



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2023

zur Nutzung als nichtfinanzielle Erklärung im Sinne
des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes

Joysonquin Automotive Systems GmbH

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

CFO
Dr. Johannes Klein

Gutenbergstraße 16
71277 Rutesheim
Deutschland

johannes.klein@joysonquin.com



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz.

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie- Umsetzungsgesetz.

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2023, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impressum-und-datenschutzserklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzserklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

JOYSONQUIN ist ein weltweit tätiger Tier-1-Automobilzulieferer. Heute produzieren unsere 4.250 Mitarbeiter hochwertige Dekorzierteile, Komponenten und Energiemanagementsysteme in China, den Vereinigten Staaten, Mexiko, Deutschland, Polen und Rumänien. Unsere Konzernmuttergesellschaft, JOYSON Electronics, wurde im Jahr 2004 gegründet. Sie zählt mit einem Umsatz von 10 Milliarden US-Dollar und 60.000 Beschäftigten in 30 Ländern zu den 30 größten Automobilzulieferern weltweit. JOYSON Electronics verfügt über vier Geschäftsbereiche: JOYSONQUIN, Preh electronics, Joyson Safety Systems und JoyNext.

Ergänzende Anmerkungen:

JoysonQuin Automotive Systems GmbH wird im Folgenden als JOYSONQUIN oder JQ aufgeführt.

Externe Prüfung durch DNK

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Die JOYSONQUIN-Gruppe ist mit den Standorten in Deutschland, Rumänien, Polen, Mexico, USA und Südafrika international vertreten und konnte sich eine starke Position als Premium Tier-One-Anbieter für Zierteile und hochwertige Lenkräder sichern. Mit verschiedenen Dekoren wie Holz, Leder, Metall, Kunststoff und Carbon werden Zierteile für den automobilen Innenraum sowie Lenkräder gefertigt. Mit den oben genannten Werken werden insbesondere die Regionen Europa und NAFTA mit Produkten beliefert. Mit der Muttergesellschaft JOYSON Electronics und deren Werke im asiatischen Raum wird eine enge Kooperation gepflegt und die Automobilhersteller im chinesischen Raum mit Produkten bedient.

Das Thema Nachhaltigkeit ist bei JOYSONQUIN sowohl in der Unternehmensstrategie als auch in den Unternehmenswerten fest verankert und somit ein wesentliches Grundprinzip der täglichen Arbeit. Bereits im Jahr 2022 hat JOYSONQUIN die Unternehmensziele und Unternehmenswerte mit den von den Vereinten Nationen herausgegebenen Social Development Goals („SDGs“) verbunden und zu den erarbeiteten Zielen/SDGs auch entsprechende Zielvorgaben in Bezug auf Klimaschutz und CO₂ Reduzierung in einer Roadmap bis 2039 erarbeitet. 2023 wird bei JOYSONQUIN der Product Carbon Footprint eingeführt und damit die Voraussetzung geschaffen, zukünftige Anforderungen an der von Kunden oder gesetzlich geforderten Nachhaltigkeitsberichterstattung zu erfüllen.

Das Thema Nachhaltigkeit ist bei JOYSONQUIN auf Ebene der Geschäftsführung angesiedelt und es werden aktuell interdisziplinäre Nachhaltigkeits-Teams in den einzelnen Tochtergesellschaften aufgebaut. Beim Thema Nachhaltigkeit bezieht JOYSONQUIN seine Kunden, Lieferanten, Dienstleister sowie Partner in die Erarbeitung und Umsetzung der Nachhaltig -

keitsstrategie mit ein. Unsere Handlungsfelder basieren auf den drei Nachhaltigkeitssäulen (Ökonomie, Ökologie & Soziales).

Ökologische Säule:

Die JOYSONQUIN Produktstrategie zielt grundsätzlich auf die Verwendung von nachhaltigeren Materialien, die Gewichtsreduzierung, die Verbesserung der Trennbarkeit der Bauteile sowie generell auf die Verringerung des Anteils von Kunststoffkomponenten ab. Beispielhaft sind in diesem Zusammenhang Entwicklungsprojekte zu nachhaltigen Oberflächen, die Zusammenarbeit mit Start-Ups, um nachhaltige Alternativen für Materialien zu entwickeln, sowie die Verwendung von FSC® zertifizierten (FSC-C178399) Hölzern zu nennen. In der Produktion verfolgen wir das Ziel, durch neue energieeffizientere Maschinen und Anlagen sowie durch regelmäßige Wartung und intelligenten Steuerung die Energieeffizienz zu steigern.

Soziale Säule:

Seit dem Jahr 2022 haben wir im Bereich Governance die JOYSONQUIN Human Rights Policy erarbeitet, ein Hinweisgebersystems eingeführt sowie den JOYSONQUIN Verhaltenskodex ("Code of Conduct") und den JOYSONQUIN Verhaltenskodex für Lieferanten ("Supplier Code of Conduct") weiterentwickelt und in die JOYSONQUIN Prozesse integriert.

Die Einhaltung von nationalen sowie internationalen Gesetzen und Vorgaben bzw. von unternehmensbezogenen Richtlinien ist für JOYSONQUIN eine elementare Grundlage unserer Geschäftstätigkeit. Die laufend zunehmenden gesetzlichen Anforderungen stellen für JOYSONQUIN eine besondere Herausforderung dar. Dabei ist es für JOYSONQUIN erforderlich, den Aufwand sinnvoll so zu begrenzen, dass die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens gewahrt bleibt. Als weltweit tätiger Konzern sind wir zudem den Regeln und ethischen Anforderungen von unterschiedlichen Märkten, Ländern und Regionen verpflichtet.

Wir stehen für eine Unternehmenskultur, die das Verantwortungsbewusstsein aller Mitarbeiter fördert und Integrität als Voraussetzung für ein vertrauensvolles Miteinander pflegt. Die Einhaltung von Gesetzen und internationalen Richtlinien wie die Achtung der Menschenrechte, die Beachtung eines rechtskonformen Verhaltens im Wettbewerb, das Verbot von Korruption und die Vermeidung von Interessenkonflikten, das Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit haben für JOYSONQUIN höchste Priorität. Darüber hinaus beachten wir das geltende Datenschutzrecht und bekennen uns zum Schutz der Umwelt und der Gesundheit, zur Arbeitssicherheit sowie zu unserer sozialen Verantwortung.

Daher enthalten unser Code of Conduct und die internen Richtlinien zu Compliance, Kartellrecht und Antikorruption entsprechende Bestimmungen, die für alle Mitarbeiter von JOYSONQUIN verpflichtend sind. Das Ziel unseres Compliance-Managements besteht darin, die Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit

unseres Unternehmens zu gewährleisten, indem die rechtlichen Vorschriften eingehalten und Verstöße aufgedeckt und geahndet werden.

Unsere Kunden fordern im Rahmen von Fragebögen, NQC Supplier Assurance – Drive Sustainability oder CDP regelmäßig aktuelle Informationen zur Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Durch die Ratings von NQC können wir unseren Kunden ein umfangreiches Bild unserer Nachhaltigkeitsbestrebungen vermitteln. Um noch offene Anforderungen der Kunden und Stakeholder zu schließen, streben wir eine kontinuierliche Verbesserung der Bewertungen an.

Ökonomische Säule:

JOYSONQUIN achtet stets darauf in allen Geschäftsprozessen eine faire Vertragsbedingung zu gewährleisten, um nachhaltige Beziehungen mit Lieferanten, Kunden und Banken zu erhalten.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Im Rahmen der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie von JOYSONQUIN ist die Durchführung einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse erforderlich.

Basis für die Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse waren die eigene Unternehmensstrategie und Zielsetzung, die Nachhaltigkeitsanforderungen seitens der Kunden sowie die SDGs der Vereinten Nationen. Hierzu wurden im Jahr 2023 die ersten Schritte eingeleitet, indem Schulungen zum Thema Nachhaltigkeit durchgeführt wurden.

Nachhaltigkeitsaspekte:

Die Handlungsfelder unserer Nachhaltigkeitsstrategie umfassen ökologische, ökonomische und soziale Themen.

Chancen, Risiken und Schlussfolgerungen:

Veränderung der Gesetzeslage zum Thema Nachhaltigkeit sehen wir als eine große Chance. Gleichzeitig müssen wir diese Chance als Risiko betrachten. Gesetzesänderungen wie die im Jahr 2025 geplante Einführung der EUDR stellen Unternehmen vor große Herausforderungen. Einerseits kann ein solches Tool die Wertschöpfungskette positiv beeinflussen, andererseits stehen Kosten

für die einzelnen Unternehmen im Raum, die oftmals nicht in Relation zur Unternehmensgröße stehen.

Diese Ausrichtung der Unternehmensentwicklung nach Emissionsreduktionszielen stellt auch eine Notwendigkeit dar, um den Ansprüchen unserer Kunden und Kundinnen von regulatorischer Seite zu entsprechen und so Risiken für den Unternehmenserfolg minimieren zu können. Im Anspruch der Ressourcenschonung und Emissionsreduktion sehen wir gleichzeitig die Chance (Inside-Out-Perspektive), Innovationskraft gezielt einzusetzen und Potentiale für die Reduktion von Materialverbrauch durch Rezyklate oder auch durch nachwachsende Rohstoffe auszuschöpfen. Wir sind uns bewusst, dass der Klimawandel und seine Folgen für die gesamte Wirtschaft, für unsere Branche und JOYSONQUIN als Unternehmen Risiken darstellt (Outside-In-Perspektive). Diese Risiken wägen wir ab und lassen sie in strategische Überlegungen einfließen, um der Relevanz des Themas entsprechend zu begegnen.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Wirkung im Sinne der SDGs	JQ Goal
SDG 8: We are growing CO2-neutral until 2039	CO2 neutral
SDG 13: We will use energy (electricity) from renewable sources at all sites by 2023	2025: 100%
SDG 13: Starting in 2021, we will publish an annual Sustainability Report	1 Report per year
SDG 13: We will implement global environmental key performance indicators from 2021 onwards	2021: monthly report
SDG 13, 8: We will implement the requirements of ISO 14001 at all manufacturing sites by 2021	2021: 100%
SDG 13, 8: By 2022, we will implement the requirements of ISO 45001 at all manufacturing sites	2021: 100%
SDG 13, 8, 15: We process wood according to the FSC specifications at the sites DE, MX and TJ	2022: certified
SDG 13: We are increasing our share of sustainable products by 10% by 2023	2025: 10%
SDG 14, 12: We are introducing sustainable water management at our production sites by 2023	2025: implemented
SDG 17, 8, 13: We only use ISO 14001 certified suppliers for production relevant parts	Goal 2025: 75 %
SDG 8: We use X% recyclable products	Goal 2023: 10%
SDG 5: We will increase the proportion of women in management positions to 50% by 2022	Goal 2025: 50%
SDG 8: More than 80% of our employees believe that they can develop and perform at their best at JOYSONQUIN	Goal 2022: >89%

Eine Priorisierung der aktuellen Nachhaltigkeitsziele wurde für das

Geschäftsjahr 2023 nicht durchgeführt. Eine doppelte Wesentlichkeitsmatrix mit Priorisierung der Ziele wird in 2024 erstellt und für das Jahr 2024 reportet.

Die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele wird in den Fachabteilungen durch aus den Gesamtunternehmenszielen heruntergebrochene Einzelziele geprüft. Somit ist jede Abteilung für die Zielerreichung eigenverantwortlich und wird durch die Geschäftsführung anhand des firmeninternen Hoshin-Kanris überprüft.

Die JOYSONQUIN Nachhaltigkeitsziele wurden anhand eines Workshops mit einem externen Berater auf Basis der UN-SDGs erstellt.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Um die Nachhaltigkeit in unserer Wertschöpfungskette zu managen, hat JOYSONQUIN einen Verhaltenskodex für Lieferanten („Supplier Code of Conduct“) entwickelt. Er deckt alle relevanten Nachhaltigkeitskriterien ab und berücksichtigt darüber hinaus auch gesetzliche Vorgaben sowie ethische und internationale Standards, als auch die Anforderungen unseres JOYSONQUIN Wertesystems.

Der JOYSONQUIN Supplier Code of Conduct ist als fester Bestandteil in der digitalen JOYSONQUIN Einkaufsplattform seit 2022 verankert. Während des Registrierungsprozesses melden sich neue potenzielle Lieferanten elektronisch auf dieser Plattform an und dadurch wird die Akzeptanz des Supplier Code of Conduct systemseitig sichergestellt.

Die Lieferanten verpflichten sich, unter anderem Kinder- und Zwangsarbeit zu bekämpfen, Mitarbeiter fair zu bezahlen und die Umwelt zu schützen. Der JOYSONQUIN Supplier Code of Conduct ist im digitalen Lieferantenportal nachträglich für alle Geschäftspartner jederzeit zugänglich. Bereits vor der Verankerung des Supplier Code of Conduct wurde u.a. durch Rahmenlieferverträge sowie durch Erklärung zu sozialen Prinzipien von JOYSONQUIN auf die Einhaltung gewisser Standards zur Nachhaltigkeit seitens der Zulieferer eingewirkt.

Die Einhaltung des JOYSONQUIN Code of Conduct wird in regelmäßigen Abständen während Lieferantenbesuchen und Prozessaudits überwacht. Wo nötig, trennen wir uns von Lieferanten, die unsere Umwelt- und Sozialstandards nicht einhalten. Über relevante Änderungen oder neue

Anforderungen werden die Lieferanten über unsere digitale Einkaufsplattform informiert.

JOYSONQUIN reportet im Jahr 2023 nur Gate to Gate Prozesse.
Die Stufen der Wertschöpfung und Nachhaltigkeitsaspekte der Stufen:

Stufe der Wertschöpfung	Nachhaltigkeitsaspekte	Maßnahmen
Gewinnung der Rohstoffe	Die Gewinnung der Rohstoffe wie Kunststoffe, Furniere, Aluminium, Carbon und additive Materialien werden von JOYSONQUIN über den Zukauf geregelt. Hierbei wird auf eine saubere Lieferkette sowie faire und soziale Bedingungen bei der Rohstoffgewinnung geachtet.	Alle Lieferanten von JOYSONQUIN sind dazu verpflichtet, den Supplier Code of Conduct zu unterzeichnen. Des Weiteren fordern wir ein Qualitätsmanagementsystem, das mindestens mit der jeweils gültigen Fassung der DIN EN ISO 9001 konform ist. Weitere Maßnahmen sind: - Der Einkauf von Recycling Materialien und FSC zertifizierten Furnieren, - Die Suche nach alternativen Materialien, - Die Suche nach Lösungen für Materialtrennungen für Afterlife.
Design und Entwicklung	Design & Entwicklung finden in der Firma JOYSONQUIN inhouse statt. Interne Kompetenz wird zum Thema Product Carbon Footprint aufgebaut. JOYSONQUIN arbeitet in enger Zusammenarbeit mit externen Firmen um nachwachsende Rohstoffe und nachhaltige sowie trennbare Materialien in die Produkte aufzunehmen und die Produkte CO ₂ reduzierend zu gestalten.	Kreislauffähigkeit der Produkte durch Einsatz von Monomaterialien oder Materialverbunde.
Industrialisierung	Bei der Auslegung der Projekte und Prozesse wird darauf geachtet, dass Energie und CO ₂ reduzierende Maßnahmen in der Projekt-/Prozessgestaltung durchgeführt werden.	Studien für Energieeffizienz bei der Auslegung der Prozesse. Local4Local Produktionen. Recycling bei Maschinen.
Fertigung	Diverse Maßnahmen zur Förderung von Arbeitssicherheit und Gesundheit. Zertifizierte Umweltmanagementsysteme.	Schulungen der Mitarbeiter. Diverse Maßnahmen zur Ausschussreduzierung sowie Abfallreduzierung. Umweltzertifizierung der Produktionsstandorte.
Transport und Logistik zum Kunden	Transporte haben im Verhältnis zur Produktion bei JOYSONQUIN einen minimalen Beitrag bei der CO ₂ Bemessung und werden daher nicht im Product Carbon Footprint bewertet.	Local4Local, Verpackungsoptimierung, Optimierung der Auslastung, umweltorientierte Transportdienstleister.

Weiterverarbeitung beim Kunden (OEM/Tier1)	nicht von JOYSONQUIN reportet.	nicht von JOYSONQUIN reportet.
Endkunde	nicht von JOYSONQUIN reportet.	nicht von JOYSONQUIN reportet.
Entsorgung	Entsorgung wird nicht von JOYSONQUIN reportet. JOYSONQUIN hat laufende Studien, um die Trennbarkeiten der Materialien und die Entsorgung zu verbessern.	Stetige Suche nach Lösungen für Materialtrennungen für Afterlife.

Um eine stetige Weiterentwicklung zu erreichen ist die Firma JOYSONQUIN im Austausch mit Lieferanten, Kunden und Partnern, um Innovationen und nachhaltige Entwicklungen zu fördern.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Das Thema Nachhaltigkeit ist bei JOYSONQUIN auf Ebene der Geschäftsführung angesiedelt und es werden aktuell interdisziplinäre Nachhaltigkeits-Teams in den einzelnen Tochtergesellschaften aufgebaut.

Die Stabsstelle Nachhaltigkeit ist seit 2021 direkt der Geschäftsführung unterstellt. Der Stabsstelle obliegen Analyse, Weiterentwicklung und Steuerung des Nachhaltigkeitsmanagements, die Koordination und Erstellung der Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie die Koordination und die Einbindung der Führungskräfte in den Steuerungskreis Nachhaltigkeit.

Das Team für Nachhaltigkeit besteht aus Verantwortlichen aus allen für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie relevanten Abteilungen: Forschung und Entwicklung, Controlling, Vertrieb, Personal, Logistik, Einkauf, Qualitätsmanagement. Neben der Einbindung des Nachhaltigkeitsteams in die Strategieformulierung und der Identifikation von Handlungsfeldern sorgen regelmäßige Treffen für einen wertvollen Austausch zu nachhaltigkeitsrelevanten Themen zwischen den Unternehmensbereichen.

6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Die entsprechenden Regeln, Prozesse und Standards für die Umsetzung von Aktivitäten bezogen auf den Umwelt- und Sozialbereich sind über unsere JOYSONQUIN Richtlinien im Geschäftsalltag verankert. Unsere JOYSONQUIN Richtlinien decken alle relevanten Bereiche ab und werden laufend aktualisiert und geschult (vgl. eine Aufstellung der Richtlinien in Kapitel 7).

Um die Compliance-Maßnahmen zu koordinieren, wurde im Jahr 2023 die Position eines Chief Compliance Officers geschaffen, der Compliance-Themen bearbeitet und direkt an die Geschäftsführung berichtet. Darüber hinaus wurde der JOYSONQUIN Code of Conduct für unsere Mitarbeiter sowie für unsere Lieferanten verabschiedet. Seit Ende 2023 haben wir die EU-Whistleblower-

Richtlinie bzw. die Anforderungen aus dem Hinweisgeberschutzgesetz implementiert und einen entsprechenden Hinweis geber prozess eingeführt.

Bestätigte Compliance-Verstöße traten im Berichtsjahr 2023 in der gesamten JOYSONQUIN-Gruppe nicht auf.

Korruption

JOYSONQUIN hat sich verpflichtet, jegliche Art von Korruption zu bekämpfen. Dabei gehen die Maßnahmen zur Korruptionsprävention über die Einhaltung von nationalen Gesetzen hinaus und JOYSONQUIN orientiert sich zusätzlich an der OECD-Konvention gegen Bestechung ausländischer Amtsträger von 1997 sowie an der UN-Konvention gegen Korruption aus dem Jahr 2003.

Eine Richtlinie zur Bekämpfung von Korruption wurde bereits 2023 erarbeitet und verabschiedet und im Rahmen der Compliance Schulung geschult.

Compliance	2023	Unit
Bestätigte Korruptionsfälle	0	Fälle

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Wesentliche Nachhaltigkeits ziele werden auf Fachabteilungen/Werke herunter - gebrochen und überwacht. In den Werken ist Nachhaltigkeit implementiert und wird durch EHS-Manager getrackt. Kundenanforderungen bezogen auf Nachhaltigkeit müssen regelmäßig durch die Beantwortung von Fragebögen nachgewiesen werden. Zudem werden die Ziele extern über die Plattform NQC Supplier Assurance über den SAQ 5.0 kontrolliert.

Für die Kontrolle des Nachhaltigkeitsmanagements werden aktuell diverse Leistungsindikatoren erhoben und analysiert. Zum Beispiel Treibhausgasmission in Tonnen CO₂e für Scope 1 und 2 für den Product Carbon Footprint, sowie Ressourcenverbrauch von Energie in MWh. Zudem werden soziale Leistungsindikatoren zu Personalkennzahlen, Mitarbeiterschulungen oder Arbeitsunfällen erhoben.

Um eine Zuverlässigkeit und Konsistenz der Daten zu gewährleisten, werden Stichproben der erhobenen Daten genommen und überprüft.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Schon seit dem Jahr 2022 ist die JOYSONQUIN GmbH TISAX-zertifiziert und seit dem Jahr 2023 auch die Produktionswerke. Da das Thema Cybersecurity im unternehmerischen Kontext immer wichtiger wird, haben wir die Sicherheitssysteme nochmals weiter verstärkt und führen laufend Mitarbeiterschulungen durch. Auf einer Intranetseite haben wir Schulungsmaterialien sowie Lernvideos verlinkt, FAQs zu den wichtigsten Verhaltensregeln bezüglich Cybersicherheit abgelegt und Quicklinks hinzugefügt, die direkt auf das QM-Tool und unsere TISAX-Leitlinien verweisen. Die aktuellen Richtlinien von JOYSONQUIN regeln die folgenden Bereiche:

- Verhaltenskodex/Code of Conduct
- Social Rights Policy
- Anti-Korruptionspolitik
- Umweltpolitik
- Qualitätspolitik (nach IATF 16949:2016)
- Verschiedene IT-Richtlinien u.a. zum Datenschutz, Cybersecurity, Verwendung von KI-Tools

Grundsätzliche Werte von JOYSONQUIN:

JOYSONQUIN

#CoreValues



Integrity

Providing excellent products and services for customers in compliance with laws and business practices; being honest to all shareholders, employees and the company.



Employee encouragement

Encouragement and reward should be given to employees for their innovation, good performance, motivation and study in business, courage to take risks and responsibilities and legal compliance.



Emphasis on outstanding achievements

Taking responsibility for work results and meeting requirements of the customers; paying attention to work efficiency and comprehensive quality.



Support for change

Actively facing to the reform, actively innovating, constantly improving working procedures and methods, advocating self-learning for self-improvement and striving for better performance.



High performance team

Focusing on team target and the overall benefits, pursuing dedication, supporting each other, sticking to disciplines, emphasizing working methods and procedures and trusting in others.



Diversity and inclusion

Respecting diversified cultural backgrounds and faiths of employees of JOYSONQUIN from across the world, advocating tolerant and harmonious working atmosphere and creating an atmosphere fit for work and life of global employees.



Sustainability

Drive sustainable and innovative products, processes and technologies to safeguard the environment. We take responsibility for climate protection, sustainable products, CO2-neutral manufacturing and diversity of our employees.

Für die Kontrolle des Nachhaltigkeitsmanagements werden aktuell diverse Leistungsindikatoren erhoben und analysiert. Zum Beispiel Treibhausgasmission in Tonnen CO₂e für Scope 1 und 2 für den Product Carbon Footprint, sowie Ressourcenverbrauch von Energie in MWh. Zudem erhoben werden soziale Leistungsindikatoren zu Personalkennzahlen, Mitarbeiterschulungen oder Arbeitsunfällen.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Derzeit existiert kein separates Vergütungs- oder nicht-monetäres Anreizsystem für Mitarbeitende und Führungskräfte, welches direkt Nachhaltigkeitsziele integriert. Die Zieldefinition für unsere Mitarbeiter und Führungskräfte umfasst sowohl finanzielle als auch persönliche Ziele, die die Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigen können wie z.B. die Senkung des Energieverbrauchs, die Reduzierung der Abfallmengen oder die Steigerung von Recyclingmengen in der Produktion. Die Überprüfung der Zielerreichungen erfolgt in monatlichen bzw. quartalsweisen Meetings.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
 - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Die Schutzklausel zur Veröffentlichung von Organbezügen gemäß § 286 Abs. 4 HGB findet Anwendung.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Die Schutzklausel zur Veröffentlichung von Organbezügen gemäß § 286 Abs. 4 HGB findet Anwendung.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Im Workshop zur Erarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie wurden Kunden, Mitarbeitende, Lieferanten, Banken und die Gesellschaft als relevanteste Stakeholdergruppen identifiziert. Diese Identifizierung erfolgte in Anlehnung an die Anforderungen bzgl. Stakeholder- und Managementanalyse der ISO 9001:2015.

Die Anforderungen der Anspruchsgruppen wurden über den direkten Kontakt bzw. Dialog zu Kunden, Banken, Lieferanten zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie über Auswertungen verschiedener Dokumente wie beispielsweise Fragebögen der Stakeholder ermittelt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;

ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Stakeholder	Themen	Vorgehensweise
Kunden	Liefertreue Qualität Preis Nachhaltige Oberflächen Nachhaltige Lieferkette	Nachhaltigkeitsstrategie Zertifikate Product Carbon Footprint Projekte Performance Rating wie NQC, CDP Nachhaltigkeitsberichte
Mitarbeitende	Sicherer Arbeitsplatz Arbeitsbedingungen und Gesundheitsschutz	Faire Arbeitsverträge Arbeitsplatz-Ergonomie Persönliche Schutzausrüstung
Banken	Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit	Finanzplan, finanzielle Kennzahlen
Lieferanten	Klare Anforderungen Faire Vergabeprozesse	Lieferantenportal Lieferantenaudits
Gesellschaft	Rechtskonformität	Compliance-Prozess Policies

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Auszug aus Strategie:

Die JOYSONQUIN Produktstrategie zielt grundsätzlich auf die Verwendung von nachhaltigeren Materialien, die Gewichtsreduzierung, die Verbesserung der Trennbarkeit der Bauteile sowie generell auf die Verringerung des Anteils von Kunststoffkomponenten ab. Beispielhaft sind in diesem Zusammenhang Entwicklungsprojekte zu nachhaltigen Oberflächen, die Zusammenarbeit mit Start-Ups, um nachhaltige Alternativen für Materialien zu entwickeln sowie die Verwendung von FSC zertifizierten Hölzern zu nennen. In der Produktion verfolgen wir das Ziel, durch neue energieeffizientere Maschinen und Anlagen sowie durch regelmäßige Wartung und intelligenten Steuerung die Energieeffizienz zu steigern.

Folgende Schwerpunkte wurden für das Handlungsfeld definiert:

- Kreislauffähige Produkte durch Einsatz von Monomaterial oder auftrennbarer Materialverbunde
- Maximaler Recycling Content
- Nachwachsende Rohstoffe
- Neue Oberflächen
- Verbraucherfreundliche Produkte

Die Ausrichtung unserer Produktentwicklung nach diesen Schwerpunkten sehen wir als Ansporn und Chance einen Teil zur Transformation der Automobilbranche beizutragen und unsere Kunden auf diesem Weg des Wandels zu unterstützen. Der Einsatz von nachwachsenden Rohstoffen, die Recyclingprozesse, der Einsatz von Monomaterial und kreislauffähigen Materialaufbauten, sowie die Reduzierung von Material und Gewicht haben sich als wesentliche Parameter des Produktentwicklungsprozesses etabliert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

**(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer
Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)**

Finanzanlagen werden bei der Firma JOYSONQUIN nicht geführt.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Die Themenfelder Energie, Klima und Gesundheit sind Gegenstand unserer Nachhaltigkeitsziele mit direktem Umweltbezug. Wir arbeiten konsequent an der Verringerung unseres ökologischen Fußabdrucks. Dabei konzentrieren wir uns insbesondere auf die Einsparung von Energie und Ressourcen sowie auf die Reduzierung des Materialeinsatzes in der Produktion. Die wesentlichen Ressourcen für JOYSONQUIN sind:

Rangliste	Input	Maßeinheit	Output	Maßeinheit
1	Granulate	t	Verkaufte Trim parts	Stk
2	Aluminium	t	Abfall / Sonderabfall	t
3	Furnier	m ²	Entstandene Emissionen	CO ₂ e
4	Hilfs- und Betriebsstoffe	kg		
5	Energie/Brennstoffe	kWh und l		

Die Verbrauchswerte sind in Leistungsindikatoren (11-12) aufgelistet.

Verbrauch von Rohmaterialien, Hilfs- und Betriebsstoffen und Verpackungen

Unsere Schlüsselmaterialien für die Herstellung unserer Bauteile sind Furniere, Aluminium und Granulate sowie Hilfs- und Betriebsstoffe, die wir von unseren Lieferanten beziehen. Das Verpackungsmaterial besteht in der Regel aus wiederverwendbaren Behältern und in Sonderfällen aus Sonderverpackungen z.B. für Überseetransporte.

Energie- und Kraftstoffverbrauch

Der Energieverbrauch unserer Standorte betrifft im Wesentlichen Strom für den Betrieb unserer Maschinen und Anlagen im Produktionsprozess. Darüber hinaus beziehen wir Erdgas und Kraftstoffe wie Benzin und Diesel. Der Kraftstoffverbrauch von Diesel und Benzin entsteht durch die firmeneigenen Fahrzeuge an den Standorten sowie die Firmenwagen.

Abfallmanagement

JOYSONQUIN folgt beim Abfallmanagement dem Grundsatz „Vermeiden vor Verwerten vor Entsorgen“. Ab 2024 bzw. 2025 werden wir an unseren Standorten Abfallkennzahlen einführen und an Zielen wie der Reduzierung gefährlicher Abfälle arbeiten. Das Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung nach Zusammensetzung des Abfalls enthält die folgende Tabelle siehe Leistungsindikatoren 11-12.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Mit den Geschäftsaktivitäten der JOYSONQUIN GmbH sind vielfältige technische, kommerzielle und weitere wie z.B. umweltbezogene Chancen und Risiken verbunden. Grundvoraussetzung für das rechtzeitige Erkennen von Chancen und Risiken und die Initiierung wirksamer Maßnahmen ist, neben dem langjährigen Know-how der Fachabteilungen, der Ausbau des bestehenden Risikomanagementsystems. Die JOYSONQUIN GmbH verfügt über umfangreiche Berichts- und Kontrollmechanismen, um die Risiken des operativen Geschäfts rechtzeitig zu erkennen und gegebenenfalls entsprechende Maßnahmen einleiten zu können.

JOYSONQUIN ist bestrebt, die Umweltauswirkungen durch die Geschäftstätigkeit möglichst gering zu halten. Ein grundsätzlich schonender Umgang mit Ressourcen ist in unserer Unternehmensrichtlinien verankert. Das Managementkonzept basiert auf der Budgetplanung sowie den festgelegten Zielen. Im Rahmen der Budgetplanung werden die festgelegten Ziele vom Management berücksichtigt und durch das freigegebene Budget in den Fachbereichen entsprechend heruntergebrochen sowie Aktionspläne erstellt. Einmal im Jahr findet ein Review statt. Im Berichtszeitraum 2023 erfolgte eine

Neubewertung.

Risikoanalyse

Die Risikoanalyse hat ergeben, dass die Reduzierung des Energieverbrauchs der wesentliche Hebel für einen effizienten Einsatz von Ressourcen im Produktionsprozess ist und daher wurden in den Werken bereits Maßnahmen zur Reduzierung des Energieverbrauchs z.B. durch eine besserer Planung des Maschineneinsatzes oder durch energiesparende Beleuchtung umgesetzt. JOYSONQUIN ist motiviert, die in der Tabelle aufgelisteten Ziele zur Reduzierung des Energieverbrauchs bis 2025 zu erreichen.

SDG	JQ Goal	Status 2020
We will use energy (electricity) from renewable sources at all sites by 2025	2025: 100%	25%

Ein weiterer Hebel im Produktionsprozess ist die Verwendung von Recyclinggranulat, die aber nur in Abstimmung mit den Kunden umgesetzt werden kann.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:

- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
- ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Folgende nicht-erneuerbare Materialien wurden im Jahr 2023 verarbeitet:

Verbrauch von Rohmaterialien	2023	Unit
Furniere	606 039	m ²
Granulat	1483	Mio. t
Aluminium	144	Mio. t

Es wurden keine erneuerbaren Materialien verarbeitet / verwendet.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:

- i.** Stromverbrauch
- ii.** Heizenergieverbrauch
- iii.** Kühlenergieverbrauch
- iv.** Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):

- i.** verkauften Strom
- ii.** verkaufte Heizungsenergie
- iii.** verkaufte Kühlenergie
- iv.** verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Verbrauch aus nicht-erneuerbaren Quellen:

Energie- und Kraftstoffverbrauch	2023	Unit
Strom	35.882.049	kWh
Gas	9.911.095	kWh
Benzin	340.446	l
Diesel	145.786	l

Kein Verbrauch aus erneuerbaren Quellen.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des
Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

- a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Im Jahr 2023 wurde der Umfang der Reduzierung des Energieverbrauchs nach Energiearten nicht festgelegt. Der aktuelle Verbrauch wurde anhand der Abrechnungen ermittelt. Als Maßnahme wurde jedoch die Reduzierung des CO₂-Verbrauchs durch den Einsatz von grüner Energie festgelegt. Als Standard werden die gesetzlichen Vorgaben berücksichtigt.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern
sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden
Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen
mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge
nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des
Gesamt Volumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder
der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in
Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- i.** Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total
Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten
zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und
Annahmen.

Der Leistungsindikator „Wasserentnahme“ ist für die Berichterstattung nicht
wesentlich. Im Nachhaltigkeitsworkshop wurde jedoch folgendes Ziel festgelegt
(SDG 14 u. 12):

We are introducing sustainable water management at our production sites by
2030

JOYSONQUIN wird die Leistungsindikatoren zum Wassermanagement in den
Werken einführen und die Verbräuche überwachen.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Abfall	2023	Unit
Gesamte Abfallmenge	3338,021	t
Gesamtmenge an gefährlichem Abfall	884,696	t
Gesamtmenge der radioaktiven Abfälle	0	t

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

JQ erfasst und berichtet für das Jahr 2023 die Treibhausgas (THG)-Emissionen in Übereinstimmung mit dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol für Scope 1 und Scope 2. Scope 3 wird im Berichtszeitraum nicht berichtet.

Herausforderung:

Für die ungleich komplexere Bewertung der Scope 3-Emissionen wurde das Projekt zum Product Carbon Footprint gestartet, aber JOYSONQUIN ist für die finale Berichterstattung zumindest zum Teil auch von der Bereitstellung der relevanten Daten seitens der Lieferanten abhängig und sieht dies als eine Herausforderung.

Die Daten zu den spezifischen Emissionsfaktoren wurden aus allgemein zugänglichen Quellen entnommen und die Verbräuche in den einzelnen JOYSONQUIN Gesellschaften erhoben. Die Gase CO₂, CH₄, N₂O, FCKW, PFKW, SF₆, NF₃ wurden in diese Berechnung nicht inkludiert und biogene CO₂-Emissionen, d.h. Emissionen aus der Holzverbrennung, ebenfalls nicht berücksichtigt, da sie bei JOYSONQUIN nicht anfallen. Für die Berechnung für Scope 1 wurde mit dem CO₂ Koeffizient von eia [Homepage - U.S. Energy Information Administration \(EIA\)](#) berechnet.

Ziele und Maßnahmen:

Das übergeordnete Ziel der gesamten JOYSONQUIN-Gruppe ist die CO₂-Neutralität bis zum Jahr 2039. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden verschiedene Maßnahmen festgelegt und Key Performance Indicators (KPIs) eingeführt. Dazu zählen die Reduzierung der Ausschussrate, die Erhöhung der Recyclingquote sowie die Erhebung von CO₂-Emissionen und die Umsetzung von weiteren Aktionen zur Senkung der Emissionen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Tonnen CO ₂ e	2023	2022	Unit
Scope 1 Emissionen	3.364.704	3.289.700	CO ₂ e
Scope 2 Emissionen	9.704.877	8.989.924	CO ₂ e

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2):

Tonnen CO ₂ e	2023	2022	Unit
Scope 2 Emissionen	9.704.877	8.989.924	CO ₂ e

Die Gase CO₂, CH₄, N₂O, FCKW, PFKW, SF₆, NF₃ wurden in diese Berechnung

nicht inkludiert und biogene CO₂-Emissionen, d.h. Emissionen aus der Holzverbrennung, ebenfalls nicht berücksichtigt, da sie bei JOYSONQUIN nicht anfallen.

Die Emissionen stellen im Berichtszeitraum erhobene Werte dar und werden durch operative Kontrolle gewonnen.

Zur Senkung der THG-Emissionen wurden folgende Maßnahmen festgelegt und umgesetzt:

- Das Bewusstsein der Mitarbeitenden zum Thema Nachhaltigkeit wurde durch Workshops und Schulungen gezielt gefördert
- Das Projekt „Product Carbon Footprint“ wurde initiiert
- Weiterhin wurde mit der Datenerhebung begonnen
- Die Planung bzw. Nutzung von Elektrofahrzeugen

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Im Berichtszeitraum wurden keine Scope-3-Daten erhoben. Die Bewertung der Scope-3-Emissionen ist mit einem deutlich höheren Aufwand verbunden. Aus diesem Grund wurde das Projekt zum Product Carbon Footprint gestartet. JOYSONQUIN ist für die finale Berichterstattung zumindest zum Teil von der Bereitstellung der relevanten Daten seitens der Lieferanten abhängig.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

JOYSONQUIN legt die Treibhausgas (THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduzierung der Emissionen an. Die Daten zu Emissionsfaktoren werden aus allgemein zugänglichen Quellen entnommen, bewertet und über Excel-Datei berechnet.

Im vorliegenden Berichtszeitraum konnte im Vergleich zum Vorjahr keine Senkung festgestellt werden, was unter anderem mit dem Wachstum des Unternehmens zu begründen ist. Es ist jedoch zu erwarten, dass die implementierten Maßnahmen in den kommenden Jahren positive Effekte zeigen werden. Zukünftig werden die Emissionen umsatzbezogen berichtet.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Die Joysonquin Automotive Systems GmbH hat ihren Unternehmenssitz in Rutesheim und Standorte in Rumänien, Polen, USA, Mexiko und China. JOYSONQUIN hält sich an alle national geltenden Arbeitnehmerrechte in Deutschland sowie die an seinen internationalen Standorten jeweilig geltenden gesetzlichen Regelungen bezüglich Gesundheitsschutz und Sicherheit.

Unsere Mitarbeiter sind ausschlaggebend für den Erfolg unserer Geschäftstätigkeit. Entsprechen stellen wir die Wahrung von Arbeitnehmerrechten gemäß gesetzlichen Standards sicher, um die **Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz** unserer Mitarbeitenden aktiv zu fördern. Wir halten die aktuellen Gesetze und Vorgaben zum Arbeits- und Gesundheitsschutz ein, um gesundheitsgerechte Beschäftigungsbedingungen zu gewährleisten und Arbeitsunfälle zu vermeiden. Im Interesse der Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiter und Besucher arbeiten wir an einer kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Jeder Mitarbeiter hat an seinem Arbeitsplatz die geltenden Gesetze, Vorschriften und Standards zur Arbeitssicherheit einzuhalten. Es werden regelmäßig Arbeitssicherheitsunterweisungen, Erste Hilfe- sowie Brandschutz- und Evakuierungsschulungen durchgeführt.

Unser JOYSONQUIN **Code of Conduct** bildet den ethischen und rechtlichen Kompass zur Umsetzung unserer Ziele und enthält die grundlegenden Regeln für unser Verhalten innerhalb der JOYSONQUIN-Gruppe sowie gegenüber unseren Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit. Die Geschäftsführung erwartet von jedem Mitarbeiter und im besonderen Maße von den Führungskräften, dass diese Regeln strikt eingehalten werden.

Arbeitszeit und arbeitsfreie Zeit werden nach Maßgabe der anwendbaren

Gesetze und Vorschriften festgelegt und die gesetzlichen Ruhezeiten werden eingehalten. Mehr-, Nacht- oder Sonntagsarbeit dürfen nur im gesetzlich zulässigen Rahmen verrichtet werden, um attraktive Arbeitsbedingungen und eine gesunde Work-Life-Balance zu ermöglichen. Mehrarbeitszeit und Überstunden werden entsprechend der arbeitsvertraglichen Regelungen behandelt. Anfallende Überstunden werden, wenn möglich, immer mit Freizeit ausgeglichen. Bei jungen Arbeitnehmern wird das Jugendarbeitsschutzgesetz geachtet und eingehalten. Die Arbeitszeit und bezahlter Erholungsurlaub entsprechen mindestens den jeweiligen nationalen gesetzlichen Vorgaben (ILO Konventionen Nr. 14 und Nr. 131). Wir bieten möglichst flexible Arbeitszeiten und ermöglichen je nach Standort mobiles Arbeiten mit bis zu zwei Tagen pro Woche.

Maßnahmen gegen Gewalt, Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz

Wir tolerieren weder schikanierendes Verhalten noch verbale Nötigung, körperliche Gewaltanwendung oder sexuelle Belästigung. Wir gehen gegen jede Art von Diskriminierung oder Belästigung im Arbeitsumfeld vor – sei es aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Mitarbeiter haben die Möglichkeit, Vorfälle über ein internes Hinweisgebersystem zu melden. Um die Offenheit und das gegenseitige Verständnis in gemischten Teams zu fördern, werden Sprachkurse und Teambuilding-Maßnahmen für Mitarbeiter angeboten.

Due Dilligence / Risikoanalyse

Wesentliche Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit ergeben und potenziell negative Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte haben, wurden in der Risikoanalyse nicht identifiziert. Quantitative Ziele wurden bisher nicht definiert.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Sozialer Dialog

JOYSONQUIN übernimmt soziale Verantwortung und ist den international anerkannten Menschenrechten sowie der Einhaltung sozialer Standards verpflichtet. JOYSONQUIN duldet keine Menschenrechtsverletzungen und



moderne Sklaverei, einschließlich Menschenhandel, Zwangsarbeit und Kinderarbeit, weder in unserer eigenen Geschäftstätigkeit und noch in unseren Lieferketten. JOYSONQUIN möchte die Mitarbeiter befähigen, ihre Aufgaben in den betrieblichen Arbeitsabläufen effizient und mit Erfolg zu meistern und sich neuen Herausforderungen motiviert und selbstbewusst stellen zu können. Daher werden Mitarbeitern im Rahmen der Personalentwicklung vielfältige Einstiegs- und Aufstiegschancen angeboten.

Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit / Vielfalt

Chancengleichheit und Gleichbehandlung, ungeachtet von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, Staatsangehörigkeit, sexueller Ausrichtung, sozialer Herkunft oder politischer Einstellung, soweit diese auf demokratischen Prinzipien und Toleranz gegenüber Andersdenkenden beruht, wird gewährleistet (ILO Konventionen Nr. 100 und Nr. 111). Beschäftigte werden grundsätzlich auf der Grundlage ihrer Qualifikation und ihrer Fähigkeiten ausgesucht, eingestellt und gefördert, soweit nicht nationales Recht ausdrücklich andere Kriterien vorschreibt. Körperliche Misshandlung, Androhung von körperlicher Misshandlung, unübliche Strafen oder Disziplinarmaßnahmen, sexuelle und andere Belästigungen sowie Einschüchterungen durch den Arbeitgeber sind streng verboten. Wir sehen Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion nicht nur als moralisch richtig, sondern auch als entscheidend für unser Wachstum und unseren Erfolg an. Ethische Rekrutierung, Einstellung, Beförderung oder Entlassung von Mitarbeitern hat bei uns oberste Priorität.

Unser Ziel ist es, eine Unternehmenskultur zu pflegen, in der alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Talente und Ideen einbringen können und das mit einem hohen Maß an persönlicher Autonomie in ihrer Tätigkeit.

Angemessene Entlohnung

Auch bei der Vergütung der Mitarbeitenden wird großer Wert auf Gleichstellung gelegt. Wir überprüfen die Gehaltsniveaus regelmäßig und stellen sicher, dass Frauen und Männer bei gleicher Leistung dieselbe Bezahlung bekommen. Die Vergütung und Sozialleistungen, die für eine normale Arbeitstätigkeit erbracht werden, entsprechen mindestens den jeweiligen nationalen gesetzlichen Mindestnormen, wobei der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ gilt. Alle Arbeitnehmer/innen erhalten in ihrer Sprache schriftliche und verständliche Informationen über ihren Lohn vor Arbeitsaufnahme und eine schriftliche Aufschlüsselung ihres Lohns bei Auszahlung (ILO Konvention Nr. 131).

Vereinbarkeit Beruf und Privatleben

Uns ist es ein großes Anliegen, dass unsere Mitarbeitenden ihrer beruflichen sowie privaten Verantwortung in gleichem Maße nachkommen können. Damit die Arbeitszeit flexibel eingeteilt werden kann, bieten wir unseren Mitarbeitenden einen großzügigen Gleitzeitrahmen sowie die Möglichkeit, mobil

zu arbeiten. Rückkehrern aus der Elternzeit werden flexible Arbeitsmodelle angeboten und individuell auf die jeweilige Lebenssituation angepasst.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Schulungen und Kompetenzentwicklung

JOYSONQUIN möchten die Mitarbeiter befähigen, ihre Aufgaben in den betrieblichen Arbeitsabläufen effizient und mit Erfolg zu meistern und sich neuen Herausforderungen motiviert und selbstbewusst stellen zu können. Daher werden Mitarbeitern im Rahmen der Personalentwicklung vielfältige Einstiegs- und Aufstiegschancen angeboten. In den jährlichen Mitarbeitergesprächen werden anhand einer Qualifikationsmatrix grundlegende, fachspezifische, zukünftige und nicht positionsabhängige Kompetenzen erfasst. Wir fördern sowohl die Berufsausbildung als auch duale sowie berufsbegleitende Studiengänge. Ebenso ermöglichen wir Studierenden und Absolventen den Einstieg ins Berufsleben mit attraktiven Übernahmemöglichkeiten. Wir bemühen uns global um eine frühzeitige Nachfolgeplanung und ermöglichen einen möglichst flexiblen Rentenübergang.

Das Thema Ausbildung und duales Studium soll im kommenden Jahr weiter ausgebaut werden. Es soll eine breitere Auswahl an Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen im Unternehmen angeboten werden. Hierfür wird bei der dualen Hochschule die Zulassung beantragt und ein Ausbildungsplan für die individuellen Studiengänge und Ausbildungsberufe in Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen aufgestellt.

Darüber hinaus soll ein Führungskräfte-Training mit verschiedenen Modulen konzipiert werden, das im Herbst 2024 starten soll. Alle Führungskräfte im Unternehmen sollen die Möglichkeit bekommen, an diesen Trainings teilzunehmen. Hierfür soll mit einem externen Coach zusammengearbeitet werden. Die Mitarbeiter werden laufend entsprechend den aktuellen Herausforderungen wie z.B. veränderte Tätigkeiten, Digitalisierung, neue gesetzliche und/oder regulatorische Anforderungen weitergebildet.

Im Bereich Gesundheitsmanagement bieten wir unseren Mitarbeitern ein vielfältiges Programm an.

Wir stellen einen firmeneigenen Fitnessraum sowie Kooperationen mit Fitnessstudios in der Nähe zur Verfügung. Darüber hinaus organisieren wir in Kooperation mit der Technikerkrankenkasse verschiedene Gesundheitstage für unsere Mitarbeiter.

Es existiert ein Arbeitsschutzausschuss (ASA), dessen Zusammensetzung den gesetzlichen

Forderungen entspricht. ASA-Sitzungen werden mindestens viermal im Jahr, bei Bedarf auch häufiger, abgehalten.

Due Dilligence / Risikoanalyse

Wesentliche Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit ergeben und potenziell negative Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte haben, wurden in der Risikoanalyse nicht identifiziert. Quantitative Ziele wurden bisher nicht definiert, sollen im Jahr 2025 festgelegt werden.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen

offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator gem. GRI SRS-403-9 (Quelle: Arbeitssicherheit, Personalwesen und Buchhaltung)	
2023	
Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzung unter Angestellten	0
Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzung unter Angestellten (Anzahl/ Monate)	0
Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen) unter Angestellten	4
Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen) unter Angestellten (Anzahl/ Monate)	0,33
Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen unter Angestellten	5
Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen unter Angestellten (Anzahl/ Monate)	0,42
Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen unter nicht angestellten Mitarbeitern	0
Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen unter nicht angestellten Mitarbeitern (Anzahl/ Monate)	0
Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen) unter nicht angestellten Mitarbeitern	0
Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen) unter nicht angestellten Mitarbeitern (Anzahl/ Monate)	0
Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen unter Angestellten	0
Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen unter Angestellten (Anzahl/ Monate)	0
die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen unter Angestellten	Wegeunfälle/ Stößen gegen Gegenstände
Anzahl der gearbeiteten Stunden von Angestellten	3944073
die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen von nicht angestellten Mitarbeitern	Schnittverletzungen
Anzahl der gearbeiteten Stunden von nicht angestellten Mitarbeitern	433912

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte, und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Die Kommunikations- und Beteiligungsverfahren zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sind bei JOYSONQUIN wie folgt geregelt.

Die Kommunikation mit den Mitarbeitern wird durch folgende Mittel und Maßnahmen sichergestellt:

- Unterweisungen
- Schulungen (bpsw. Ersthelfer, Brandschutzhelfer, G-Untersuchung)
- Begehungen mit dem Betriebsarzt
- Aushänge, Notfallrucksack
- Brandschutzübung

Es existiert ein Arbeitsschutzausschuss (ASA), dessen Zusammensetzung den gesetzlichen Forderungen entspricht:

- Geschäftsleitung oder eine von ihrer bestimmten Person
- Sicherheitsfachkraft
- Betriebsarzt
- Sicherheitsbeauftragte
- Je nach Bedarf Mitarbeiter bzw. Fachkräfte aus den Abteilungen

ASA-Sitzungen werden mindestens viermal im Jahr bei Bedarf auch häufiger, abgehalten. Die stundenweise Erfassung der Weiterbildungsmaßnahmen ist kein Bestandteil unseres integrierten Managementsystem. Eine Ausweitung des Berichtswesen sowie eine Differenzierung nach Geschlecht im Bereich Aus- und Weiterbildung ist aufgrund des geringen Verhältnisses von Aufwand und Nutzen in Bezug auf den Leistungsindikator GRI SRS 404-1 nicht geplant.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:
- i.** Geschlecht;
 - ii.** Angestelltenkategorie.

Die Aus- und Weiterbildung wird über die Direktoren in unserem Unternehmen gesteuert. In den jährlichen Mitarbeitergesprächen bestimmen die Führungskräfte gemeinsam mit ihren Mitarbeitern Weiterbildungsmaßnahmen. Außerdem werden in den 9 Box Meetings gemeinsam mit den Direktoren aus anderen Abteilungen Weiterbildungsmaßnahmen diskutiert und festgelegt. Die konkrete Auswahl der Weiterbildung (Schulung, Seminar etc.) erfolgt durch den Mitarbeiter und die Führungskraft. Nach finaler Freigabe durch den Bereichsleiter wird diese gebucht und budgetiert. Für jede Abteilung steht pro Jahr ein Weiterbildungsbudget zur Verfügung, das im Rahmen der Budgetplanung im vorherigen Jahr festgelegt wird.

Die exakte Stundenzahl an Weiterbildungen wird bisher nicht erfasst. Ziel ist es die Aus- und Weiterbildung zukünftig über die HR Abteilung zu steuern, damit die wahrgenommenen Weiterbildungen eines Mitarbeiters zentral an einer Stelle dokumentiert und erfasst werden können.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i.** Geschlecht;
 - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).
- b.** Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i.** Geschlecht;
 - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Diversitätskategorie a: Kontrollorgane (Führungskräfte (Teamleiter bis Abteilungsleiter))	
2023	
Führungskräfte im Unternehmen	7,35%
Männlich	65,93%
Weiblich	34,07%
Divers	-
Unter 30 Jahre alt	3,85%
30 – 50 Jahre alt	74,72%
Über 50 Jahre alt	21,43%
Schutzbedürftige Gruppen	1,10%

Diversitätskategorie b: Angestellte	
2023	
Angestellte im Unternehmen	92,65%
Männlich	50,83%
Weiblich	49,17%
Divers	-
Unter 30 Jahre alt	26,24%
30 – 50 Jahre alt	52,44%
Über 50 Jahre alt	21,32%
Schutzbedürftige Gruppen	1,09%

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

- i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
- ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
- iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
- iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Im Kalenderjahr 2023 sind keine Vorfälle von Diskriminierung gemeldet worden. Daher wurden auch keine Maßnahmen notwendig.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Managementkonzept

Um den Anforderungen an die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht von Unternehmen zu genügen, hat sich JQ zum Ziel gesetzt, das Gesetz zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht bis 2025 intern mit den relevanten Fachbereichen zu verstehen und bei Bedarf die erforderlichen internen Prüfprozesse zu entwickeln und zu implementieren.

JOYSONQUIN duldet keinerlei Menschenrechtsverletzungen, einschließlich Menschenhandel, Zwangsarbeit und Kinderarbeit, weder in unserer eigenen Geschäftstätigkeit noch in unserer Lieferkette weder heute, noch in der Zukunft. JOYSONQUIN übernimmt soziale Verantwortung und ist den international anerkannten Menschenrechten sowie der Einhaltung sozialer Standards verpflichtet.

Umsetzung und Sanktionierung bei Verstößen

Die Einhaltung der Menschenrechte ist Grundbestandteil der Geschäftstätigkeit von JOYSONQUIN und daher sowohl im Managementsystem über die Einhaltung der Kernarbeitsnorm als auch in den Geschäftsprozessen über Richtlinien fest verankert. Damit mögliche Verstöße gemeldet werden können, wurde ein Hinweisgebermanagement-System mit der Möglichkeit einer anonymen oder persönlichen Meldung eingeführt. Verstöße gegen Menschenrechte werden konsequent sanktioniert. Für das Jahr 2023 wurden keine Verstöße berichtet. Die Einhaltung von Menschenrechten bei den Lieferanten wird durch unseren Supplier Code of Conduct eingefordert.

Risikoanalyse und Prüfung

Wesentliche Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit ergeben und potenziell besonders negative Auswirkungen auf die Einhaltung der Menschenrechte haben, wurden in der Risikoanalyse nicht identifiziert. Nach der positiv verlaufenen Risikoanalyse wurden keine quantitativen und qualitativen Ziele definiert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Unser Supplier Code of Conduct ist ein Bestandteil und eine grundlegende Voraussetzung für jede Nominierung von Lieferanten. Mit der Annahme bzw. Bestätigung verpflichten wir die Lieferanten zur Achtung der Menschenrechte. Sollten im Rahmen der nächsten Risikoanalyse kritische Lieferanten identifiziert werden, so kann eine Prüfung in Betracht gezogen werden.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Eine Überprüfung der Einhaltung der Menschenrechte sowie eine menschenrechtliche Folgenabschätzung wurden bisher nicht durchgeführt. Im Rahmen der EU DR-Verordnung werden wir ab 2024/2025 unsere Lieferanten, die unter die Verordnung fallen, dahingehend prüfen, ob sie die Menschenrechte einhalten.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Eine Bewertung von Lieferanten ausschließlich nach sozialen Kriterien erfolgt nicht. Bislang konnten keine Lieferanten mit negativen sozialen Auswirkungen identifiziert werden. Allerdings können potenzielle Lieferanten nach bestimmten Kriterien, wie beispielsweise dem Nachweis eines ISO-Zertifikats sowie einer positiven Lieferantenauskunft, freigegeben werden. Lieferanten werden nochmals auditiert, wenn die Umstände dies erfordern. Die Erhebung des Leistungsindikators "Prozentsatz der geprüften neuen Lieferanten" ist im Jahr 2023 nicht von Relevanz.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b.** Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c.** Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Siehe Leistungskennzahl GRI SRS-414-1.

Bislang konnten keine Lieferanten identifiziert werden, die tatsächliche oder potenzielle erhebliche negative soziale Auswirkungen aufweisen. Ein regelmäßiges Audit ist aktuell u.a. aufgrund finanzieller und zeitlicher Ressourcenknappheit nicht geplant. Lieferanten werden aber auditiert, sollte dies erforderlich sein.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESSEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

JOYSONQUIN erkennt die Wichtigkeit der Zusammenarbeit mit Kommunen, Schulen und Universitäten an, daher leben wir einen engen Austausch mit diesen, beispielsweise über gemeinnützige Projekte aber auch über die enge Zusammenarbeit mit der DHBW Stuttgart. Viele unserer einstigen Dualstudenten aber auch Werkstudenten werden fest übernommen und können Ihren Berufsstart bei uns wahrnehmen. Des Weiteren arbeiten wir mit regionalen Schulen zusammen und führen Working Days durch, damit die nächste Generation unsere Industrie kennen lernen kann.

Im Rahmen des Nachhaltigkeitsworkshops wurde eine Sustainability Roadmap erstellt und unsere Strategie mit konkreten Zielen definiert. Ein Update der Roadmap sowie die Planung eines Due-Diligence-Systems sind 2025/2026 vorgesehen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
- ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
- iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Im Jahr 2023 wurde ein Umsatz von 313 Mio. Euro generiert. Aus Wettbewerbsgründen werden keine weiteren Kennzahlen berichtet. Die Offenlegung von finanziellen Kennzahlen erfolgt gemäß den gesetzlichen Vorgaben.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

JOYSONQUIN ist nicht an Gesetzgebungsverfahren beteiligt. Für uns sind alle Gesetzgebungen relevant, die sich auf die Nachhaltigkeit beziehen.

Der Fokus unserer Spenden- und Sponsoringaktivitäten liegt auf der Förderung sozialer Einrichtungen und Projekte sowie der Sportförderung. Im Bereich Ausbildung engagieren wir uns mit unterschiedlichen Kooperationen sowie vereinzelt auch Förder- oder Sponsoringprogrammen mit dem Ziel, junge Menschen auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten. Politische Parteien oder Interessenverbände werden durch JOYSONQUIN grundsätzlich nicht gesponsort.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Compliance	2023	Unit
Sponsoring für politische Parteien	0	EUR

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Die Gesamtverantwortung zur Vermeidung von rechtswidrigen Verhalten liegt bei der Geschäftsführung. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, die gültigen Gesetze und die JOYSONQUIN-Richtlinien einzuhalten und werden entsprechend geschult. Das unabhängige Compliance Committee überprüft und aktualisiert die Richtlinien regelmäßig und passt sie an gesetzliche Änderungen an.

Unsere Ziele:

Für das Jahr 2023 wurden keine Verstöße gegen geltendes Recht festgestellt und das Ziel ist es, dass auch für die Zukunft keine Verstöße gegen geltendes Recht festgestellt werden sowie dass die JOYSONQUIN-Richtlinien eingehalten werden.

Die wesentlichen Risiken in Bezug auf Korruption und Bestechung, die sich aufgrund unserer Geschäftstätigkeit, Geschäftsbeziehungen sowie aufgrund unseres Produktportfolios ergeben, haben wir in unseren Richtlinien, darunter die Anti-Korruptionsrichtlinie, der Verhaltenskodex/Code of Conduct sowie die Whistleblower-Richtlinie identifiziert und setzen damit unser Engagement für Compliance und unsere Null-Toleranz gegenüber Korruption und Bestechung um. Zudem ist ein branchenüblicher Risikomanagement-Prozess etabliert und wird durch interne und externe Audits überprüft.

Das Ziel, ein Hinweisgebersystem zu implementieren, wurde von JOYSONQUIN bereits im Jahr 2023 erreicht. Damit sind die Kernelemente eines Due-Diligence-Systems eingeführt. Im Berichtszeitraum wurden keine korruptionsbezogenen Risiken identifiziert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Im genannten Berichtszeitraum wurden keine Betriebsstätten geprüft und Korruptionsrisiken identifiziert.

Eine Prüfung von Betriebsstätten auf Korruptionsrisiken ist aktuell nicht geplant und wird dann durchgeführt wenn die Umstände eine solche Prüfung erfordern.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.

b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.

c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.

d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Im genannten Berichtszeitraum wurden keine Compliance-Verstöße registriert.

Compliance	2023	Unit
Compliance Verstöße	0	Fälle

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

- i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
- ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
- iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Für den genannten Berichtszeitraum sind keine Verstöße bzw. Nichteinhalten von Gesetzen bekannt und es wurden auch keine diesbezüglichen Bußgelder von JOYSONQUIN erhoben.

Compliance	2023	Unit
Bußgelder	0	EUR

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.