum Beispiel haben wir Projekte angestoßen, um unsere Prozesse mit einem digitalen Lagerverwaltungssystem und einem Produktkonfigurator für unseren Vertrieb zu optimieren.

Customer Services

Der Geschäftsbereich Customer Services verantwortet die Wartung, Reparatur und Sicherheit unserer Anlagen bei den Kund:innen, um einen störungsfreien Betrieb zu gewährleisten.

Der Umsatz des Geschäftsbereichs ist im vergangenen Jahr stark gestiegen, während die Mitarbeiterzahlen nicht proportional mitgewachsen sind. Der Personalmangel in der gesamten Branche (vgl. Kapitel Fokus Mitarbeiter:innen, S. 69) wirkt sich auf die Lieferfähigkeit aus, was sich unter anderem durch längere Projektvorlaufzeiten bemerkbar macht.

Fokus auf digitale Lösungen

Chancen, um das Umsatzwachstum trotz fehlender Kapazitäten zu beschleunigen, sehen wir in der Vermarktung unseres digitalen Angebots. Denn für die technische Betreuung von Software-Lösungen benötigen wir im Vergleich zu unserem Offline-Angebot weniger Mitarbeiter:innen, Umsätze lassen sich dadurch besser skalieren. Hierfür müssen wir unsere Kund:innen auf unsere digitalen Lösungen aufmerksam machen. Die weltweit zunehmende Gefahr von Cyber-Attacken erhöht zum Beispiel die Nachfrage nach professioneller Sicherheitssoftware, die die Anlage vor Hackern schützt.

Komplexe Systeme erfordern viele Schulungen

Wir haben viele verschiedene Produkte und Systeme im Markt: Die Anlagen bei unseren Kund:innen laufen auf unterschiedlichen digitalen Plattformen, oft haben wir die Software zusätzlich individuell an die Anforderungen unserer Kund:innen angepasst. Daher brauchen wir für jede Anlage ein spezialisiertes Service-Team. Das führt zu einem hohen Aufwand beim internen Wissensmanagement, dem wir begegnen, indem wir unsere Mitarbeiter:innen regelmäßig nachschulen.



Fernservice trotz Corona

Die Corona-Pandemie hat es zwar erschwert, unsere Expert:innen auf bestehenden Anlagen bei unseren Kund:innen zu schulen. Dank der Möglichkeit, webbasiert auf die Anlagen zuzugreifen, und unserem Augmented Support - also Fernservice mithilfe von Video und Datenbrille - war das allerdings trotzdem möglich.

Unser strategischer Ansatz

Um das Wachstumspotenzial des Geschäftsbereichs optimal auszuschöpfen, haben wir unseren Firmenkund:innen jeweils eine:n persönliche:n Service-Ansprechpartner:in (Service Account Manager) zugewiesen. Er bzw. sie kennt Kund:in und Anlage sehr gut, kann dadurch Lücken im System erfassen und passgenaue Lösungen anbieten.

Um den Aufwand im Wissensmanagement und die damit verbundenen Kosten zu reduzieren, lassen wir veraltete Systeme auslaufen und migrieren sie auf eine einheitliche, modulare und moderne Plattform. So können unsere Kund:innen ihre Anlagen wie gewohnt auf einem aktuellen System betreiben und jede:r Service-Mitarbeiter:in kann theoretisch alle unsere Anlagen betreuen.

Persönliche Kundenberater:innen und professionelles CRM

2021 haben unsere Service Account Manager zusammen mit den Kund:innen einen Serviceplan entwickelt. Dabei wurden langjährige Erfahrung und Stärken unserer Berater:innen offenkundig. Wo Trainingsbedarf besteht, zum Beispiel bei der Bedienung einzelner Anlagen oder bei prozessualen Zusammenhängen, haben wir ein Training entwickelt, das wir unseren Mitarbeiter:innen zwei- bis dreimal im Jahr anbieten.

Alle Informationen zu Kund:innen und ihren Anlagen haben wir auf eine Customer-Relations-Management-Plattform übertragen - so haben die jeweiligen Service-Ansprechpartner:innen zentralen Zugriff auf alle Daten inklusive der Service-Historie und können den Bedarf des Kunden besser identifizieren. Jede Supportanfrage kann zu einem zusätzlichen Serviceangebot führen, das das Problem in Zukunft vermeidet.

Nachhaltige Investments und faire Arbeitsbedingungen sind gefragt

Unsere Kund:innen sind an Lösungen interessiert, von denen sie möglichst lange profitieren. Für eine:n Kund:in haben wir zum Beispiel einen Servicevertrag über 20 Jahre geschlossen. Sie interessieren sich außerdem verstärkt für die Einhaltung von fairen und sicheren Arbeitsbedingungen und Menschenrechten bei SSI SCHÄFER.

Waste & Packaging

Der Geschäftsbereich Waste & Packaging ist für das Kunststoffgeschäft verantwortlich: Er produziert Abfallbehälter, Kunststoffbehälter für Lagersysteme und individualisierte Konstruktivverpackungen, die Produkte bei Lagerung und Transport schützen.

Großes Wachstumspotenzial sehen wir bei den Verpackungen: Unseren Auftraggebern ist es wichtig, dass ihre Produkte und Einzelteile im Lager oder auf dem Weg zu den Kund:innen nicht beschädigt werden - individuell angepasste Verpackungen sind gefragt. Auch der Trend zur E-Mobilität mit ihren hochwertigen und empfindlichen Komponenten spielt dieser Entwicklung in die Hände.

In der Sparte Abfalltechnik und Kunststoffbehälter haben wir viel Wettbewerb.

Hier ist es wichtig, dass wir uns über Produkt-Expertise im Vertrieb und zusätzlichen Service von der Konkurrenz abheben: In der Digitalisierung sehen wir Chancen, einen Mehrwert für unsere Kund:innen zu schaffen.

Starke Auswirkungen der Pandemie

Von der Corona-Pandemie war der Geschäftsbereich 2021 stark betroffen: Weltweit gab es einen besonders starken Anstieg der Materialpreise für Kunststoff und Gas. Deutliche Preisanstiege gab es auch bei Transportdienstleistern, die unsere Behälter und Verpackungen zu den Kund:innen bringen.

Unser strategischer Ansatz

Wir wollen das stabile Wachstum der Kunststoffsparte auch in Zukunft sichern. Dafür konzentrieren wir uns auf zwei Kernmaßnahmen:

- Ausbau des spezialisierten Vertriebsteams mit Expertenwissen rund um unsere Produkte, damit wir unsere Kund:innen bestmöglich beraten können
- Die Entwicklung von Digital-Lösungen, die im Zusammenspiel mit unseren Produkten für intelligente und effiziente Prozesse sorgen und unseren Kund:innen dadurch einen Mehrwert bieten

GRI 103-1, 103-2, 103-3

Investition in die Produktentwicklung

Um unsere Ziele zu erreichen, haben wir in den letzten Jahren und auch aktuell in besonderem Maße in die Produktentwicklung und Digitalisierung investiert. Zum Beispiel haben wir unsere Software-Dispositionsplattform **Dispondo** für die Abfallwirtschaft weiterentwickelt und neue Konstruktivverpackungen speziell für E-Mobilität sowie Kunststoffbehälter für automatisierte Lagersysteme auf den Markt gebracht.

Recyclingmaterialien sind gefragt

Immer mehr unserer Kund:innen achten auf den CO₂-Fußabdruck entlang der Lieferkette, daher setzen wir bei unseren Produkten verstärkt Recyclingmaterialien und biobasierten Kunststoff ein. Öffentliche Auftraggeber sind im Zuge der europäischen Nachhaltigkeitsstrategie „Green Deal“ angehalten, Recyclingprodukte einzukaufen. Das führt bei uns zu einer erhöhten Nachfrage der Kommunen nach Abfallbehältern aus recyceltem Kunststoff. Auch die Automobilhersteller legen auf einen hohen Recycling-Anteil Wert. Wir können unseren Kund:innen mittlerweile Produkte aus bis zu 100 % Recyclingmaterial anbieten - und haben den Einsatz von Recycling-Kunststoffen im vergangenen Jahr verdoppelt.



Ausblick

Logistics Solutions

Wir wollen Nachhaltigkeit in unserem Vertrieb und Marketing in Zukunft noch stärker in den Vordergrund stellen und unsere nachhaltigen Intralogistiklösungen weiter aktiv bewerben.

Customer Services

In den kommenden Jahren soll der Umsatz der Geschäftseinheit Customer Services weiter überproportional wachsen. Um dieses Ziel zu erreichen, konzentrieren wir uns auf digitale Lösungen, System-Monitoring, Fernsupport, Service-Verträge und Sicherheitsanwendungen.

Products & Equipment

Die Verbesserungsprojekte laufen 2022 weiter und bilden die Grundlage für weiteres Wachstum in den folgenden Jahren.

Waste and Packaging

In den kommenden Jahren führen wir die angestoßene Entwicklung weiter und sorgen durch konzentrierte Vertriebsaktivitäten und neue Produkte für profitables und nachhaltiges Wachstum.



Die Zukunft des Ackerbaus ist vertikal

Das Berliner Foodtech-Startup infarm baut Bio-Gemüse dort an, wo es gebraucht wird - mitten in den Städten. Dank der LogiFarm von SSI SCHÄFER sind die Gewächshäuser nicht nur platzsparend und hocheffizient, sondern auch umweltschonend.

Die Herausforderung

2030 werden 80 Prozent der Weltbevölkerung in den Städten leben, das sagen die Vereinten Nationen voraus. Gleichzeitig gibt es immer mehr Menschen auf der Erde - und der Bedarf an Nahrungsmitteln wächst rasant. Wie stellen wir sicher, dass alle Menschen auch in Zukunft Zugang haben zu gesunden, fair und nachhaltig produzierten Lebensmitteln?

Der Lösungsansatz

Eine mögliche Antwort ist bereits Realität: „Vertical Farming“ lautet das Stichwort. In vollautomatisierten High-Tech-Gewächshäusern baut das Berliner Startup infarm Salate, Kräuter, Kohl und Pilze an - übereinander, in gigantischen Hochregalen. Rein ökologisch und unter perfekten Wachstumsbedingungen. Genau dort, wo die Produkte gebraucht werden: in Ballungszentren wie Berlin, London, Paris oder Quebec.

SSI SCHÄFER hat die computergesteuerten Gewächshäuser gemeinsam mit infarm entwickelt. Viele davon gibt es bereits in Nordamerika und Europa, weitere sind in Planung. Abnehmer sind vor allem große Supermarktketten wie Walmart, Globus und Aldi.

Die Wirkung

Die Vertical-Farming-Lösung spart Fläche: Auf nur 25 Quadratmetern können Landwirte so viel Obst und Gemüse produzieren wie auf fast zwei Hektar Ackerland. Das intelligente System spart außerdem 95 % Wasser, 75 % Dünger und kommt ganz ohne chemische Pestizide aus. Im Vergleich zu traditionellem Ackerbau ist Vertical Farming daher bis zu 400 Mal effizienter.

Ein weiteres Plus: Da der Transport der Waren wegfällt, reduziert sich nicht nur der klimaschädliche CO₂-Ausstoß. Auch Lebensmittelverschwendung wird vermieden, denn viele Produkte überstehen die oft hunderte Kilometer weite Reise vom Feld auf den Teller nicht - und landen auf dem Müll.

Mit den Vertical Farms setzen wir unser Versprechen um, mit zukunftssicheren Lösungen die Nachhaltigkeit unserer Kund:innen global voranzutreiben. Auf der Weltausstellung Expo 2020 in Dubai haben wir die Innovation gemeinsam mit infarm vorgestellt - und gezeigt, wie die nachhaltige Lebensmittelversorgung einer urbanisierten Gesellschaft aussehen kann.

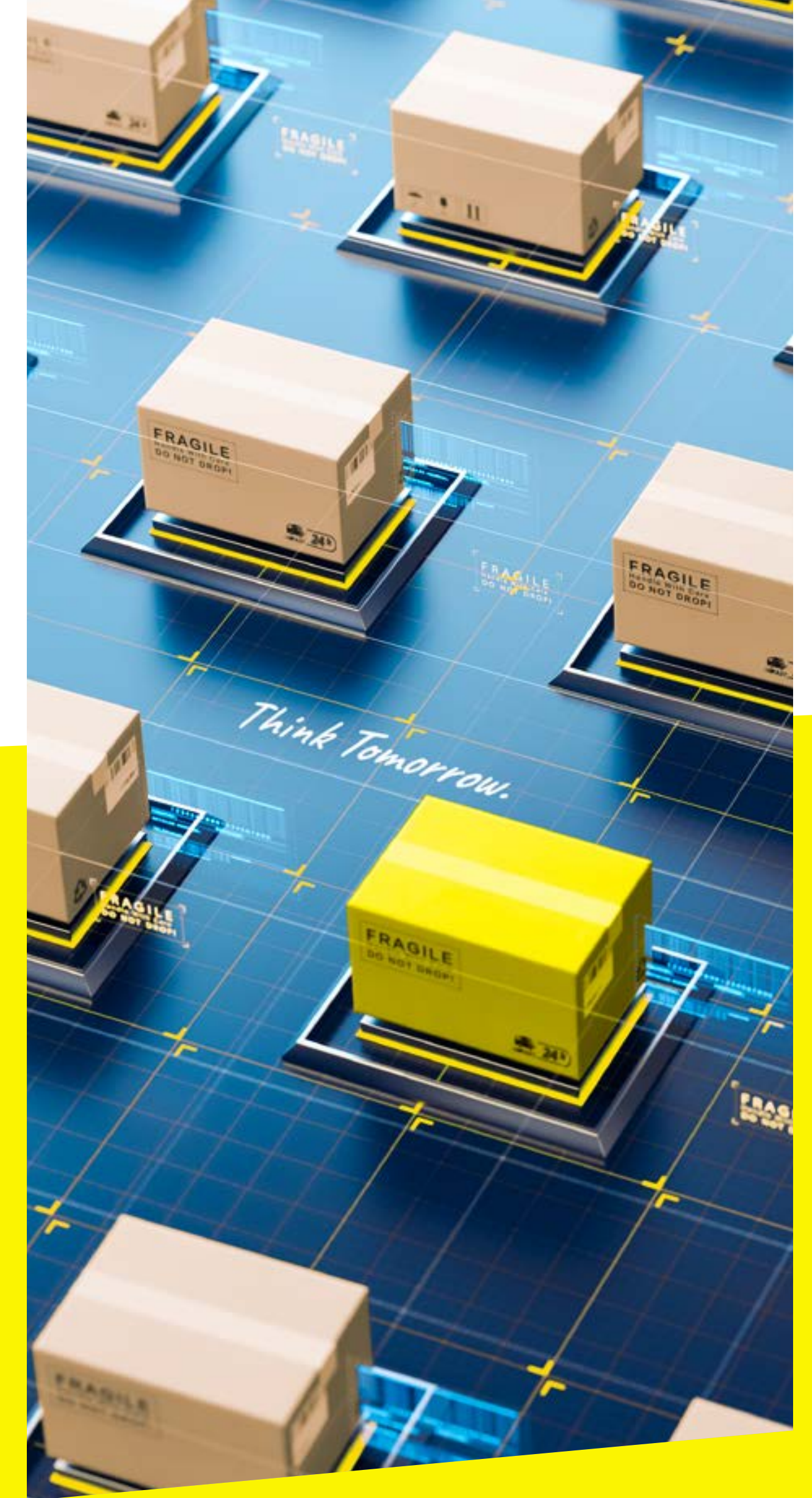
Handlungsfeld 3

Verantwortungsvolles Management durch die Reduktion der Auswirkungen entlang unserer Wertschöpfungskette

Die gesellschaftliche Unternehmensverantwortung hat bei SSI SCHÄFER oberste Priorität, denn nur so können wir einen gemeinschaftlichen Weg finden, die Welt lebenswerter und nachhaltiger zu machen. Gerade in einer global operierenden Unternehmensgruppe ist der verantwortungsvolle Umgang mit den verschiedenen Bereichen und Prozessen innerhalb der Wertschöpfung essenziell.

Der respektvolle Umgang mit den Menschen gehört zu den Grundprinzipien unserer Unternehmensführung. Nur wenn wir die Rechte derer, mit denen wir tagtäglich zusammenarbeiten, achten, können wir nachhaltige Lieferketten weltweit sichern und negative Auswirkungen unseres Handelns dauerhaft reduzieren.

Durch eine präzise und kontinuierliche Steuerung sowie Nachverfolgung der Nachhaltigkeit in unserem Unternehmen ist es möglich, Emissionen wie Treibhausgase zu senken, Abfälle und Abwasser zu verringern, Umweltschäden zu minimieren und so einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz zu leisten.



Verantwortung übernehmen, Menschenrechte schützen

Der Schutz der Menschenrechte ist in erster Linie Aufgabe des Staates. Aber auch Unternehmen tragen eine große Verantwortung dafür, Menschenrechte in der Arbeitswelt zu respektieren – zum Beispiel das Verbot von Kinder- und Sklavenarbeit, das Recht auf angemessenen Lohn, bezahlten Urlaub oder sichere und gesunde Arbeitsbedingungen oder der Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz.

Menschenrechte entlang der Lieferkette

Unternehmen sind an die nationalen Gesetze gebunden. In vielen Staaten fehlt es jedoch an einem funktionierenden System, um die Einhaltung der Menschenrechte in den Betrieben angemessen zu steuern und zu kontrollieren. Bei SSI SCHÄFER ist es uns ein wichtiges Anliegen, die Achtung der Menschenrechte an unseren Unternehmensstandorten weltweit zu sichern – durch verpflichtende Standards, regelmäßige Kontrollen und ein funktionierendes Berichts- und Beschwerdesystem. Verschiedene Teams arbeiten bei dem Thema Hand in Hand.

Eine größere Herausforderung liegt jedoch in unserer Lieferkette:

GRI 103-1, 103-2, 103-3
GRI 412-2
GRI 412-2

Um das Risiko zu minimieren, dass Lieferant:innen gegen Gesetze oder unsere Richtlinien verstoßen, verpflichten wir sie – ebenso wie unsere Geschäftspartner:innen – durch unseren Verhaltenskodex für Geschäftspartner, die Menschenrechte zu achten.

Unser strategischer Ansatz

SSI SCHÄFER stellt sich seiner sozialen Verantwortung: Der Schutz der Menschenrechte unserer Mitarbeiter:innen hat an allen Unternehmensstandorten Priorität. Er wird durch verschiedene Geschäftseinheiten gesichert:

- Die Gruppenfunktion Social Responsibility & HSE (Health Safety Environment; Arbeitssicherheit) sorgt für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen in einem wesentlichen Teil unserer Produktionsstandorte und Büros, unter anderem mithilfe eines zertifizierten Sicherheitsmanagementsystems.
- Die Personalabteilung verantwortet die faire Bezahlung unserer Mitarbeiter:innen unter Berücksichtigung des Mindestlohns.

Sie überwacht, dass die Beschäftigten die zulässige Höchstarbeitszeit nicht überschreiten, Pausen einhalten und bezahlten Urlaub nehmen (vgl. Kapitel Verantwortungsvoller Arbeitgeber, S. 29).

- Das Compliance-Team definiert im Verhaltenskodex interne Richtlinien für die Achtung der Menschenrechte und sorgt mit einer Onlineschulung dafür, dass alle Mitarbeiter:innen die Vorgaben kennen. Führungskräfte tragen eine besondere Verantwortung dafür, dass der Kodex innerhalb ihres Wirkungsbereichs eingehalten wird (vgl. Kapitel Compliance: Mehr als nur Gesetze, S. 20).

Bei Verstößen können sich die Mitarbeiter:innen jederzeit an das Compliance-Team oder die Personalabteilung wenden. Darüber hinaus gibt es ein unternehmensweites Hinweisgebersystem, über das Mitarbeiter:innen – auf Wunsch auch anonym – melden können. In gravierenden Fällen ist auch die Geschäftsführung per E-Mail ansprechbar.

Das Compliance-Team, die interne Revision, Personalabteilung, Arbeitssicherheit und der Einkauf sind für die gesamte Unternehmensgruppe zuständig. Als Gruppenfunktionen berichten sie direkt an die Geschäftsführung. Die Teams arbeiten eng zusammen und tauschen sich regelmäßig aus.

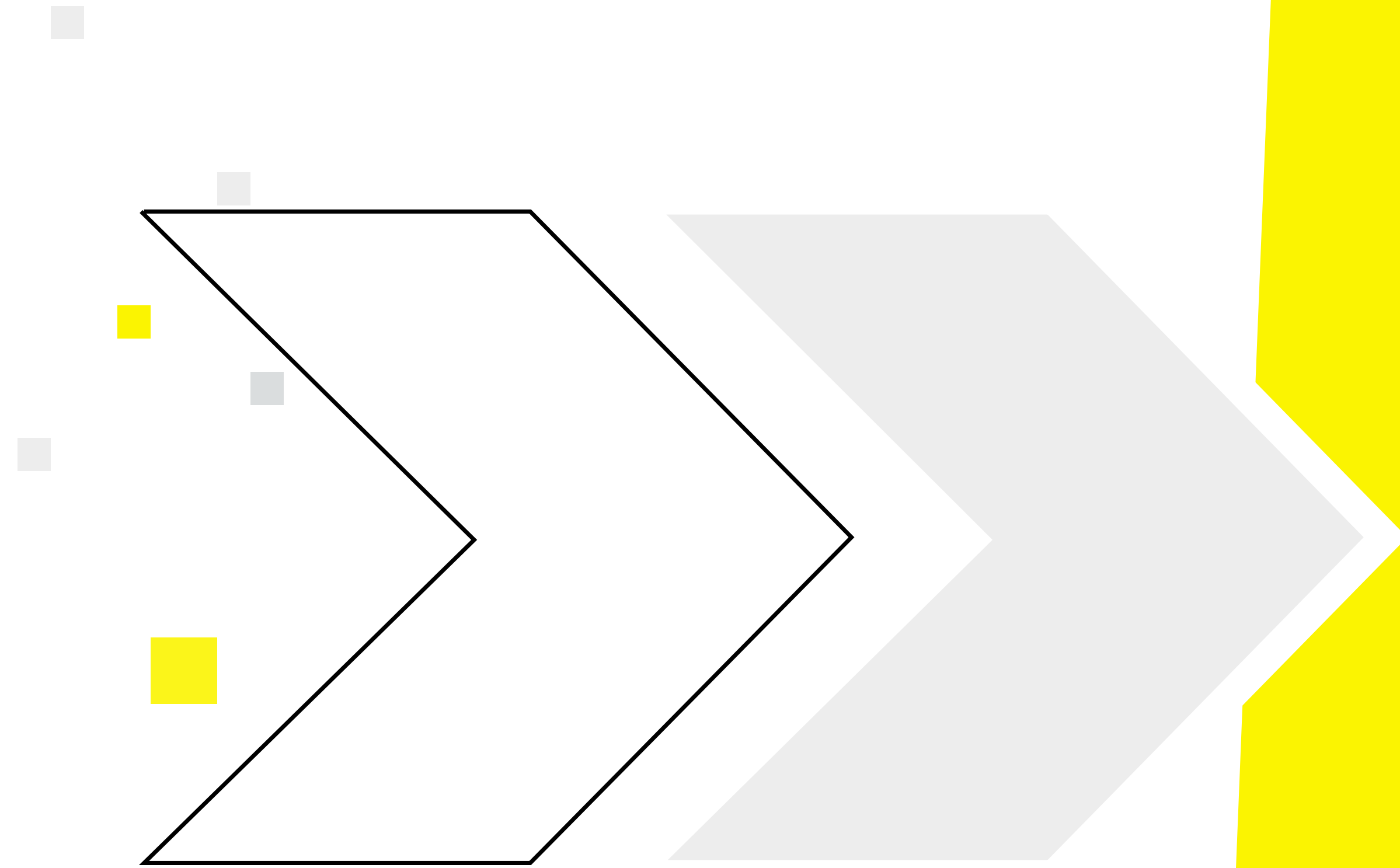
Neuer Verhaltenskodex für Geschäftspartner und Audits

Mit verschiedenen Maßnahmen schützen wir die Menschenrechte im Unternehmen – und verstärkt auch entlang unserer globalen Lieferkette. Um die Achtung der Menschenrechte entlang der gesamten Lieferkette zu sichern, haben wir einen **Verhaltenskodex** speziell für unsere Geschäftspartner:innen, Lieferant:innen und Dienstleister:innen entwickelt und im November 2021 veröffentlicht. Diese unterzeichnen ihn bei Vertragsschluss und verpflichten sich damit, unsere Standards einzuhalten. Wir behandeln das Thema zudem in einem begleitenden E-Learning und in unseren Präsenzs Schulungen (vgl. Kapitel Compliance: Mehr als nur Gesetze, S. 20).

Arbeitskreis Wirtschaft und Menschenrechte

Um beim Thema Menschenrechte auf dem aktuellen Stand zu bleiben, beteiligen wir uns aktiv im Arbeitskreis Wirtschaft und Menschenrechte des Verbands Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA). Auch mit externen Anwaltskanzleien tauschen wir uns regelmäßig aus.





Ausblick

In den kommenden Jahren werden wir die Systematisierung und Standardisierung unserer Standort- und Lieferantenaudits weiter vorantreiben und den Schutz der Menschenrechte noch besser darin verankern. Wir haben einen gruppenweiten Auditplan aufgestellt, der spätestens ab dem Jahr 2023 auch Audits in Bezug auf die Einhaltung von Menschenrechten umfasst.



Nachhaltige Lieferketten sichern – weltweit

Wir möchten in Zusammenarbeit mit unseren Lieferant:innen ein verantwortungsvolles Handeln in der Wertschöpfungskette sicherstellen. In unserem Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen haben wir Verhaltensgrundsätze aufgestellt, die den wesentlichen Bestandteil unserer Zusammenarbeit darstellen.

Unsere Einkaufsorganisation ist global ausgerichtet und unterteilt sich in die Bereiche **Direct und Indirect Spend**. In den beiden Bereichen arbeiten Kolleg:innen standortübergreifend in einer Warengruppenstruktur als Category Manager:innen und werden lokal von operativen Einkäufer:innen unterstützt. Ziel ist es, Synergien zu identifizieren sowie Einkaufsvolumina, Know-how und Ressourcen zu bündeln. Warengruppen im Bereich **Direct Spend** sind beispielsweise Elektronikbauteile und Komponenten für unsere Kundensysteme – aber auch Rohstoffe wie Stahl.

Der Bereich **Indirect Spend** beschafft alle Waren und Dienstleistungen, auf die wir angewiesen sind, um in unserem Unternehmen effektiv und effizient zu arbeiten.

Die Bandbreite reicht von Verpackungsmaterialien, Büromaterialien, Fuhrpark & Mobility, IT-Systemen bis hin zu Energiebeschaffung und Dienstleistungen.

Lieferengpässe durch Corona

Damit wir für unsere Kund:innen weltweit jederzeit lieferfähig sind, sind wir auf ein funktionierendes und zuverlässiges Partnernetzwerk angewiesen. Diese teilweise Abhängigkeit von anderen geht mit Risiken einher, die wir bestmöglich managen müssen.

Besonders in Krisenzeiten kann das zur Herausforderung werden. Das haben wir – und mit uns viele andere Branchen – 2021 deutlich zu spüren bekommen: Durch die Corona-Pandemie kam es weltweit zu gravierenden Lieferengpässen bei Computerchips und Elektronikbauteilen, die bis heute nicht vollständig behoben sind. Auch bei Stahl und Kunststoff gab es Lieferschwierigkeiten im vergangenen Jahr. Die daraus resultierenden Preissteigerungen konnten wir aufgrund bestehender Verträge noch nicht vollumfänglich an unsere Kunden weitergeben.

Die Versorgungskrise als Chance

Umso wichtiger ist es, die globale Lieferkette und den Markt systematisch im Blick zu haben, um frühzeitig auf Probleme reagieren zu können. Langfristige, vertrauensvolle Beziehungen zu unseren Partner:innen und ein kontinuierlicher Informationsfluss sind hierbei entscheidende Faktoren. Auch eine vorausschauende Projektplanung ist zentral, damit wir Bestellungen frühzeitig aufgeben und genügend Lagerbestand aufbauen können. Wichtig ist außerdem, die Abhängigkeiten von einzelnen Lieferant:innen zu reduzieren und die Risiken dadurch weiter zu minimieren.

Trotz dieser Schwierigkeiten sehen wir die pandemiebedingte Versorgungskrise auch als Chance: Durch sie waren und sind wir gezwungen, unsere Prozesse und Strukturen anzupassen und noch resilienter zu machen. Für die Zukunft sind wir gut aufgestellt – und können auf mögliche Engpässe im Markt frühzeitig und schnell reagieren.

Unser strategischer Ansatz

Verantwortung hört für uns nicht an der Grenze des Firmengeländes auf. Neben Qualität und Verlässlichkeit spielen daher auch Nachhaltigkeitskriterien eine zentrale Rolle bei der Auswahl und Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern weltweit. Dazu zählen Umweltstandards genauso wie faire Arbeitsbedingungen und die Einhaltung von Menschenrechten in den Zulieferbetrieben – auf Basis der Richtlinien der Vereinten Nationen und der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO): Sind zum Beispiel Gesundheit und Sicherheit der Angestellten gewährleistet? Bekommen sie den Mindestlohn? Sind sie am Arbeitsplatz versichert?

Alle unsere Produktionspartner:innen wählen wir sorgfältig anhand dieser Kriterien aus – und machen uns vor Ort ein Bild. Bei Vertragsschluss verpflichten sich die Zulieferer:innen schriftlich, unsere sozialen und ökologischen Standards einzuhalten: Sie füllen eine Selbsterklärung aus, unterzeichnen unsere Richtlinien und den SSI SCHÄFER-Verhaltenskodex (Code of Conduct), sie erhalten Compliance-Trainings, eine standardisierte Einführung in die Zusammenarbeit mit SSI SCHÄFER und spezielle Schulungen, zum Beispiel für die Montage unserer Systeme.

GRI 102-11
GRI 103-1, 103-2, 103-3
GRI 204-1
GRI 308-1, 308-2
GRI 414-1, 414-2

Mithilfe von regelmäßigen internen Audits und Zertifizierungen durch externe, unabhängige Organisationen stellen wir sicher, dass unsere Lieferant:innen die Anforderungen erfüllen. Sollten wir erfahren, dass einer unserer Partner gegen Gesetze oder soziale oder Umweltrichtlinien verstößt, kümmert sich der Einkauf zusammen mit unserem Compliance-Team darum, die Probleme gemeinsam mit dem Lieferanten zu lösen. Schwerwiegende Verstöße führen dazu, dass wir die Geschäftsbeziehung beenden.

Wo möglich, setzen wir weltweit auf lokale oder regionale Lieferant:innen, um lange Transportwege und die damit verbundenen CO₂-Emissionen und Kosten zu vermeiden.

Organisatorisch besteht unser Strategic Procurement aus den beiden bereits erwähnten Bereichen Direct und Indirect Spend und wird durch die Supply Chain Excellence mit jeweils eigener Leitung ergänzt. Die drei Gruppenleiter:innen berichten direkt an den Chief Operating Officer (COO).

Globale Nachhaltigkeitsstandards ab 2022

Mit verschiedenen Maßnahmen sorgen wir dafür, dass unsere globalen Lieferketten nachhaltiger werden. So haben wir 2021 unsere Beschaffung umstrukturiert: Bisher waren die einzelnen Unternehmensstandorte selbst für den Einkauf verantwortlich – und haben weitgehend unabhängig voneinander geplant und eingekauft. Künftig steuern wir die Beschaffung zentral und harmonisieren die Prozesse. Damit können wir nicht nur weitere Preisvorteile nutzen sowie Kosten und Aufwand reduzieren, sondern auch einheitliche Nachhaltigkeitsstandards gewährleisten, ihre Einhaltung zentral überwachen und potentielle Risiken frühzeitig erkennen. Die Reorganisation wird in der DACH-Region bis Mitte 2022 abgeschlossen sein, danach setzen wir sie global um.

Recycling und Klimaschutz beim Kunststoffeinkauf

Bei den Rohstoffen achten wir verstärkt auf Umweltfreundlichkeit und Recyclingfähigkeit: Etwa ein Drittel des Kunststoff-Granulats, das wir für die Produktion unserer Abfallbehälter nutzen, ist mit dem Umweltsiegel „Blauer Engel“ zertifiziert – und besteht zu 100 %

aus recyceltem Material. Auch unsere eigenen Kunststoff-Produkte führen wir in den Kreislauf zurück:

Die Entsorgungsunternehmen senden uns ihre beschädigten Abfallbehälter, wir recyceln sie und verwenden den Kunststoff für unsere Produktion.

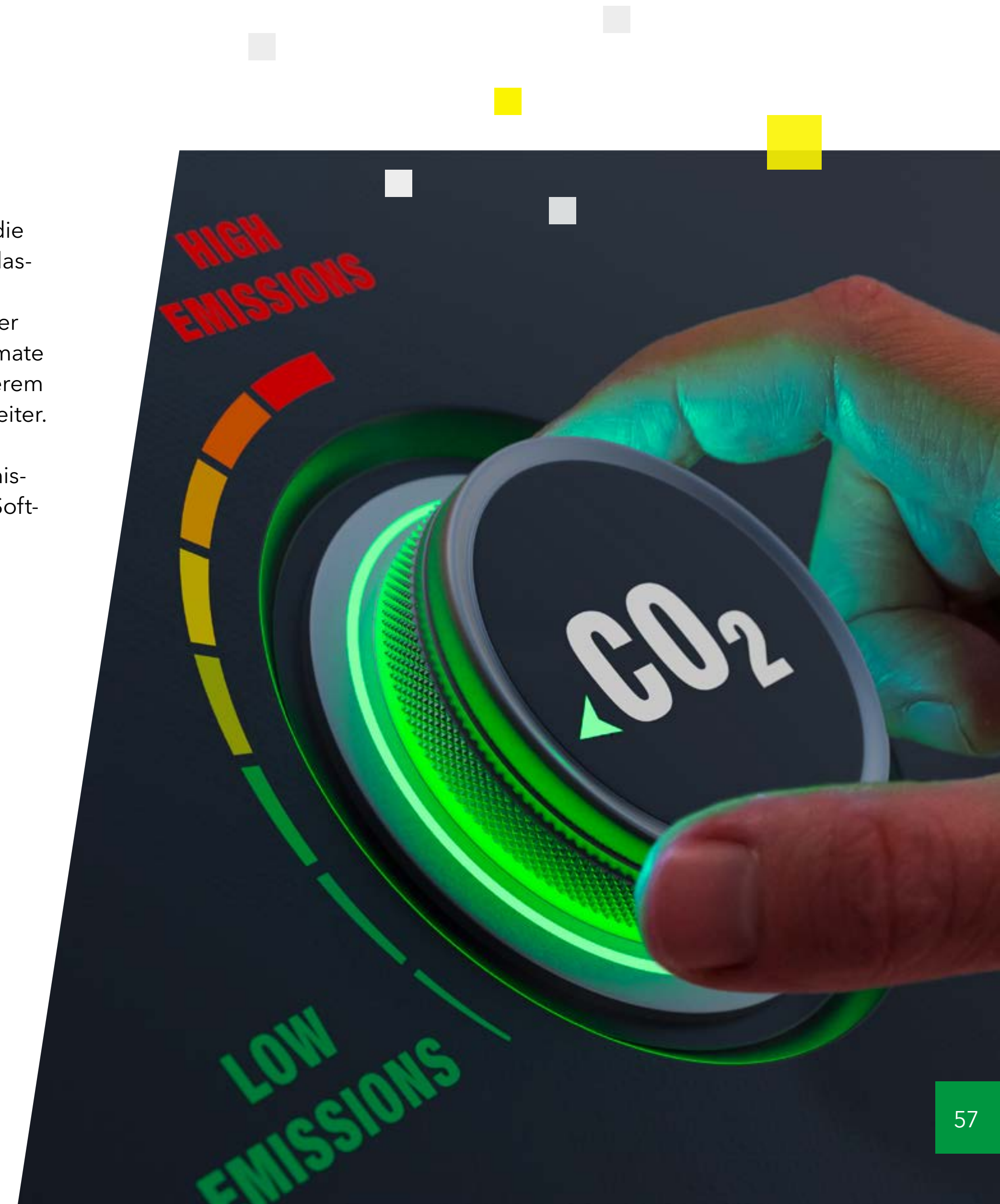
Auf dem Weg zum Grünen Stahl

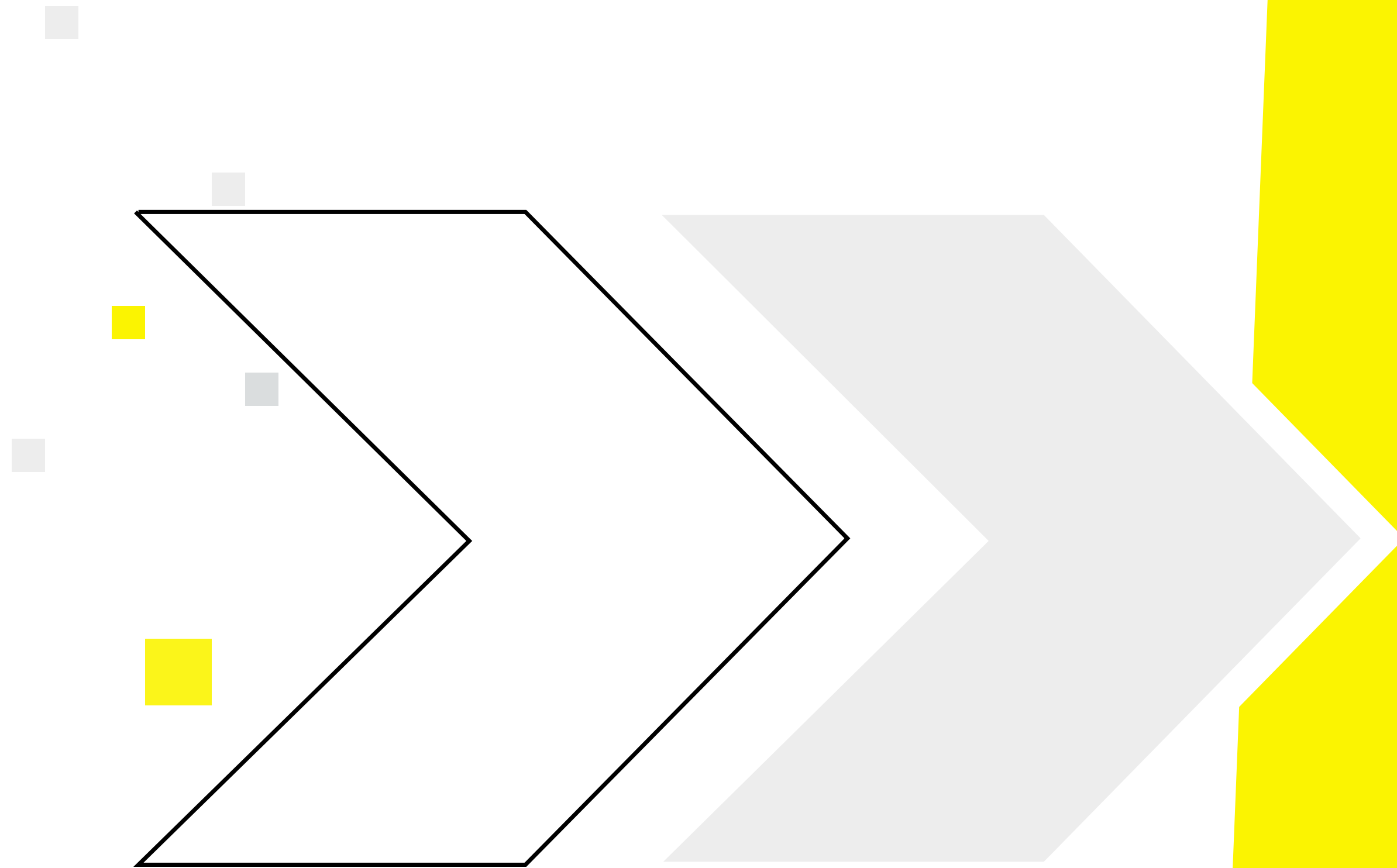
Die Stahlproduktion ist energieintensiv. Daher legen wir beim Stahleinkauf Wert darauf, Umwelt und Klima durch unsere Geschäftstätigkeit möglichst wenig zu belasten. Der Großteil des Stahls, den wir für unsere Produkte nutzen, ist recyceltes Material. Unsere Lieferant:innen können ihn schon heute CO₂-reduziert herstellen, durch den Einsatz von grünem Strom und Wasserstoff soll das bis 2045 sogar CO₂-neutral möglich sein. Diese wichtige Entwicklung begrüßen und unterstützen wir.

Dienstreisen: CO₂-Fußabdruck im Blick

Flüge, Dienstwagen, Hotels: Auch Dienstreisen, die sich trotz Videotelefonie nicht immer vermeiden lassen, haben einen Einfluss auf unsere Klimabilanz. Daher kompensieren wir den CO₂-Ausstoß unserer Dienstwagenflotte über den Einsatz der DKV Climate Tankkarte. Unseren Beitrag leitet die DKV in unserem Namen eins zu eins an myclimate Deutschland weiter.

Darüber hinaus können wir die Höhe der CO₂-Emissionen unseres gesamten Fuhrparks über eine Softwarelösung seit neuestem jederzeit monitorieren.





Ausblick

Nachhaltigkeit entlang der globalen Lieferkette soll in Zukunft einen noch größeren Stellenwert bei SSI SCHÄFER einnehmen. Im Zuge der Reorganisation der Beschaffungsabteilung wollen wir Nachhaltigkeitsthemen künftig durch Kennzahlen managen. Sie fließen auch in die Zielvereinbarungen mit unseren Einkaufsmitarbeiter:innen ein. In unserer Produktion wollen wir den Anteil von recyceltem Kunststoff gemeinsam mit unseren Kund:innen weiter steigern - und auch den Anteil an grünem Stahl ausbauen. Ein globales Travel Programm ist mit einem EcoVadis Platinum Anbieter in der Startphase und ermöglicht unseren Reisenden künftig, durch die Anzeige der CO₂-Emission pro Reise, verantwortungsbewusstere Entscheidungen zu treffen. Mittelfristig planen wir, alle Dienstwagen mit Verbrennungsmotoren durch E-Autos zu ersetzen.

Klimawandel stoppen

Industrieunternehmen tragen durch ihren hohen Energieverbrauch und die Verarbeitung fossiler Rohstoffe dazu bei, dass Treibhausgase wie CO₂ und Methan in großen Mengen in die Atmosphäre gelangen. Das führt zur globalen Erwärmung – mit gravierenden Folgen für Menschen und Umwelt, die sich heute schon bemerkbar machen. SSI SCHÄFER ist sich seiner Verantwortung für den Klimaschutz bewusst. Wir arbeiten intensiv daran, den Ausstoß von Treibhausgasen entlang unserer Wertschöpfungskette zu vermeiden und zu reduzieren.

Die Gruppenfunktion Social Responsibility & HSE verantwortet das Thema Nachhaltigkeit und damit auch die Energie- und Klimapolitik der SSI SCHÄFER Gruppe.

Circa 80 % des CO₂-Ausstoßes stammt aus der Lieferkette

SSI SCHÄFER ist kein besonders energieintensives Unternehmen: Circa 80 % unseres CO₂-Fußabdrucks gehen auf das Konto unserer vorgelagerten Lieferkette, Hauptverursacher ist das Basismaterial für die

Stahl- und Kunststoffproduktion. Unsere Lieferant:innen verfolgen bereits Ansätze, um den CO₂-Ausstoß in ihrer Materialproduktion zu reduzieren. Das begrüßen und unterstützen wir (vgl. Kapitel Nachhaltige Lieferketten sichern – weltweit, S. 55).

Auch in unserem direkten Einflussbereich haben wir Möglichkeiten, unsere Klimabilanz zu verbessern. Einsparpotenzial sehen wir vor allem bei der Energieerzeugung und -nutzung, bei Dienstverkehr und Transport und der Produktentwicklung. An einigen Standorten setzen wir bereits nachhaltige Pilotprojekte um. Diese Ansätze wollen wir skalieren und in Zukunft konsequent für die gesamte Unternehmensgruppe verfolgen.

Unser strategischer Ansatz

Beim Thema Nachhaltigkeit befindet sich SSI SCHÄFER mitten in einer weitreichenden Transformation: Seit 2021 ist Nachhaltigkeit entlang der Lieferkette eine tragende Säule in der Unternehmensstrategie. Um unsere Treibhausgasemissionen weiter zu reduzieren und das Klima zu schützen, wollen wir bis

Ende 2022 eine Klimastrategie als Teil der Nachhaltigkeitsstrategie entwickeln. Folgende Ansatzpunkte haben wir identifiziert:

- Wir unterstützen unsere Lieferant:innen auf ihrem Weg Richtung **Klimaneutralität**, indem wir beispielsweise „grünen“ Stahl und recycelten Kunststoff einkaufen und nutzen (vgl. Kapitel Nachhaltige Lieferketten sichern – weltweit, S. 55)
- Wir achten auf **Energieeffizienz** – bei unseren **Gebäuden** und der Innenausstattung, in unserer **Produktion** durch den Einsatz von stromsparenden Maschinen, Anlagen und Technologien und bei der **Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen**, die unseren Kund:innen helfen, das Klima zu schützen
- Wir nutzen **grüne Energie** und unterstützen die Energiewende – indem wir geplant haben, unseren eigenen Solarstrom auf dem Firmengelände zu produzieren und Ökostrom zuzukaufen. Unseren Fuhrpark stellen wir nach und nach auf E-Mobilität um und stellen unseren Mitarbeitenden Dienstfahräder zur Verfügung.

- Wir reduzieren **Verkehr und lange Transportwege** - indem wir nach Möglichkeit in der Nähe unserer Kund:innen produzieren, lokal beschaffen, Dienstreisen verstärkt durch Videotelefonie ersetzen und teilweise im Homeoffice arbeiten.
- Wir **kompensieren** unsere CO₂-Emissionen - indem wir bspw. unsere Dienstwagentreibstoffe durch die DKV-Mobility Karte mit Kompensationskonzept ausgleichen.

Unser Energiemanagementsystem ist bisher schon an einigen Standorten nach ISO 50001 zertifiziert. Bis 2025 werden wir die Zertifizierung auf die gesamte Unternehmensgruppe ausweiten (vgl. Kapitel Exzellente Qualität, sichere Produkte, S. 23). Dieser Schritt hilft uns dabei, unsere Energiebilanz weiter zu verbessern und Treibhausgasemissionen einzusparen.

Nachhaltiges Pilotprojekt in Neunkirchen

2021 haben wir bereits erste Maßnahmen umgesetzt, um das Thema CO₂-Reduktion künftig strukturierter anzugehen.

Am Standort Neunkirchen haben wir ein nachhaltiges Infrastrukturprojekt gestartet, das zur Reduktion der Treibhausgasemissionen im Unternehmen beiträgt.

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

Zunächst haben wir den CO₂-Fußabdruck des Standorts berechnet, um Klarheit zu gewinnen, wo wir aktuell stehen und wo Einsparpotenzial besteht. Auf dieser Basis wird eine Reduktionsstrategie entstehen, die wir in den kommenden Jahren umsetzen. Erste Optimierungsmaßnahmen haben wir bereits durchgeführt: 2021 haben wir einige Stapler und Dienstwagen mit Verbrennungsmotoren durch E-Stapler und Hybridautos ersetzt - und das Licht in großen Teilen der Werke strahlt jetzt aus energiesparenden LED-Leuchten.

Corona beeinflusst den ökologischen Fußabdruck

Auch die Corona-Pandemie hat zur Reduzierung unserer Emissionen beigetragen: Zwischen 2019 und 2020 haben wir unsere Dienstreisen aufgrund der Kontaktbeschränkungen weltweit um rund 30% reduziert. Zudem gehen wir davon aus, dass wir auch in den kommenden Jahren nicht wieder das Vor-Pandemie-Niveau erreichen werden, da die während der Corona-Pandemie geschaffene Infrastruktur für Telefon- und Videokonferenzen in vielen Situationen eine gute Alternative zum Besuch vor Ort darstellt.

Initiative „50 Sustainable Climate Leaders“

Als Mitglied der Initiative **50 Sustainable Climate Leaders** (vgl. Kapitel Gemeinsam fürs Klima, S. 37) tauschen wir uns mit anderen weltweit führenden Unternehmen zu den Themen Nachhaltigkeit und Klimaschutz aus. Regelmäßigen Kontakt und Wissensaustausch pflegen wir auch mit dem Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) sowie Branchenverbänden - und natürlich mit unseren Kund:innen weltweit.

Ausblick

Für die kommenden Jahre haben wir zahlreiche Maßnahmen geplant, um das Energiemanagement der SSI SCHÄFER Gruppe weiter zu verbessern und das Klima zu schützen:

- Um eine verlässliche Datenbasis für unsere Klimaschutz-Maßnahmen zu haben, wollen wir bis 2023 den CO₂-Fußabdruck der gesamten SSI SCHÄFER Gruppe berechnen.
- 2022 werden wir eine Klimastrategie für die Unternehmensgruppe veröffentlichen.
- Die Treibhausgasemissionen, die in unserer Lieferkette vor allem durch die Stahl- und Kunststoffproduktion entstehen, wollen wir gemeinsam mit unseren Lieferant:innen weiter reduzieren.
- In der Produktentwicklung möchten wir unseren positiven Einfluss aufs Klima vergrößern, indem wir unseren Kund:innen verstärkt energieeffiziente und recyclebare Produkte anbieten und sie entsprechend beraten.
- Bis 2025 wollen wir das Energie- und Umweltmanagementsystem aller größeren Unternehmen der Gruppe mit ISO 50001 (Energiemanagement) und ISO 14001 (Umweltmanagement) zertifizieren lassen (vgl. Kapitel Exzellente Qualität, sichere Produkte, S. 23).
- Die mit diesem freiwilligen Report begonnene Berichterstattung wollen wir ab dem Geschäftsjahr 2022 mit einer jährlichen Nachhaltigkeitsberichterstattung nach GRI-Standards fortsetzen.
- Den Standort Neunkirchen werden wir 2022 auf 100% Ökostrom umstellen, außerdem planen wir dort die Installation von Photovoltaikanlagen, damit wir uns mittelfristig weitgehend autark mit erneuerbarer Energie versorgen können. Elektro- und Hybridfahrzeuge werden künftig alle Fahrzeuge mit Verbrennungsmotoren ersetzen. 2022 haben wir den Bau von Ladesäulen vorgesehen, die wir mit grünem Strom beliefern lassen. Auch bei der Planung von Neubauten auf dem Firmengelände achten wir auf Energieeffizienz - und lassen die Gebäude künftig von der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) zertifizieren.

Umweltleistung verbessern

Unser Umweltmanagement ist ein wichtiges Instrument, mit dem wir die Nachhaltigkeit unseres Unternehmens fördern und steuern. Es leitet uns dabei, unsere Prozesse und Zuständigkeiten so zu organisieren, dass sie nicht nur unseren Anforderungen an ein umweltverträgliches Handeln gerecht werden – sondern auch den Ansprüchen unserer Kund:innen und der Gesellschaft.

Umweltziele und -kennzahlen definieren und managen wir bei SSI SCHÄFER dezentral an den verschiedenen Unternehmensstandorten, teilweise verfügen unsere Standorte bereits über eine Zertifizierung nach ISO 14001. Eine globale Zertifizierungsstrategie ist derzeit in Arbeit. Verantwortlich hierfür ist die Gruppenfunktion Integrated Management Systems (IMS) (vgl. Kapitel Exzellente Qualität, sichere Produkte, S. 23).

Umweltauswirkungen im Blick

Ein professionelles Umweltmanagement hat für Unternehmen wie SSI SCHÄFER viele Vorteile: Wir erhalten bessere Informationen über unsere Umweltauswirkungen und können Optimierungspotential dadurch früher erkennen und Maßnahmen anstoßen.

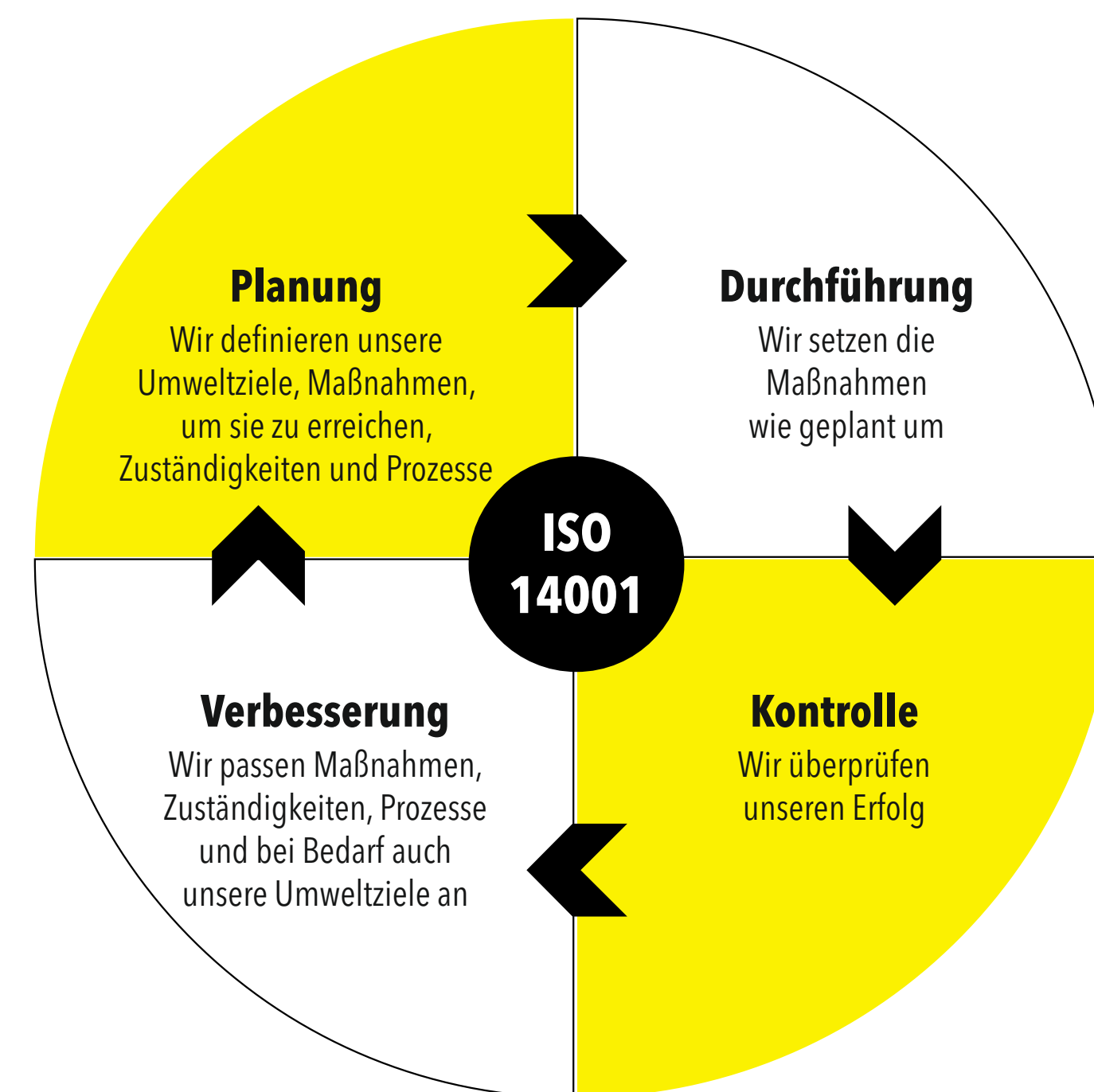
GRI 103-1, 103-2, 103-3

Wir können mögliche Chancen und Risiken unserer Geschäftstätigkeit für die Umwelt frühzeitig erkennen und durch vorausschauendes Handeln auch Kosten sparen. Außerdem stellen wir mit unserem Umweltmanagement sicher, dass wir alle rechtlichen Anforderungen erfüllen. Insgesamt hilft es uns dabei, die Umweltleistung unseres Unternehmens und unserer Produkte und Lösungen auch entlang unserer Lieferketten kontinuierlich zu verbessern. Davon profitieren auch unsere Kund:innen.

Unser strategischer Ansatz

Unser Ziel ist es, das Umweltmanagement bei SSI SCHÄFER weltweit einheitlich zu steuern. Hierfür entwickeln wir aktuell eine globale Umweltrichtlinie für die gesamte Unternehmensgruppe. In Zukunft planen wir alle Produktionsstandorte der Gruppe nach ISO 14001 zertifizieren zu lassen – dem weltweit akzeptierten und angewandten Standard für Umweltsystemen.

Die zentralen Elemente der ISO 14001 sind:



Diesen Prozess wiederholen wir regelmäßig und verbessern so unsere Umweltleistung kontinuierlich.

Unsere Standorte Towcester und Andover (England), Hranice (Tschechien) und Neunkirchen (Deutschland) sind bereits nach ISO 14001 zertifiziert. Dort erheben wir Zielkennzahlen zu den Themen Energieverbrauch, Emissionen, Abfall und Abwasser. Um unseren Erfolg zu überprüfen, finden jährlich interne Audits, Bewertungen durch die Geschäftsführung (Management Reviews) und Zertifizierungen durch externe Gutachter:innen statt.

Das strategische Umweltmanagement steuert bei SSI SCHÄFER die Gruppenfunktion Integrated Management Systems (IMS) zentral: Sie entwickelt Umweltrichtlinien für die Unternehmensgruppe und koordiniert die Zertifizierung. Der Leiter der Abteilung berichtet direkt an die Geschäftsführung. Die Umweltbeauftragten an den Unternehmensstandorten weltweit sind für die lokale Umsetzung des Umweltmanagements verantwortlich.

Die Umweltbilanz optimieren

Im vergangenen Jahr konnten wir unsere Umweltleistung mit verschiedenen Maßnahmen verbessern. Lokal haben wir durch Prozessoptimierungen Energie,

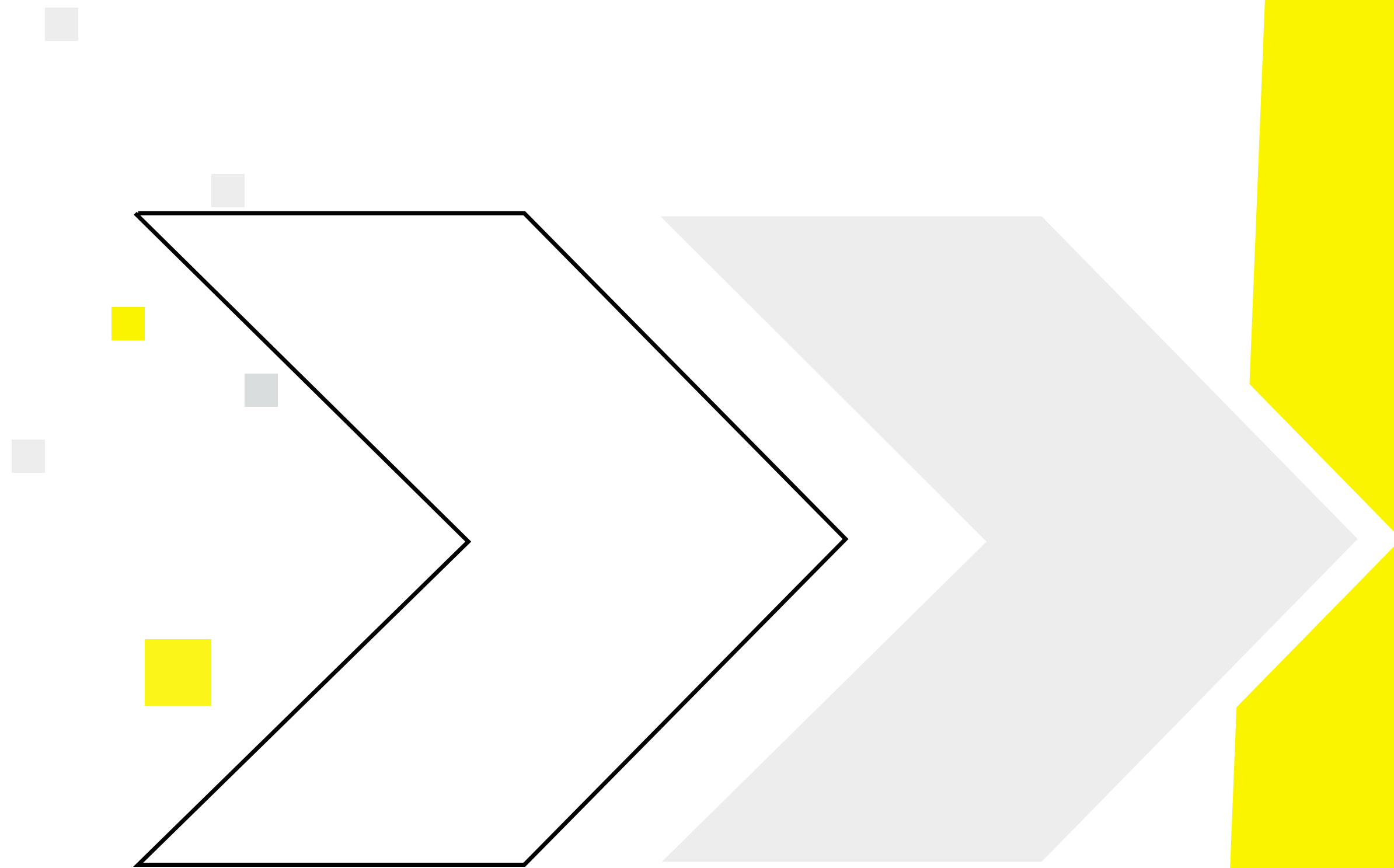
Material, CO₂ und Abfall eingespart. Unter anderem haben wir unsere Dienstwagenflotte und Gabelstapler teilweise elektrifiziert.

Durch eine interne Kommunikationskampagne und kontinuierliche Aufklärungsarbeit konnten wir die Aufmerksamkeit der Mitarbeiter:innen für Umweltthemen steigern und so beispielsweise die Mülltrennung im Unternehmen optimieren. Alle bestehenden ISO-14001-Zertifikate wurden erneuert.

Außerdem haben wir den CO₂-Fußabdruck für unseren Standort Neunkirchen und für ein Produkt eines namenhaften Kunden berechnet. Die Berechnung des CO₂-Fußabdruckes derjenigen SSI SCHÄFER Unternehmen, die 80 % des Gesamtumsatzes ausmachen, ist seit 2021 in Bearbeitung und wird voraussichtlich 2022 abgeschlossen sein. Auf Basis dieser Ergebnisse können wir unsere globale Klima- und Umweltbilanz mit gezielten Maßnahmen in Zukunft weiter verbessern.

Austausch mit externen Stakeholdern

Um beim Thema Umweltmanagement auf dem aktuellen Stand zu sein, tauschen wir uns regelmäßig mit externen Zertifizierungsstellen, Verbänden und Berater:innen aus und nehmen an Fachkonferenzen teil.



Ausblick

2022 wollen wir die Umweltrichtlinie für die Unternehmensgruppe veröffentlichen und in den kommenden Jahren weltweit umsetzen. Ab dem Jahr 2023 werden wir die ISO-14001-Zertifizierung aller größeren Unternehmen innerhalb von SSI SCHÄFER sukzessive durchführen. Wir starten mit Deutschland, Österreich und der Schweiz (vgl. Kapitel Exzellente Qualität, sichere Produkte, S. 23).

Emissionen reduzieren

Treibhausgase, Abfall, Abwasser: Die meisten Unternehmen tragen durch ihre Geschäftstätigkeit dazu bei, dass Schadstoffe in die Umwelt gelangen. Das lässt sich nicht immer vermeiden. Um unsere negativen Auswirkungen auf die Umwelt jedoch möglichst gering zu halten, reduzieren wir unsere Emissionen kontinuierlich.

Das Thema Schadstoffemissionen ist Teil unseres Umweltmanagements. Wir steuern es aktuell dezentral an den verschiedenen Unternehmensstandorten (vgl. Kapitel Umweltleistung verbessern, S. 62).

Emissionen vor allem durch Energieverbrauch und Transport

Unsere globale Lieferkette - vor allem die ressourcenintensive Stahl- und Kunststoffproduktion - hat einen großen Anteil am CO₂-Fußabdruck von SSI SCHÄFER. Im Unternehmen selbst entstehen Treibhausgase vor allem durch den Energieverbrauch und Transport. Um das Klima zu schützen, ist es dringend notwendig, diese Emissionen entlang der Lieferkette zu vermeiden oder zu verringern (vgl. Kapitel Klimawandel stoppen, S. 59).

Unsere Dienstwagenflotte, die aktuell teilweise noch mit Verbrennungsmotoren ausgestattet ist, setzt neben Treibhausgasen Kohlenmonoxid, Stickoxide und Feinstaub frei. Abfälle, Abwasser und Schweißdämpfe sind weitere Emissionen, die bei SSI SCHÄFER anfallen. Indem wir den Ausstoß dieser Schadstoffe reduzieren, können wir nicht nur unseren negativen Einfluss auf Natur und Gesellschaft verringern, sondern auch Kosten sparen, zum Beispiel bei der Abfallentsorgung.

Unser strategischer Ansatz

Für die Reduktion von Treibhausgasemissionen im Unternehmen und entlang der globalen Lieferkette werden wir im laufenden Jahr 2022 einen umfassenden strategischen Ansatz definieren (vgl. Kapitel Klimawandel stoppen, S. 59). Den Ausstoß von weiteren Schadstoffen überwachen wir im Rahmen unseres Umweltmanagements (vgl. Kapitel Umweltleistung verbessern, S. 62). Einen unternehmensweiten strategischen Ansatz speziell für die Reduktion dieser Emissionen gibt es bislang nicht, die Erarbeitung ist aber für die kommenden Jahre geplant.

Um die Nachhaltigkeitsbestrebungen unserer Kund:innen zu unterstützen, designen wir unsere Produkte und Lösungen mithilfe von modernsten Technologien und Verfahren so emissionsarm wie möglich. Darüber hinaus unterstützen wir aktiv Nachhaltigkeitsinitiativen unserer Kund:innen.

Beschwerden zum Thema Emissionen können Mitarbeiter:innen, Geschäftspartner:innen und Kund:innen über das **Online-Tool** der Gruppenfunktion Compliance abgeben, auch anonym. Mitarbeiter:innen können sich darüber hinaus direkt an ihre Vorgesetzten oder den Leiter der Gruppenfunktion Social Responsibility wenden.

Die Gruppenfunktion Social Responsibility & HSE setzt in Kooperation mit der Gruppenfunktion Integrated Management Systems (IMS) die Umweltstandards für das gesamte Unternehmen. Die Gruppenfunktion Global Technology hat die Emissionen unserer Produkte und Lösungen im Blick.

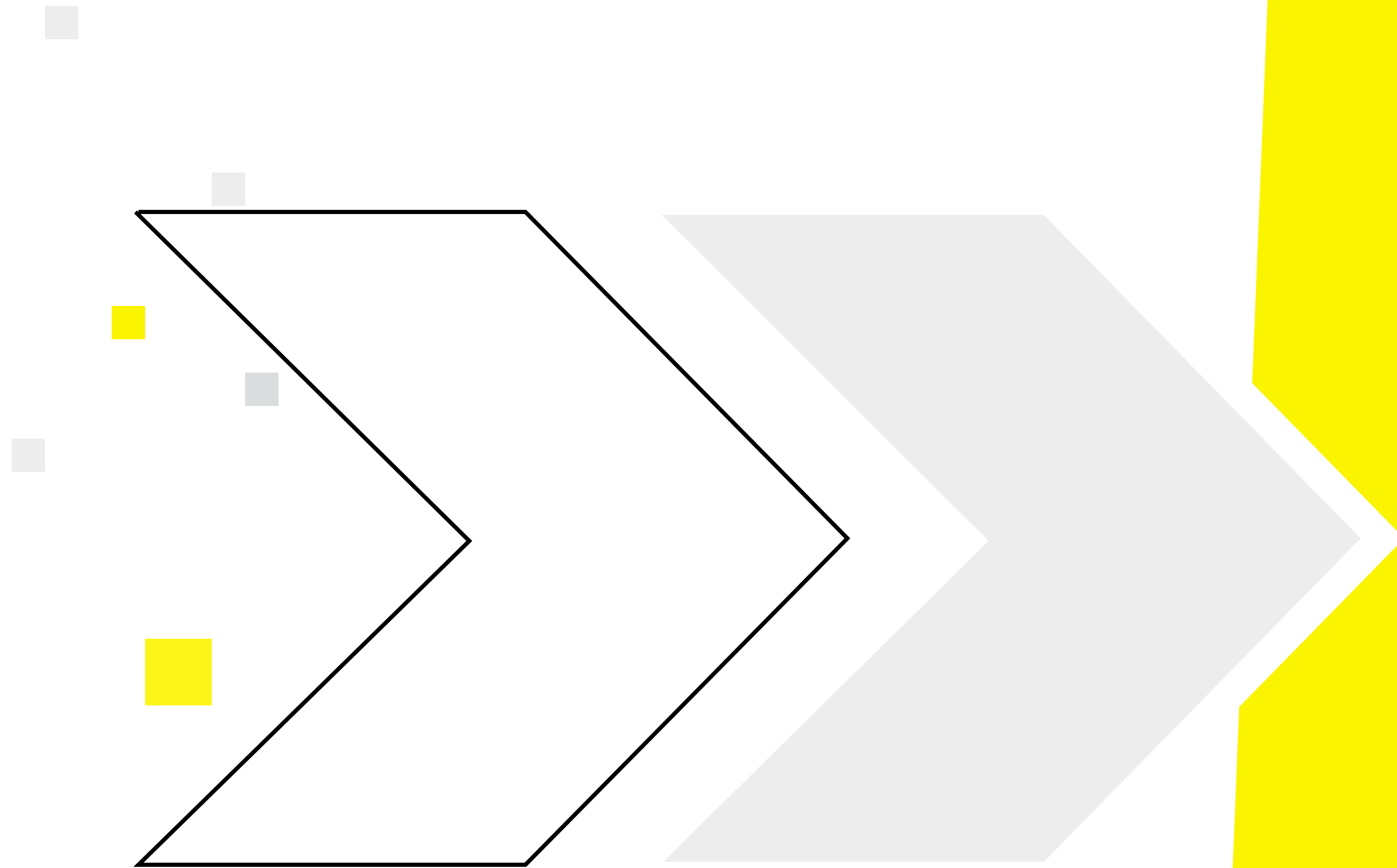
Alle drei Gruppenleitungen berichten direkt an die Geschäftsführung. Verantwortlich für die Überwachung und Steuerung der Emissionen an den Unternehmensstandorten ist das lokale Management - gemeinsam mit den Umweltbeauftragten vor Ort.

Reduktion von Treibhausgasen

2021 haben wir umfangreiche Maßnahmen definiert, um den CO₂-Ausstoß im Unternehmen und entlang unserer Lieferkette zu senken und das Klima zu schützen (vgl. Kapitel Klimawandel stoppen, S. 59). Mit dem sukzessiven Umbau unseres Fuhrparks auf E-Mobilität und Maßnahmen, die den Transport und Dienstreiseverkehr reduzieren - etwa lokale Produktion und Beschaffung, Vermeidung von Dienstreisen durch Video- und Telefonkonferenzen sowie mobiles Arbeiten - haben wir im vergangenen Jahr gestartet und wollen so den Ausstoß von weiteren Schadgasen und Feinstaub sukzessive verringern.

GRI 103-1, 103-2, 103-3





Ausblick

In den kommenden Jahren werden wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiter ausbauen und unternehmensweit umsetzen. Auch unser Umwelt- und Energiemanagementsystem werden wir weiter professionalisieren und weltweit vereinheitlichen. Die systematische Reduktion von Emissionen wird ein wichtiger Baustein innerhalb dieses Ansatzes sein.



Gegen die Nahrungsmittelverschwendung

Weltweit geht etwa ein Drittel aller produzierten Lebensmittel auf dem Weg vom Feld bis zum Teller verloren - gleichzeitig hungern Millionen Menschen. Auf den Philippinen sorgt ein vollautomatisiertes Kühllager dafür, dass weniger Nahrung verschwendet wird.

Die Herausforderung

Laut **Schätzungen der UN** landen weltweit mehr als 30% der Lebensmittel auf dem Müll. Fast die Hälfte davon gehen zwischen Ernte und Handel verloren. Gleichzeitig leiden bis zu 811 Millionen Menschen Hunger - eine Ressourcenverschwendung von ungeheurem Ausmaß. Doch nicht nur das: Auch rund 8 bis 10% der globalen Treibhausgase gehen auf das Konto von Lebensmitteln, die unnötigerweise weggeworfen werden.

Daher ist es dringend notwendig, die Lebensmittelverschwendung zu verringern - ein Ziel, das auch die Vereinten Nationen in ihrer Nachhaltigkeitsagenda formulieren (**SDG 12.3**). Die Logistik kann zur Zielerreichung beitragen, indem sie Lebensmittel sicher lagert und unbeschädigt und frisch zum Kunden liefert.

Der Lösungsansatz

Auf den Philippinen verderben viele Nahrungsmittel, weil es in dem tropischen Land vielerorts an der nötigen Infrastruktur fehlt, um die Kühlkette einzuhalten. Im Herzen der Hauptstadt Manila baut der Logistikdienstleister **ORCA Cold Chain Solutions** daher ein gigantisches Kühllager: Supermarktketten und Restaurants sollen einen Ort haben, wo sie ihre sensiblen Frische- und Tiefkühllebensmittel sicher und effizient aufbewahren können. Mithilfe von SSI SCHÄFER entsteht 2020 die erste Kühlanlage auf den Philippinen, die das Risiko für Produktschäden bei der Lagerung dank Vollautomatisierung und Softwareüberwachung auf ein Minimum reduziert.

Die Wirkung

20.000 Palettenstellplätze auf 8.000 Quadratmetern bietet das neue Kühllager von ORCA in Manila. Bis zu 4.800 Paletten kann das Unternehmen pro Tag verschicken - und trägt so dazu bei, dass viele Menschen auf den Philippinen frische, unversehrte Lebensmittel genießen können. Auch bei der Gebäudekonstruktion hatten ORCA und SSI SCHÄFER die Nachhaltigkeit im Blick: Die Anlage ist klimasicher gebaut und hält Taifunen und Erdbeben stand. Dank modernster Technik spart sie im Vergleich zu herkömmlichen Kühlanlagen bis zu 35% Energie. Während der Corona-Pandemie erfüllt sie sogar noch einen weiteren Zweck: Sie dient als Lagerort für gekühlte Impfstoffe.

Fokus Mitarbeiter:innen

Auf die Menschen kommt es an

Mitarbeiter:innen sind das Fundament eines nachhaltigen Unternehmens. Denn auch die beste Strategie ist nur so viel wert, wie sie tatsächlich gelebt wird. Nicht nur von der Geschäftsführung, sondern von jeder und jedem Einzelnen.

Wandel beginnt im Kopf. Daher ist es uns bei SSI SCHÄFER wichtig, eine Unternehmenskultur zu fördern, die nachhaltiges Denken und Handeln in den Mittelpunkt stellt. Wertevermittlung und Personalentwicklung sind Faktoren, die zu einer nachhaltigen und verantwortungsvollen Unternehmensphilosophie beitragen.

Im Fokus steht für uns, unsere Mitarbeiter:innen beim Wandel zu begleiten, ihre Fähigkeiten und Handlungskompetenzen auszubauen - und ihnen das nötige Wissen und die Instrumente an die Hand zu geben, damit sie unsere Unternehmenskultur leben und unsere Unternehmensstrategie im Arbeitsalltag umsetzen können.

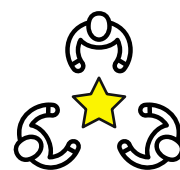
Uns ist klar: Nachhaltige Veränderungen erreichen wir nicht von heute auf morgen. Aber Schritt für Schritt in einem kontinuierlichen Prozess.

Unsere Werte und Prinzipien

Um den Wandel zu gestalten, haben wir auf Basis unserer Vision, Mission und unseren Werten (vgl. Kapitel Unternehmensportrait, S. 5) sechs Kern- und drei Führungsprinzipien formuliert. Diese Prinzipien ermöglichen es uns, gemeinsam die richtige Richtung einzuschlagen und voranzukommen. Die SSI SCHÄFER Kern- und Leadership-Prinzipien bestimmen nicht nur die Grundausrichtung unseres Unternehmens, sondern beeinflussen auch unser Handeln Tag für Tag, sei es bei Gesprächen mit unseren Kund:innen, bei der Durchführung von Projekten oder beim Umgang mit unseren Kolleg:innen. Aus den Kern- und Führungsprinzipien leiten sich Kompetenzen ab - Fähigkeiten, die uns bei SSI SCHÄFER wichtig sind und die wir von allen unseren Mitarbeitenden erwarten.



Unsere Kernprinzipien



Auf die Kund:innen konzentrieren

Die Fähigkeit, eine langfristige Win-Win-Partnerschaft mit den Kund:innen aufzubauen, indem wir uns darauf konzentrieren, ihre Bedürfnisse zu entdecken, zu verstehen und zu erfüllen.

Ergebnisse erreichen und verbessern

Die Fähigkeit, Pläne in die Tat umzusetzen und hochwertige Resultate zu liefern. Dazu gehört der persönliche Wunsch, die eigene Leistung stetig zu optimieren und effiziente Lösungen zu entwickeln.

Zusammen arbeiten

Die Fähigkeit, mit anderen zu kooperieren, um gemeinsam die beste Lösung für SSI SCHÄFER zu finden. Das beinhaltet den offenen Umgang mit Vielfalt im Unternehmen - auch in schwierigen Situationen.

Initiative ergreifen

Die Fähigkeit, proaktiv zu handeln. Dazu gehört ein schnelles, gut durchdachtes und entschlossenes Handeln in aktuellen Situationen sowie bei zukünftigen Chancen oder potenziellen Problemen.

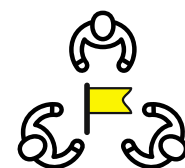
Sich selbst herausfordern

Die Selbsterkenntnis über die eigenen Stärken und Entwicklungsbereiche - und die Bereitschaft, kontinuierlich zu lernen und sich zu verbessern. Das bedeutet auch, aus der Komfortzone herauszutreten und Neues auszuprobieren.

Das große Ganze sehen

Die Fähigkeit, das große Ganze zu sehen und über den Tellerrand zu schauen. Dies beinhaltet das Erkennen von Mustern und Schlüsselthemen in komplexen Situationen. Diese Kompetenz ist erforderlich, um Konzepte, Strategien und Innovationen zu entwickeln.

Unsere Führungsprinzipien



Diese drei Prinzipien gelten speziell für unsere Führungskräfte:

Mitarbeiter:innen und Teams zum Erfolg führen

Die Fähigkeit, Mitarbeitende und Teams zu Leistung zu führen. Dies beinhaltet das Schaffen von Rahmenbedingungen, um die Unternehmensziele zielgerichtet und inspiriert zu erreichen.

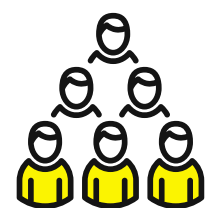
Mitarbeiter:innen fördern

Die Fähigkeit, Fachwissen weiterzugeben und die langfristigen Fähigkeiten anderer durch Anleitung, Coaching und Entwicklung zu fördern.

Unterstützung bekommen

Die Fähigkeit, andere zu überzeugen, indem man eine Vielzahl von maßgeschneiderten Vorgehensweisen einsetzt. Es geht darum, die wichtigsten Stakeholder (Kunden, Peers, Matrix und Management) zu verstehen und ihr Engagement zu gewinnen. Dies soll im besten Interesse des Unternehmens geschehen.

Um unsere Kern- und Führungsprinzipien ins Unternehmen zu tragen, werden sie in Kern- und Führungskompetenzen übersetzt und in unsere Mitarbeitergespräche integriert. So können sie im Unternehmen verankert und messbar gemacht werden. Die Prinzipien fließen außerdem in die Lerninhalte unseres internen Aus- und Weiterbildungsprogramms ein.



Neue Mitarbeiter:innen sind schwer zu gewinnen

Um Nachhaltigkeit bei SSI SCHÄFER umzusetzen, benötigen wir nicht nur einen Wandel in der Unternehmenskultur, sondern auch gut ausgebildete Führungskräfte, die in der Lage sind, Menschen und die Organisation in die Zukunft zu führen und strategisch zu steuern. Wir brauchen außerdem gut ausgebildete Mitarbeiter:innen, die über das notwendige Know-how und die fachlichen und überfachlichen Kompetenzen verfügen, die SSI SCHÄFER einzigartig machen.

Aufgrund des andauernden Fachkräftemangels in der Branche ist es aktuell sehr anspruchsvoll, neue Mitarbeiter:innen zu gewinnen. Wir konzentrieren uns daher darauf, unsere Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen und unsere Mitarbeiter:innen dabei zu unterstützen, ihre Kompetenzen zu verbessern und sich im Unternehmen weiterzuentwickeln.

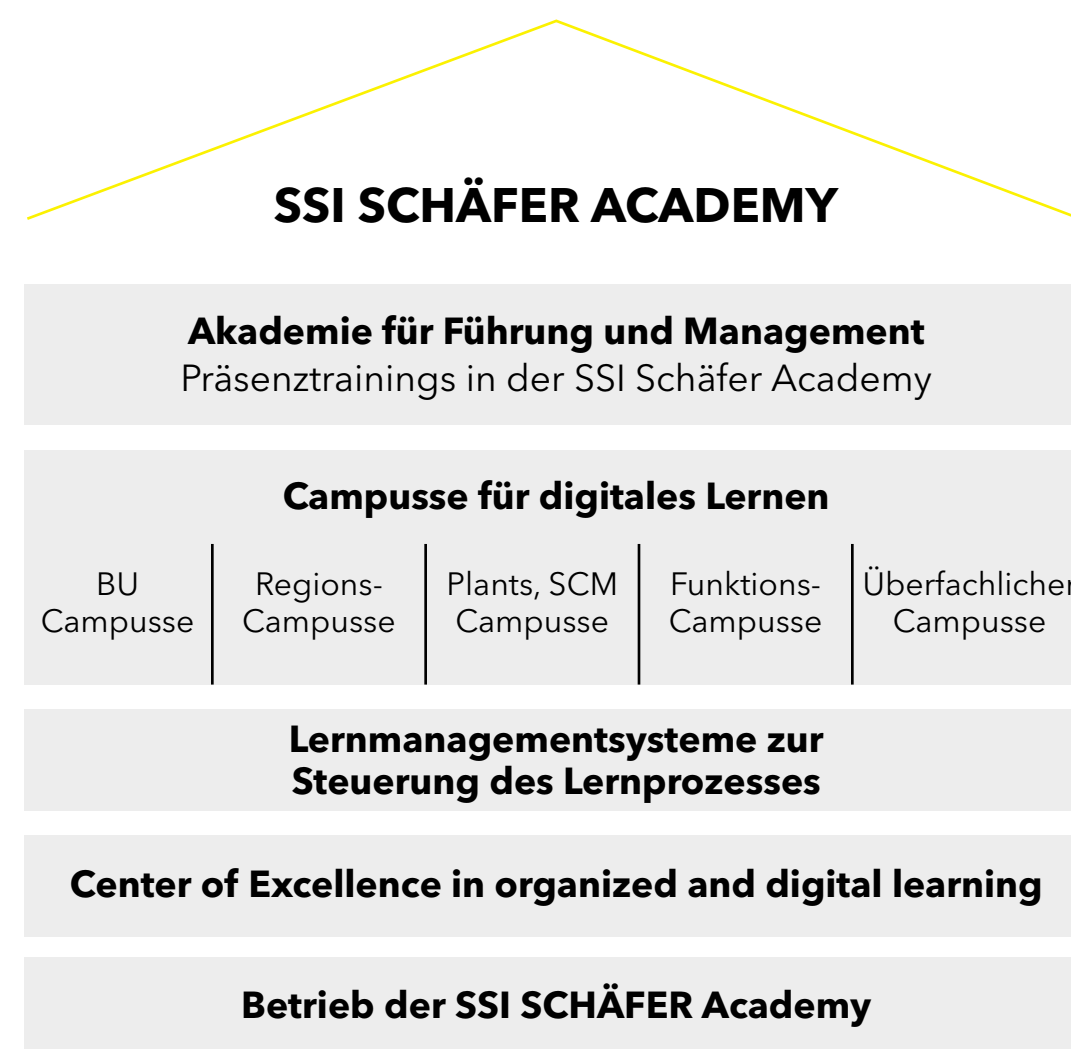


**Nachhaltige Weiterbildung:
Die SSI SCHÄFER Academy**

2021 haben wir zu diesem Zweck die SSI SCHÄFER Academy gegründet, die auch im laufenden Jahr noch weiter aufgebaut wird. Sie ermöglicht unseren Führungskräften und Mitarbeiter:innen weltweit ein

systematisches und organisiertes Lernen in einer modernen, effizienten und attraktiven Art und Weise.

Die SSI SCHÄFER Academy wird Präsenztrainings und Onlinekurse zu einer großen Bandbreite von relevanten Themen anbieten: von Führung und Projekt- oder Konfliktmanagement über Fachthemen wie Marketing und Vertrieb, Compliance oder Finanzen bis hin zu spezifischen Themen der Geschäftsbereiche, Regionen und Produktionsstätten. Den Mitarbeiter:innen stehen Formate wie videobasiertes E-Learning, interaktives Lernen und vielfältige Dokumente zu Verfügung, die das Lernen zeitgemäß und abwechslungsreich gestalten.



Innerhalb der Akademie haben wir ein Führungs- und Managementprogramm entwickelt, das insgesamt neun Tage dauert.

Es unterstützt unsere Manager:innen dabei, sowohl ihre Führungs- als auch ihre Managementfähigkeiten zu entwickeln und ein einheitliches Verständnis über gutes Managen und Führen bei SSI SCHÄFER zu entwickeln.

Ziel ist es, SSI SCHÄFER im Sinne der Unternehmensstrategie weiterzuentwickeln und in ein nachhaltiges Morgen zu führen.

Auf diversen Fach-Campus innerhalb der SSI SCHÄFER Academy haben alle Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, digital, interaktiv und effizient zu lernen. Ihr Lernfortschritt wird im System dokumentiert, auch Zertifizierungen sind bei Bedarf möglich.

Die Akademie unterstützt die Geschäftseinheiten bei der Konzeption und Produktion von maßgeschneiderten digitalen Lerninhalten und hat aktuelle Lerntrends wie Virtual oder Augmented Reality im Blick.

Junge Talente fördern

Um Nachwuchstalente im Unternehmen zu fördern, haben wir im Rahmen der Unternehmensstrategie im Jahr 2020 ein spezielles Entwicklungsprogramm für Young Potentials ins Leben gerufen, die wir 2021 weiter betreut haben. In einer Mischung aus virtuellen Formaten, persönlichem Austausch in der Gruppe und Coaching-Einheiten lernen die Teilnehmer:innen, ihre Resilienz in herausfordernden Situationen zu steigern, ihre persönlichen Werte, Ziele und Prioritäten zu reflektieren und sich selbst besser zu managen.

Das Programm unterstützt sie nicht nur bei ihrer Persönlichkeitsentwicklung, sondern gewährt ihnen auch tiefere Einblicke in die verschiedenen Geschäftsbereiche bei SSI SCHÄFER. Sie haben außerdem die Möglichkeit, internationale Arbeitserfahrung zu sammeln, Kontakte im Unternehmen zu knüpfen und sich mit der Geschäftsführung auszutauschen. Spätestens im Jahr 2023 wollen wir unser Young Potentials Programm weiterführen.



Effizienz trifft soziale Verantwortung

Der Logistikdienstleister VVA braucht mehr Platz in seinem Gütersloher Lager. Statt für den Standortwechsel entscheidet sich die Bertelsmann-Tochter für die nachhaltigere Option - und sorgt bei der Gelegenheit für optimale Arbeitsbedingungen.

Die Herausforderung

Ob Kinderbücher, Romane, Kunstbände oder Fachliteratur - die Nachfrage nach Druckprodukten ist auch in digitalen Zeiten groß. Das merkt auch die Vereinigte Verlagsauslieferung (VVA) der Arvato Supply Chain Solutions. Für mehr als 200 Verlage lagert und versendet die Bertelsmann-Tochter Bücher, Zeitschriften oder Kalender an Handel und Endverbraucher:innen. 2019 ist klar: Das Geschäft wächst weiter, doch die Kapazitätsgrenze des Logistikzentrums in Gütersloh (Deutschland) ist erreicht. Eine platzsparende und nachhaltige Lösung muss her.

Der Lösungsansatz

Gemeinsam mit SSI SCHÄFER modernisiert und erweitert die VVA die bestehende Anlage in Gütersloh - bei laufendem Betrieb. Auf begrenztem Raum entsteht ein nachhaltiges Lager- und Kommissioniersystem, mit dem sich die Kapazitäten deutlich ausbauen lassen.

Dank der neuen Anlage bleibt nicht nur der Standort erhalten, auch die bereits vorhandene Technik ist weiterhin im Einsatz und muss nicht entsorgt oder verkauft werden. Bei der Bauplanung haben SSI SCHÄFER und VVA an die Zukunft gedacht: Zusätzliche Erweiterungen sind von Anfang an Teil des Konzepts - und bereits in mehreren Baustufen geplant. Bei Bedarf können sie auf Basis der bestehenden Anlage schnell umgesetzt werden.

Die Wirkung




Dank der **3D-Matrix** Solution von SSI SCHÄFER nutzt die VVA die vorhandenen 900 Quadratmeter ihres Logistikzentrums nun optimal aus - durch das neue System kann sie bis zu 16 Millionen Artikel pro Jahr zusätzlich versenden. Neben mehr Leistung und Flexibilität wurden auch die Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden im Zuge der Modernisierung verbessert: In Zusammenarbeit mit SSI SCHÄFER, der TU Darmstadt und dem Startup cellumation wurde ein entsprechendes Konzept entwickelt, das seither auch in anderen SSI SCHÄFER Projekten Anwendung gefunden hat.

Die integrierten, multifunktionalen Arbeitsplätze ermöglichen neben der Kommissionierung auch die Retourenrücksortierung, unterliegen höchsten ergonomischen Standards und erleichtern die Arbeit enorm. Außerdem ist das Lager für die Zukunft gerüstet: Das modulare System lässt sich flexibel an veränderte Marktanforderungen anpassen. **Mehr erfahren...**

Zahlen, Daten, Fakten

Der Nachhaltigkeitsbericht 2021 umfasst den gesamten Konsolidierungskreis der SSI SCHÄFER Gruppe mit ihren rund 70 Tochterunternehmen. Sofern nicht anders vermerkt, beziehen sich die in diesem Kapitel enthaltenen Kennzahlen auf die 18 größten Gesellschaften (BIG 18) der SSI SCHÄFER Gruppe, die insgesamt über 80 % des Umsatzes ausmachen.

18 größte Gesellschaften („BIG 18“) (GRI 102-4)

Unternehmen: Schaefer Systems International Pte. Ltd.	 Unternehmen: Schaefer Systems Int. Sdn. Bhd.	Unternehmen: Schaefer Systems International Pty. Ltd.	 Unternehmen: Fritz Schäfer GmbH	Unternehmen: SSI Schäfer Automation GmbH	 Unternehmen: SSI Schäfer Automation GmbH	Unternehmen: SSI Schäfer AG	Unternehmen: SSI Schäfer IT Solutions GmbH	Unternehmen: „SSI“Schäfer Gesellschaft m.b.H.
Land: Singapur	Land: Malaysia	Land: Australien	Land: Deutschland (Neunkirchen)	Land: Deutschland (Giebelstadt)	Land: Österreich (Graz)	Land: Schweiz	Land: Österreich (Friesach)	Land: Österreich (Wels)
Region: APAC & MEA	Region: APAC & MEA	Region: APAC & MEA	Region: Zentral- europa	Region: Zentral- europa	Region: Zentral- europa	Region: Zentral- europa	Region: Zentral- europa	Region: Zentral- europa
Unternehmen: Fritz Schäfer GmbH & Co KG, Einrichtungssysteme	 Unternehmen: Schaefer Systems International, Inc.	Unternehmen: SSI Schäfer Ltd.	Unternehmen: SSI Schäfer N.V./S.A.	Unternehmen: SSI Schäfer B.V.	 Unternehmen: SSI Schäfer s.r.o.	Unternehmen: INCAS S.p.A.	Unternehmen: SSI Schäfer Sp.zo.o	Unternehmen: SSI Schaefer S.A.S.
Land: Deutschland (Neunkirchen)	Land: USA	Land: Groß- britannien	Land: Belgien	Land: Niederlande	Land: Tschechien (Hranice)	Land: Italien	Land: Polen	Land: Frankreich
Region: Zentral- europa	Region: Nord- amerika	Region: Nord- europa	Region: Nord- europa	Region: Nord- europa	Region: Süd- europa	Region: Süd- europa	Region: Süd- europa	Region: Süd- europa



Produktionsstandort

Compliance

Konzern-Compliance-Richtlinien (GRI 205-2)

Compliance wird bei SSI SCHÄFER zentral durch den Bereich Group Compliance gesteuert. Der Compliance-Verantwortliche berichtet direkt an den CEO. Group Compliance agiert in enger Abstimmung mit dem Konzernvorstand und arbeitet eng mit anderen Gruppenfunktionen wie Datenschutz, Informationssicherheit, Personal, GSR, Recht und Finanzen zusammen.

Wie aus der nachfolgenden Tabelle sichtbar wird, umfasst das Compliance-Management-System (CMS) von SSI SCHÄFER die Kategorien „Vorbeugen“, „Erkennen“ und „Reagieren“ im Sinne der Best Practice.

Grundlage des CMS bildet der Verhaltenskodex der SSI SCHÄFER Gruppe. Dieser behandelt in zehn Kapiteln Themen wie Bestechung und Korruption, Kartellrecht, Interessenskonflikte und Diskriminierung. Damit verbunden ist der Verhaltenskodex für Geschäftspartner der SSI SCHÄFER Gruppe. Dieser verpflichtet unsere Geschäftspartner zur Einhaltung derselben Standards der geltenden Gesetzgebung und der uns selbst auferlegten Regeln.

Schwerpunkte in den Jahren 2019 bis 2021 waren die Erstellung und Einführung des neuen Verhaltenskodex und des Verhaltenskodex für Geschäftspartner:innen, die Implementierung eines konzernweiten Hinweisgebersystems und die Durchführung mehrerer interner Untersuchungen.



Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen* (GRI 205-3)

	2021	2020	2019
Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.	0	0	0
Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.	0	0	0
Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.	0	0	0
Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.	0	0	0

* nicht berichtet: Deutschland (Giebelstadt), Österreich (Graz), Österreich (Friesach), Schweiz nur für 2021 berichtet: USA

Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung* (GRI 206-1)

	2021	2020	2019
Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.	0	0	0
Gesamtzahl der Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten und Verstößen gegen das Kartell- und Monopolrecht, die während des Berichtszeitraums anhängig waren und bei denen die Organisation eine beteiligte Partei ist.	0	0	0
Wichtigste Ergebnisse abgeschlossener Rechtsverfahren, einschließlich aller gerichtlichen Entscheidungen und Urteile.	0	0	0

* nicht berichtet: Deutschland (Giebelstadt), Österreich (Graz), Österreich (Friesach), Schweiz nur für 2021 berichtet: USA

Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen* (GRI 307-1)

Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen, und zwar	2021	2020	2019
Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder	0	0	0
Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen	0	0	0
Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden (Anzahl der Fälle)	0	0	0

* nicht berichtet: Schweiz, Deutschland (Giebelstadt), Österreich (Graz), Österreich (Friesach), Schweiz nur für 2021 berichtet: USA

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

	2021	2020	2019
Gesamtzahl der Verstöße gegen Vorschriften und/oder freiwillige Verhaltensregeln im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	0	0	0

* nicht berichtet: Deutschland (Giebelstadt), Österreich (Graz), Österreich (Friesach) nur für 2021 berichtet: USA

Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungs- informationen und der Kennzeichnung* (GRI 417-2)

	2021	2020	2019
Gesamtzahl der Verstöße gegen Vorschriften und/oder freiwillige Verhaltensregeln im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungs- informationen und der Kennzeichnung, aufgeschlüsselt nach: i. Verstößen gegen Vorschriften, die ein Bußgeld oder eine Sanktion zur Folge hatten ii. Verstößen gegen Vorschriften, die eine Mahnung zur Folge hatten	0	0	0
Wenn die Organisation keinen Verstoß gegen Vorschriften und/oder freiwillige Verhaltensregeln ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.	0	0	0

* nicht berichtet: Deutschland (Giebelstadt), Österreich (Graz), Österreich (Friesach)
nur für 2021 berichtet: USA

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

Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar	2021	2020	2019
Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder	0	0	0

* nicht berichtet: Deutschland (Giebelstadt), Österreich (Graz), Österreich (Friesach)
nur für 2021 berichtet: USA

Materialien* (GRI 301)

Chemikalien	Unit	2021	2020	2019
Argon	kg	467.705	424.335	668.975
Kohlensäure	kg	415.086	91.647	1.066.649
Sauerstoff	kg	134.351	172.520	251.236
Stickstoff	kg	1.234.230	892.107	546.330

Metalle	Unit	2021	2020	2019
Stahl	kg	161.143.477	122.986.256	138.286.092

Kunststoffe	Unit	2021	2020	2019
Polypropilene	kg	32.574.271	29.108.871	21.195.206
High-Density Polyethylen	kg	17.979.420	23.133.211	keine Erhebung
Polypropilene Recyklat	kg	645.930	680.389	keine Erhebung
High-Density Polyethylen Recyklat	kg	1.999.555	1.587.573	keine Erhebung

Holz/Papier/Pappe	Unit	2021	2020	2019
Holz (Paletten)	kg	7.840.268	7.308.940	7.379.403
Papier und Pappe (ungebleicht)	kg	1.021.224	733.329	770.824

* Vom Produktionsstandort Österreich (Graz) sind keine Daten für das Jahr 2020 verfügbar. Daten für Stahl aus Tschechien (Hranice) sind für das Jahr 2020 nicht verfügbar, daher sind diese nicht enthalten. Die USA meldeten nur Kunststoffe für 2020 und 2021.

Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

In Bezug auf das Themengebiet Arbeitssicherheit sind in dieser ersten Datenerhebung nur Werte der Produktionsstandorte eingeflossen. Die größten Produktionsstandorte liegen in Deutschland (Neunkirchen) und Tschechien (Hranice), gefolgt von Österreich (Graz), USA und Malaysia. Eine Ausweitung auf die Nicht-Produktionsstandorte ist im nächsten Jahr geplant.

Arbeitsbedingte Verletzungen (GRI 403-9)

Für alle Arbeitnehmer:	2021	2020	2019
Anzahl der Todesfälle infolge von arbeitsbedingten Verletzungen	0	0	0
Anzahl der arbeitsbedingten Verletzungen mit hohen Folgen (ohne Todesfälle)	29	32	47
Anzahl der meldepflichtigen arbeitsbedingten Verletzungen	113	138	196
Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden	7.640.603	7.698.306	8.423.447
Quote (meldepflichtige Verletzungen pro 200.000 gearbeitete Std.)	2,96	3,59	4,65

Arbeitsbedingte Erkrankungen (GRI 403-10)

Für alle Arbeitnehmer:	2021	2020	2019
Anzahl der Todesfälle infolge arbeitsbedingter Erkrankungen	0	0	0
Anzahl der Fälle von meldepflichtigen arbeitsbedingten Erkrankungen	43	37	63

Für alle Arbeitnehmer, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz aber von der SSI SCHÄFER Gruppe kontrolliert wird:	2021	2020	2019
Anzahl der Todesfälle infolge arbeitsbedingter Erkrankungen	0	0	0
Anzahl der Fälle von meldepflichtigen arbeitsbedingten Erkrankungen	0	0	0

Energie & Emissionen

Vorbemerkung zu den angewandten Methoden und zu den verwendeten Umrechnungsfaktoren zur Berechnung der CO₂-Emissionen.

Die Treibhausgasemissionen wurden nach den Grundsätzen des Treibhausgasprotokolls des World Resources Institute (WRI) und des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) „A Corporate Accounting and Reporting Standard – Revised Edition“ (GHG Protocol) und dem ergänzenden „Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard“ gemessen und berechnet.

Die Berechnungen beziehen sich auf das Treibhausgas Kohlendioxid (CO₂). Die Emissionen werden in metrischen Tonnen CO₂ angegeben.

Scope 1 & 2 Emissionen:

Einbezogene Aktivitäten

- Scope 1- und 2-Emissionen umfassen alle relevanten Emissionsquellen für SSI SCHÄFER, einschließlich Strom, Fernwärme, Fernkälte, Brennstoffe, Bioenergie und Kältemittel.

- Primärdaten (wie z. B. kWh Strom oder kg nachgefülltes Kältemittel) wurden für die sog. „BIG 18“ (18 größten Gesellschaften (siehe S. 74)) im Konsolidierungskreis der SSI SCHÄFER – Fritz Schäfer GmbH & Co KG erhoben. Eine Hochrechnung erfolgte nicht. Die berichteten Emissionen repräsentieren ca. 80% (umsatzbezogen) der wirtschaftlichen Aktivitäten des Konsolidierungskreises.
- Primärdaten (wie z. B. die mit Firmenwagen zurückgelegten Strecken und die verbrauchten Liter Benzin) wurden für die genannten Unternehmen erhoben.

Verwendete Emissionsfaktoren

- Bei der Berechnung der Gesamtemissionen wurden, sofern verfügbar, marktbasierende Emissionsfaktoren verwendet. Ständen diese nicht zur Verfügung, wurden die nachfolgend aufgeführten Referenzwerte verwendet:
- Fehlende Emissionsfaktoren wurden mehrheitlich von der Webseite www.eea.europa.eu (Werte von 2020) bzw. aus dem BAFA Merkblatt (2021) ergänzt. Für Malaysia wurde als aktuellster verfügbarer Wert ein Emissionsfaktor aus dem Jahr 2017 verwendet (IGES List 2021). Für die Fernwärme am Standort Österreich (Graz) wurde ein Bericht der Uni Graz zu Emissionsminderungen herangezogen.

Für die Fernwärme am Standort Österreich (Wien) wurde der Emissionsfaktor einem Merkblatt von Wien Energie entnommen.

Datenlücken

Für die Landesgesellschaften in Belgien und Frankreich konnten keine Daten erhoben werden, da die Verbrauchsmengen pauschal mit der Miete abgegolten werden und vom Vermieter gegenüber SSI SCHÄFER nicht ausgewiesen wurden.

Für den Standort Österreich (Wels) fehlt der Wert für die Fernwärme in 2021. Die Abrechnung erfolgt hier erst nach dem Erscheinungsdatum des Berichts.

Scope 3 Emissionen:

Einbezogene Aktivitäten

- Bei den Scope 3-Emissionen wurden nicht für alle Kategorien des GHG Protocols Aktivitätsdaten erhoben.
- Erhoben wurden in der Kategorie 1 (eingekaufte Waren und Dienstleistungen) die Mengen für Argon, Sauerstoff, Stickstoff, Stahl, Polypropylen, HDPE, Holz (Paletten) sowie Papier und Kartonagen.

Weiterhin wurden Daten in der Kategorie 4 (vorgelegte Transportketten) für die Transportmittel Seeschiff, Flugzeug und LKW sowie in der Kategorie 6 (Geschäftsreisen) die Daten für nationale und internationale Flugreisen erhoben. Dabei wurden die Transportentfernungen teilweise aus den Transportkosten sowie mit Hilfe internetbasierte Navigationsprogramme (Google Maps, luftlinie.org) ermittelt.

Emissionsfaktoren

- Für die Berechnung der Emissionen in der Kategorie 1 wurde auf Angaben aus dem Informationsblatt CO₂-Faktoren des BAFA aus November 2021 sowie des BVSE (für Recycling Kunststoffe) zurückgegriffen.

- In den Kategorien 4 und 6 wurden die Emissionsfaktoren einer Tabelle des DEFRA (Dep. for the Environment, Forests and Rural Affairs, UK, 2021) entnommen. Folgende Annahmen liegen der Berechnung zu Grunde: Die Flugreisen sowie etwaige Materialtransporte mit dem Flugzeug wurden ohne Rückflug berechnet) Für Transporte mit Seeschiffen wurde ein Einsatz von Containerschiffen > 8.000 TEU angenommen und für Transporte mit LKW eine 100%ige Ausnutzung der Zuladung.

Datenlücken

In der Kategorie 1 fehlen die Angaben für den Standort Österreich (Graz) im Jahr 2020 vollständig. Ebenso waren die Angaben zum Einsatz von Stahl für den Standort in Tschechien für 2020 nicht verfügbar.

In den Kategorien 4 und 6 konnten für die Standorte in Belgien, Frankreich, Österreich (Friesach), Deutschland (Giebelstadt), Polen, USA keine Daten erhoben werden. Die Abdeckung in diesen Kategorien beträgt damit ca. 51 %.

Für die Schweiz lagen keine Werte für den Transport per Lastkraftwagen vor.



Energieverbrauch innerhalb der Organisation (GRI 302-1)

Verbrauchsdaten		2021	2020	2019
Gesamtenergieverbrauch				
Direkter Energieverbrauch				
Heizöl	l	96.987	113.897	
Erdgas	kWh	81.610.909	73.737.716	
Biomasse	MWh	1.076	1.047	
Biogas		0	0	
Flüssiggas	kg	73.069	187.888	keine Erhebung
Indirekter Energieverbrauch				
Elektrische Energie aus erneuerbaren Quellen	kWh	0	0	
Elektrische Energie	kWh	108.823.643	99.688.688	
Fernwärme	kWh	13.106.624	24.516.514	
Fernkälte	kWh	98.000	80.000	

Aktivitätsdaten		2021	2020	2019
Geschäftsreisen				
Geschäftsreisen – Internationale Flüge	km	6.847.037	5.366.888	
Geschäftsreisen – Inlandsflüge	km	441.880	499.375	
Transport des Materials zur Baustelle				
per Containerschiff	tkm	28.652.593	30.810.952	
per Luftfracht (international)	tkm	1.022.640	506.222	
per Lastkraftwagen	tkm	13.222.791	11.932.067	keine Erhebung

Treibhausgasemissionen in t CO₂ (GRI 305)

	2021	2020
Gesamte Treibhausgasemissionen	526.274	439.215
Direkte Treibhausgas-Emissionen (GRI 305-1)	16.893	15.701
Indirekte energiebedingte Treibhausgas-Emissionen (GRI 305-2)	39.329	35.933
Sonstige indirekte Treibhausgas-Emissionen (GRI 305-3)	470.052	387.581

Detaillierte Darstellung der Scope 3 Emissionen (GRI 305-3)

	2021	2020
Summe Scope 3 in t CO₂	470.052	387.581
Kat. 1 – Materialien	453.805	373.095
Kat. 4 – Transport und Verteilung (vorgelagert)	14.880	13.265
Kat. 6 – Geschäftsreisen	1.368	1.221

Umwelt

In Bezug auf Umweltdaten sind in dieser ersten Datenerhebung nur Werte der Produktionsstandorte eingeflossen. Die größten Produktionsstandorte liegen in Deutschland (Neunkirchen) und Tschechien (Hranice), gefolgt von Österreich (Graz), USA und Malaysia. Eine Ausweitung auf die Nicht-Produktionsstandorte ist im nächsten Jahr geplant.

Wasser und Abwasser (GRI 303)

Wasserentnahme* (GRI 303-3)

Gesamtwasserentnahme aus allen Gebieten in Megalitern und gegebenenfalls Aufschlüsselung dieser Gesamtwasserentnahme nach den folgenden Quellen:		2021	2020	2019
Oberflächenwasser	m ³	122.000,00	127.300,00	143.100,00
Grundwasser	m ³	14.800,00	16.700,00	18.600,00
Meerwasser	m ³	0,00	0,00	0,00
Produziertes Wasser	m ³	0,00	0,00	0,00
Wasser von Dritten (Versorgungsunternehmen/Nachbarn usw.)	m ³	40.973,20	38.299,00	51.556,00

*Beinhaltet Angaben zu den Produktionsstandorten in Tschechien (Hranice), Deutschland (Neunkirchen), Malaysia und Österreich (Graz)

Abfall (GRI 306)

Erzeugte und entsorgte Abfälle* (GRI 306-3)

Gesamtgewicht des erzeugten Abfalls in Tonnen und Aufschlüsselung dieses Gesamtgewichts nach den folgenden Fraktionen:		2021	2020	2019
Metall	t	16.112,56	17.641,83	20.549,71
Papier und Pappe	t	323,24	284,75	486,40
Kunststoffe	t	194,41	141,38	167,31
Sonstige (Rest, Gemisch)	t	1.518,29	1.548,19	1.618,60
Biologisch abbaubar	t	22,14	24,00	36,20
Gesamtgewicht der erzeugten gefährlichen Abfälle		170,83	227,88	257,95

*Beinhaltet Angaben zu den Produktionsstandorten in Tschechien (Hranice), Deutschland (Neunkirchen), Malaysia und Österreich (Graz)

Mitarbeitende

Informationen über Angestellte und andere Arbeitnehmer (GRI 102-8)

i. nach Arbeitsvertrag und Geschlecht*

	2021	2020	2019
Männer	4.991	5.001	4.171
unbefristeter Vertrag	4.600	4.580	3.771
befristeter Vertrag	391	421	400
Frauen	1.132	1.108	903
unbefristeter Vertrag	1.054	1.034	821
befristeter Vertrag	78	74	72
Gesamt	6.123	6.109	5.074

* Abfragedatum per 31.12. eines jeden Jahres.
 AUS: Manchmal beschäftigen wir projektbezogenes Personal, das Vollzeit, aber mit einem Zeitvertrag beschäftigt ist. Befristeter Vertrag schließt FTC („Fixed Term Contract“) Mitarbeiter ein, d.h. nicht unbefristet).
 Österreich (Graz): befristet inkl. Lehrlinge.
 INCAS (IT): Zeitlich befristete Arbeitsverhältnisse umfassen auch Arbeitsvermittlungen und befristete Verträge.
 Belgien: nur Daten für 2021 verfügbar.
 USA: nicht in dieser Tabelle enthalten, da keine Daten nach Vertragskategorie verfügbar waren.
 Deutschland (Giebelstadt): nicht berücksichtigt, da keine Daten verfügbar waren.

ii. nach Beschäftigungsverhältnis und Geschlecht**

	2021	2020	2019
Männer	5.628	5.585	4.701
Vollzeit	5.495	5.474	4.615
Teilzeit	133	111	86
Frauen	1.301	1.268	1.048
Vollzeit	1.097	1.061	899
Teilzeit	204	207	149
Gesamt	6.929	6.853	5.749

** Abfragedatum per 31.12. eines jeden Jahres.
 Österreich (Graz): inkl. Lehrlinge und Austritt, nur Daten für 2021 und 2020 enthalten.
 Belgien: nur Daten für 2021 verfügbar.
 Deutschland (Giebelstadt): nicht enthalten, Daten waren nicht verfügbar.

iii. nach Alter***

	2021	2020	2019
Männer	5.514	5.497	5.645
< 30 Jahre	1.362	1.438	1.531
> 30 bis < 50 Jahre	2.825	2.753	2.832
> 50 Jahre	1.327	1.306	1.282
Frauen	1.275	1.244	1.286
< 30 Jahre	298	310	361
> 30 bis < 50 Jahre	694	664	675
> 50 Jahre	283	270	250
Gesamt	6.789	6.741	6.931

*** Abfragetermin per 31.12. jeden Jahres.
 Österreich (Graz): inkl. Lehrlinge und Austritt.
 Belgien: nur Daten für 2021 verfügbar.
 Deutschland (Giebelstadt): nicht enthalten, Daten waren nicht verfügbar.
 PL: nicht enthalten, Daten nach Alter waren nicht verfügbar.

Diversität und Chancengleichheit* (GRI 405-1)

Top-Management-Positionen**	2021		2020		2019	
	absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent
Männer	84	91%	81	93%	46	88%
<30 Jahre	0	0%	0	0%	0	0%
>30 und < 50 Jahre	43	47%	37	43%	17	33%
>50 Jahre	41	45%	44	51%	29	56%
Frauen	8	9%	6	7%	6	12%
<30 Jahre	0	0%	0	0%	0	0%
>30 und < 50 Jahre	6	7%	3	3%	5	10%
>50 Jahre	2	2%	3	3%	1	2%
Gesamt	92	100%	87	100%	52	100%

Management-Positionen**	2021		2020		2019	
	absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent
Männer	278	83%	258	88%	225	86%
<30 Jahre	16	5%	16	5%	13	5%
>30 und < 50 Jahre	184	55%	164	56%	152	58%
>50 Jahre	78	23%	78	27%	60	23%
Frauen	55	17%	38	13%	36	14%
<30 Jahre	7	2%	2	1%	2	1%
>30 und < 50 Jahre	39	12%	25	9%	23	9%
>50 Jahre	9	3%	11	4%	11	4%
Gesamt	333	100%	294	100%	261	100%

*nur für 2020 und 2021 berichtet: Österreich (Graz)
 nur für 2021 berichtet: Belgien, Tschechien (Hranice)

**Zum Zeitpunkt der Datenerhebung bestand noch die Herausforderung, dass es keine gruppenweiten einheitlichen Definitionen für die Management-Level gab, sodass die Meldungen nach landestypischen Einstufungen erfolgten.

**Diskriminierungsvorfälle und ergriffene
Abhilfemaßnahmen*** (GRI 406-1)

	2021	2020	2019
Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums	1	2	0
Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:			
i. von der Organisation geprüfter Vorfall	1	2	0
ii. umgesetzte Abhilfepläne	1	2	0
Männer	1	1	0
Frauen	0	1	0

* nur für 2021 berichtet: Belgien

GRI-Inhaltsindex

Dieser Bericht wurde in Anlehnung an die GRI-Standards: Option „Kern“ erstellt.

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentar
101:	Grundlagen 2021		
102:	Allgemeine Angaben 2021		
Organisationsprofil			
102-1	Name der Organisation	5	
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	8-11	
102-3	Hauptsitz der Organisation	5, 7	
102-4	Betriebsstätten	5, 7, 74	
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	5	
102-6	Belieferte Märkte	7, 9	
102-7	Größe der Organisation	5, 11	
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitenden	5, 7, 83	
102-9	Lieferkette	55	
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	-	Im Geschäftsjahr 2021 kam es zu keinen signifikanten Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette.
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	56	
102-12	Externe Initiativen	12	
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	12	
Strategie			
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	4	

GRI 102-54, 102-55

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentar
102-15	Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	-	Siehe Konzernabschluss 2020 der Fritz Schäfer GmbH & Co KG (Lagebericht: 3.2 Chancen- und Risikoberichterstattung) https://www.bundesanzeiger.de ; Der Konzernabschluss 2021 wird vsl. im September 2022 fertiggestellt.
Ethik und Integrität			
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	3-5, 13	
102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	20, 21	
Unternehmensführung			
102-18	Führungsstruktur	7	
102-19	Delegation von Befugnissen	6	
102-20	Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	6	
102-21	Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	13, 15	
Einbindung von Stakeholdern			
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	15	
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	15	
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	15	
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	15	
Vorgehensweise bei der Berichterstattung			
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	6, 89	
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	15, 16	
102-47	Liste der wesentlichen Themen	16	

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentar
102-48	Neudarstellung von Informationen	-	Dies ist der erste Nachhaltigkeitsbericht der SSI SCHÄFER Gruppe, dementsprechend fand keine Neudarstellung von Informationen statt.
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	-	
102-50	Berichtszeitraum	89	
102-51	Datum des letzten Berichts	89	
102-52	Berichtszyklus	89	
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	90	
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	86	
102-55	GRI-Inhaltsindex	86	
102-56	Externe Prüfung	89	
201: Wirtschaftliche Leistung			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	45-48	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	45-48	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	45-48	
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	-	Siehe Konzernabschluss 2020 der Fritz Schäfer GmbH & Co KG (Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung) https://www.bundesanzeiger.de ; Der Konzernabschluss 2021 wird vsl. im September 2022 fertiggestellt.
203: Indirekte ökonomische Auswirkungen			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	39, 40, 42, 43	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	39, 40, 42, 43	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	39, 40, 42, 43	
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	68	

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentar
203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	37, 50, 68	
204: Beschaffungspraktiken			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	56	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	56	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	56	
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	56	
205: Korruptionsbekämpfung			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	75	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	75	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	75	
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	75	
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	76	
206: Wettbewerbswidriges Verhalten			
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	76	
301: Materialien			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	27	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	27	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	27	
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	77	
302: Energie			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	27, 59, 60	

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentar
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	27, 59, 60	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	27, 59, 60	
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	81	
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	59, 60	
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	59	
303: Wasser und Abwasser			
303-3	Wasserentnahme	82	
305: Emissionen			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	65, 66	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	65, 66	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	65, 66	
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	81	
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	81	
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	57, 81	
306: Abfall			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	-	Derzeit befindet sich eine Gruppenzertifizierungsstrategie für die SSI SCHÄFER Gruppe in Ausarbeitung. Einzelne Standorte sind bereits nach Managementsystemen wie ISO 9001, ISO 14001, ISO 50001, ISO 27001 und ISO 45001 zertifiziert.
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	-	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	-	
306-3	Angefallener Abfall	82	
307: Umwelt-Compliance			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	20, 21, 62, 63	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	20, 21, 62, 63	

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentar
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	20, 21, 62, 63	
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und verordnungen	76	
308: Umweltbewertung der Lieferanten			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	56	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	56	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	56	
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	56	
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	56	
401: Beschäftigung			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	30, 31	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	30, 31	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	30, 31	
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	-	In vielen Ländern, in denen die SSI SCHÄFER Gruppe tätig ist, existieren gesetzliche Vorschriften oder tarifvertragliche Vereinbarungen, die wir einhalten. Generell streben wir es an, allen Mitarbeitenden ungeachtet ihres arbeitsvertraglichen Status die gleichen Angebote zu machen. Zu diesen gehören z.B. private Altersvorsorge, Kranken- und Unfallversicherung, Elternzeit, Unterstützung sportlicher Aktivitäten.

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentar
403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	34	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	34	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	34	
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	34	
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	34	
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	34	
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	36	
403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	34	
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	78	
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	78	
404: Aus- und Weiterbildung			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	30, 31	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	30, 31	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	30, 31	

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentar
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr	-	
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	-	Derzeit findet noch keine einheitliche Erhebung für die verschiedenen Angaben über alle Gesellschaften statt. Diese ist im Aufbau.
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	-	
405: Diversität und Chancengleichheit			
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	84	
406: Nichtdiskriminierung			
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	85	
412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	52, 53	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	52, 53	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	52, 53	
412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	52	Group Compliance hat keine eigenen Prüfungen auf die Einhaltung von Menschenrechten durchgeführt.
412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	52, 53	Seit Dezember 2021 existiert ein e-Learning zum Verhaltenskodex, das ein Unterkapitel zum Thema Menschenrechte enthält.
414: Soziale Bewertung der Lieferanten			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	56	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	56	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	56	
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	56	

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentar
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	56	
416: Kundengesundheit und -sicherheit			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	23, 24	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	23, 24	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	23, 24	
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	76	
417: Marketing und Kennzeichnung			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	23, 24	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	23, 24	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	23, 24	
417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	77	
419: Sozioökonomische Compliance			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	20, 21	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	20, 21	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	20, 21	
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	77	

Über diesen Bericht

Die SSI SCHÄFER Gruppe legt in diesem Jahr erstmals freiwillig einen Nachhaltigkeitsbericht vor. Der vorliegende Bericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2021 (1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021) und enthält darüber hinaus ausgewählte Informationen aus den ersten Monaten des Geschäftsjahres 2022.

Da mit der Erhebung der wichtigsten Leistungsindikatoren erst 2021 begonnen wurde, sind in einigen Fällen noch keine historischen Vergleichszahlen verfügbar.

Der Redaktionsschluss für den Nachhaltigkeitsbericht 2021 war der 2. August 2021.

Die Gruppe plant, in Zukunft jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht zu erstellen. Der Bericht für das Geschäftsjahr 2022 wird voraussichtlich Mitte 2023 veröffentlicht.

Der Nachhaltigkeitsbericht 2021 umfasst den gesamten Konsolidierungskreis der SSI SCHÄFER Gruppe mit ihren 74 Tochterunternehmen.

Sofern nicht anders vermerkt, beziehen sich die in diesem Bericht enthaltenen Kennzahlen auf die 18 größten Gesellschaften der SSI SCHÄFER Gruppe, die insgesamt über 80% des Umsatzes ausmachen. Für den nächsten Nachhaltigkeitsbericht 2022 hat sich die Gruppe zum Ziel gesetzt, auch bzgl. der Kennzahlen den gesamten Konsolidierungskreis in die Nachhaltigkeitsberichterstattung mit einzubeziehen.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde nicht geprüft. Die Geschäftsführung der SSI SCHÄFER Gruppe wird künftig in einem jährlichen Turnus über die Notwendigkeit einer externen Prüfung entscheiden.

Der Nachhaltigkeitsbericht liegt ebenfalls in englischer Übersetzung vor. Bei Abweichungen gilt die deutsche Fassung.

Rundungshinweis

Bei der Verwendung von gerundeten Beträgen und Prozentangaben können aufgrund kaufmännischer Rundung geringe Abweichungen auftreten.

Herausgeber

SSI SCHÄFER - Fritz Schäfer GmbH & Co KG
Fritz-Schäfer-Straße 20
57290 Neunkirchen

Telefon: +49 2735 70-1
Fax: +49 2735 70-396

ssi-schaefer.com

Kontakt

Heiko Stötzel
Global Head Group Social Responsibility |
Global Head HSE

E-Mail: GroupSocialResponsibility@ssi-schaefer.com
Telefon: +49 2735 70-1

Konzeption, Redaktion und Gesamtkoordination

IR.on AG, Köln
www.ir-on.com

Bildquellenhinweis

Fotograf: infarm & die_photodesigner.de

Zukunftsbezogene Aussagen

Dieser Nachhaltigkeitsbericht enthält bestimmte in die Zukunft gerichtete Aussagen, die sich auf die künftige Entwicklung der SSI SCHÄFER Gruppe und ihrer Gesellschaften sowie wirtschaftliche und politische Entwicklungen beziehen. Diese Aussagen stellen Einschätzungen dar, die wir auf Basis aller uns zum Zeitpunkt der Berichtserstellung verfügbaren Informationen getroffen haben. Sollten die zugrunde gelegten Annahmen nicht eintreffen oder weitere Risiken eintreten, können die tatsächlichen Ergebnisse, die Entwicklung und die Leistungen der Unternehmensgruppe von den dargestellten Einschätzungen abweichen. Selbst wenn die tatsächlichen Ergebnisse der SSI SCHÄFER Gruppe, einschließlich der Finanzlage und Profitabilität sowie der wirtschaftlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen, mit den zukunftsgerichteten Aussagen in diesem Nachhaltigkeitsbericht übereinstimmen sollten, kann nicht gewährleistet werden, dass dies auch weiterhin in der Zukunft der Fall sein wird. Die SSI SCHÄFER Gruppe übernimmt daher keine Gewähr für die hier dargestellten zukunftsgerichteten Aussagen.

Ihr Feedback

Wir wollen unser Nachhaltigkeitsengagement kontinuierlich verbessern und weiterentwickeln. Deshalb freuen wir uns über Ihr Feedback zu unserem Nachhaltigkeitsbericht. Sie können uns Ihre Einschätzungen direkt online über die oben genannte E-Mail-Adresse zukommen lassen.

Weitere Berichterstattung

Weitere Informationen über die SSI SCHÄFER Gruppe und ihr Nachhaltigkeitsengagement finden sich auf der Unternehmenswebseite unter **ssi-schaefer.com**

Think Tomorrow.

SSI SCHÄFER
Fritz Schäfer GmbH & Co KG
Fritz-Schäfer-Straße 20
57290 Neunkirchen

Tel.: +49 2735 70-1
E-Mail: info@ssi-schaefer.com

ssi-schaefer.com

