



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2021

GROSS GmbH

Leistungsindikatoren-Set

EFFAS

Kontakt

Herr Michael Gross

Im Ostpark 13-17
35435 Wettenberg
Deutschland

+49 641 96616-0
+49 641 96616-23
info@gross-gmbh.eu



Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden EFFAS
Berichtsstandards verfasst:

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: 2021, 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-datenschutzklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die GROSS GmbH wurde am 10.12.1996 von Claudia Luckhardt-Gross und Michael Gross im mittelhessischen Kinzenbach gegründet. Im September 2002 zog das Unternehmen in eigene Geschäftsräume im Wettener „Gewerbe- und Umweltpark“ ein, die bis zum heutigen Tage stetig erweitert wurden. Mit heute vier Unternehmensbereichen – „Druckluft- und Stickstoffsysteme“, „Industrieanlagenbau und Energietechnik“, „Fahrzeugeinrichtungs- und Ladungssicherungssysteme“ sowie „Fahrzeugsysteme für bewegungseingeschränkte Menschen“ – bietet GROSS sowohl im Industriebereich, im Handwerker- sowie im Endkundenbereich innovative und nachhaltige Produkte, Service- und Dienstleistungen an und steht rund um die Uhr für Kundenbetreuung mit Notdienst-Hotline-Telefon zur Verfügung. Gemeinsam mit unseren 62 Mitarbeitenden erweitern wir ständig unser Leistungsangebot und entwickeln die Produkte und Dienstleistungen nachhaltig weiter. 13 Auszubildende nehmen an den täglichen Prozessen aktiv teil und werden umfassend im Unternehmen integriert sowie bei entsprechender Leistung nach der Ausbildung in ein festes, unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Im Bereich des Ressourcenschutzes und der Nachhaltigkeit übernehmen wir umfassend Verantwortung. Durch externe Auditoren lassen wir unsere Prozesse jährlich überwachen und optimieren. Der Kern unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist der Klimaschutz. Wir setzen auf selbsterzeugte, erneuerbare Energien sowie Energieeffizienz und möchten unsere Treibhausgas-Emissionen stetig senken. Wir wollen sparsam und nachhaltig mit den Ressourcen umgehen. Wir übernehmen Verantwortung für die Gesundheit und die Lebensqualität unserer Mitarbeitenden, unserer Kunden und Unternehmenspartner sowie für den Schutz der Umwelt.

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 GROSS GmbH ist sich ihrer Verantwortung für die Zukunft, die Umwelt und ihre Ressourcen sehr wohl bewusst. Wir achten aufeinander, gestalten die gemeinsame Lebenszeit positiv, denn das Zusammenspiel der Menschen, der gemeinsame Weg zum Ziel und vieles mehr stehen für eine nachhaltige Basis zum Erfolg. Im Zentrum der Nachhaltigkeitsstrategie steht die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten, ein nachhaltiges Wachstum, ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen sowie ein wertschätzender Umgang mit Kolleginnen und Kollegen. GROSS engagiert sich mit vielfältigen Unterstützungen bei regionalen Vereinen, übernimmt freiwillig Verantwortung in sozialen, ökologischen und ökonomischen Prozessen.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist eng mit der allgemeinen Unternehmensstrategie verwoben. Allgemeine Unternehmensziele können nur unter Berücksichtigung des Dreiklangs aus ökonomischer, ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit erfolgreich sein. Ökonomische Nachhaltigkeit: Wir handeln stets im Sinne des Kunden und gehen individuell auf deren Wünsche ein. Mit Engagement und Kompetenz sorgen wir dafür, dass sich unsere Kunden auf unsere Produkte und Dienstleistungen verlassen können. Mit hoch qualitativen und innovativen Produkten gestalten wir die Zukunft zusammen mit unseren Kunden. Ein stetiges und nachhaltiges Wachstum sichert unser Unternehmen zum Wohle aller Mitarbeitenden Ökologische Nachhaltigkeit: Im Bereich des Klima- und Ressourcenschutzes übernehmen wir umfassend Verantwortung. Wir wollen sparsam und nachhaltig mit den Ressourcen umgehen, setzen auf erneuerbare Energien und streben langfristig eine CO₂-neutrale Energiebilanz an. In diversen Projekten konnten wir unsere CO₂-Bilanz bereits stetig verbessern. Soziale Nachhaltigkeit: Unsere Mitarbeitenden bilden die Grundlage unseres unternehmerischen Erfolgs. Wir übernehmen Verantwortung für die Gesundheit und die Lebensqualität unserer

Mitarbeitenden, unserer Kunden und Unternehmenspartner sowie für den Schutz der Umwelt im Sinne aller Interessensgruppen. Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie: Klare Strukturen, flache Hierarchien, der Einsatz modernster Kommunikationstechniken, nachhaltige Kommunikation, eine langjährig und nachhaltig eingeführte CRM-Software, ein umfassendes Sicherheitskonzept für die Datenverarbeitungs- und Netzwerksysteme, eine sehr schnelle Internet-Standleitung und „offene Büros“ zeichnen die Organisation aus. Ein klar strukturiertes Organigramm klärt Zuständigkeiten und die Zusammenarbeit im Team. Arbeitsplatzbeschreibungen definieren die Tätigkeiten, Ziele und Vertretungsregelungen. In einem Neubau, der in den Jahren 2019 / 2020 entstanden ist, wurden die Unternehmensstrukturen weiterentwickelt. In modernen Büros führen kurze Wege und direkte Kommunikation zu optimaler Information. Durch eine Teamkommunikation auf persönlicher Basis mit klar formulierten Zielen werden Aufbau- und Ablauforganisation ständig weiterentwickelt. Kontinuierliche Verbesserungsprozesse (KVPs) sorgen im Rahmen der Audits und Zertifizierungen weiterhin zu ständigen Überprüfungen der Organisation. Die Schlüsselpositionen sind mit loyalen und optimal ausgebildeten Mitarbeitenden besetzt. Eine Vertretungsregelung sorgt für sichere Besetzung dieser wichtigen Positionen während der Abwesenheit von verantwortlichen Führungspersonen. Bereits seit 2008 hat GROSS ein Qualitätsmanagementsystem nach der jeweils neusten Revision der DIN EN ISO 9001 eingeführt. Erweitert wurde das Managementsystem 2013 um ein Umweltschutz-management nach DIN EN ISO 14001 und ein Arbeitsschutzmanagement nach DIN EN ISO 45001, welche regelmäßig von externen Überwachungsorganisationen auditiert werden.

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.

Bereits seit dem Umzug in ein eigenes Firmengebäude im Jahr 2002 beschäftigt sich die Familie Gross mit dem Thema „Corporate Social Responsibility (CSR)“. Kontinuierlich wurden die Ideen zu einer nachhaltigen und fairen Unternehmensführung entwickelt und weiter vorangetrieben. Auf Grundlage einer SWOT-Analyse haben wir die nachfolgenden wesentlichen Aspekte ermittelt und sowohl aus Sicht des Managements als auch aus Sicht möglicher Anspruchsgruppen, insbesondere Kunden und Mitarbeiter, bewertet.

In den Geschäftsbereichen lassen sich sozioökonomische und ökologische Besonderheiten erkennen.

Im Bereich der Fahrzeugtechnik arbeiten wir mit behinderten Menschen zusammen, als Reaktion darauf sind unsere Service-Center barrierefrei gestaltet. In beiden Geschäftsbereichen arbeiten wir mit ölgeschmierten Anlagen, Maschinen und Motoren. Durch die hohen Mengen an Öl und ölhaltigen Abfällen im Unternehmen tragen wir eine besonders hohe Verantwortung zum Schutz der Umwelt.

Durch die Arbeit mit wassergefährdeten Stoffen wirken gesetzliche Regelungen zur Lagerung und Entsorgung dieser auf uns ein.

Ökonomische Wesentlichkeit **Stetiges und nachhaltiges Wachstum:** Ein gesundes Wachstum sichert die Zukunft des Unternehmens zum Wohle aller Mitarbeitenden. **Strikte Kundenorientierung:** Eine Ausrichtung auf die Bedürfnisse des Kunden und die Berücksichtigung individueller Wünsche sichert langfristige Partnerschaften. **Kontinuierlicher Verbesserungsprozess:** Durch Weiterentwicklung unserer Produkte und Prozesse verbessern wir stetig unsere Qualität. **Notdienst:** Mit einem 24h-Notdienst garantieren wir unseren Kunden Service rund um die Uhr mit kurzen Reaktionszeiten. **Partnerschaften:** Als strategischer Partner des weltweit agierenden Kompressoren-Herstellers „Atlas Copco“ beteiligt sich GROSS aktiv an der Weiterentwicklung der Produkte. Als Gesellschafter und Gründungsmitglied des Service- und Entwicklungsverbund „Airgroup“ arbeitet GROSS zudem überregional mit anderen Drucklufthändlern in den Themen Kundenservice, Mitarbeitenden-Ausbildung und Produkt-Entwicklung zusammen. **Rechtskonform:** Alle unternehmerischen Aktivitäten von GROSS stehen im Einklang mit nationalen und internationalen Gesetzen, Normen und Rechten. **Qualitätsmanagement:** Unser Qualitätsmanagement ist nach DIN EN ISO 9001 zertifiziert. Jährliche Audits durch externe Auditoren sichern die Einhaltung unserer hohen Qualitätsansprüche. Ökologische Wesentlichkeit **Nachhaltige Heizanlage:** Im Unternehmen arbeitet eine energieoptimierte Biomasseheizanlage mit integriertem Wärmerückgewinnungssystem aus dem Druckluft-Verdichtungsprozess. In Verbindung mit einer energieoptimierten Gebäudebe- und entlüftung inklusive Wärmepumpentechnik konnten so im Vergleich zur alten Fernwärmeversorgung mit Gasheizung eine Energieersparnis von ca. 35% realisiert werden. **Nachhaltig produzierter Strom:** Auf den Dächern der Unternehmensgebäude sind Photovoltaikanlagen mit einer Gesamtleistung von 135 kWp installiert. Diese erzeugen jährlich rund 115.500 kWh Strom und ermöglichen uns, unseren eigenen Strombedarf vollständig abzudecken. **Nachhaltiger Fuhrpark:** Ein moderner Fuhrpark mit mehreren vollelektrischen sowie Hybrid-Fahrzeugen und Verbrennungsmotoren mit EURO 6-Abgasnorm sorgen für eine möglichst geringe Umweltbelastung. Zudem wird der Fuhrpark überwacht und Verbräuche ausgewertet. Mitarbeiter werden hinsichtlich einer energiesparenden Fahrweise geschult. Zudem steht allen Mitarbeitern ein Leasingkonzept für Fahrräder zur Verfügung. Trotzdem kann die Umweltbelastung durch unsere Kundendienst-Fahrzeuge negative Auswirkungen auf die Gesellschaft haben, daher ist dieser Aspekt als Risiko zu bewerten. **Handhabung mit wassergefährdeten Stoffen:** Wir arbeiten

mit großen Mengen Mineralölen und anderen wassergefährdenden Stoffen. Wir sind uns unserer Verantwortung zum Schutz des Ökosystems bewusst und haben entsprechende Maßnahmen eingeleitet, um eine umweltgerechte Entsorgung sicherzustellen sowie ein Eindringen der Gefahrstoffe in den Boden zu verhindern. **Optimierung von Abfallstoffen:** Abfälle werden nach Möglichkeit vermieden. Angefallene Abfallstoffe werden möglichst sortenrein getrennt. **Umweltmanagement:** Unser Umweltmanagement ist nach DIN EN ISO 14001:2015 zertifiziert und wird so durch externe Auditoren in jährlichen Audits auf die nachhaltige Arbeitsweise in Hinblick auf den Umweltschutz geprüft. **Soziale Wesentlichkeit** **Arbeitsatmosphäre:** Bei GROSS sollen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wohl fühlen. Wir respektieren unser Gegenüber und pflegen einen freundlichen Umgangston. Klare Strukturen, flache Hierarchien und nachhaltige Kommunikation schaffen eine angenehme Arbeitsatmosphäre. **Diversifizierung:** Bei GROSS werden alle Menschen gleichbehandelt, unabhängig von Alter, Behinderung, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Religion und Weltanschauung oder sexueller Orientierung und Identität. GROSS ist Unterzeichner der Charta der Vielfalt. Die wichtigen Unternehmensbereiche sind barrierefrei gestaltet. **Gesundheit, Ernährung, Pausen, Sport und Wellness:** Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steht ein Sport-, Gesundheits- und Wellnessbereich inklusive finnischer Sauna kostenlos zur Verfügung. Verschiedene Pausenzonen im Innen- und Außenbereich sowie eine Cafeteria können für das persönliche Wohlbefinden genutzt werden. Jederzeit stehen kostenlose Getränke wie Wasser, Apfelschorle, Kaffee und Tee zur Verfügung. **Individuelle Förderung:** Uns ist bewusst, dass jede Mitarbeiterin und Mitarbeiter andere Stärken hat. Wir erkennen Potenziale und fördern Mitarbeitende individuell auf Grundlage ihrer Fähigkeiten, Interessen und Qualifikationen. Wir motivieren Mitarbeitende durch Übertragung von Eigenverantwortung. **Nachhaltigkeit als Geschäftsmodell:** Im Geschäftsbereich Fahrzeugsysteme bieten wir unseren Kunden Handicap-Umbauten an. Wir ermöglichen dadurch Menschen mit körperlichen Einschränkungen ihre Mobilität zu erhalten. Im Unternehmen arbeiten drei Menschen mit einer körperlichen Behinderung. Alle wichtigen Unternehmensbereiche sind barrierefrei gestaltet.

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.

In jährlich festgelegten Unternehmenszielen sind bereits seit vielen Jahren Themen der Nachhaltigkeit fester Bestandteil. Neben wirtschaftlichen Zielen werden auch Ziele zu den Themen Arbeitssicherheit und Umweltschutz

definiert. Der Erreichungsgrad wird im jährlichen Review durch die Geschäftsführung bewertet. Auf regelmäßigen Betriebsversammlungen werden alle Mitarbeitende über die Unternehmensziele sowie den Erreichungsgrad vorangegangener Ziele informiert. Zum Teil basieren die Ziele auf den Sustainable Development Goals (SDG) der United Nations. Ein Hinweis ist hinter den entsprechenden Zielen vermerkt. Langfristig sollen bis 2025 folgende Unternehmensziele umgesetzt werden: Ökonomische Ziele: • Weiterentwicklung einer Kundenleitwarte (Industrie 4.0) und eines Onlinemonitoring für Kundensysteme • Vernetzung von Energiesystemen und weiteren Optimierungen der Schnittstellenkompetenz im Unternehmen Ökologische Ziele: • Einsatz innovativer Fahrzeuge im Lieferverkehr und Kundenservice. Testen von Wasserstoffantrieb (SDG 13) • Weiterentwicklung eigener Systeme für Druckluftherzeugung, Wärmerückgewinnung, Kraft-Wärme-Kopplung, Wasserstoff-Elektrolyse und Digitalisierung Soziale Ziele: • Weiterentwicklung des Sport- und Gesundheitsbereichs innerhalb des Unternehmens • Entwicklung von Massage- und Physio-Angeboten • Weiteres Sicherstellen von umfassenden Gesundheitsaufklärungen und Arbeitssicherheitsschulungen • Essensangebote mit gesunden Zutaten • Erneute Teilnahme an der Mitarbeitendenbefragung „Top Job 2021“ zur Sicherstellung von optimalen Arbeitsbedingungen Wir sind der Auffassung, dass alle oben genannte Ziele die Nachhaltigkeit in unserem Unternehmen verbessern und wichtig sind. Da wir unser größtes Defizit in der Umweltbelastung durch unsere Fahrzeuge sehen, verfolgen wir das Ziel zum Einsatz innovativer Fahrzeuge im Lieferverkehr und Kundenservice mit höchster Priorität. Zur Zeit diskutieren wir, wie die oben genannten Ziele quantifiziert und deren Erreichung überprüft werden kann.

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.

Unsere Produkte durchlaufen die folgende Wertschöpfungskette: • Projektierung, Beratung, Planung und Vertrieb • Einkauf • Lieferung • Installation und Inbetriebnahme • Wartung und Instandhaltung • Entsorgung und Recycling Im Unternehmen GROSS kontrollieren wir sehr genau die Wirtschaftlichkeit sowie die nachhaltige Produktion und Herstellung der eingesetzten Produkte, Komponenten und Bauteile. Bereits während der Planung eines Projektes haben wir die komplette Wertschöpfungskette im Blick. Unsere Produkte werden für einen möglichst langen Produktlebenszyklus ausgelegt. Die Zusammenarbeit mit globalen Marktführern mit sehr hohem Entwicklungsstandard gewährleistet den Einsatz optimaler Produkte. Die Auswahl der Lieferanten erfolgt nach sozialen, ökologischen und ökonomischen

Aspekten gemäß unserem Verhaltenskodex. Neben der Qualität der gelieferten Produkte sind für uns ebenfalls Transportwege und Produktionsbedingungen entscheidende Indikatoren bei der Lieferantenauswahl. GROSS pflegt daher mit vielen regionalen Zulieferern bereits seit Jahren erfolgreiche Geschäftsbeziehungen. Schriftverkehr mit Lieferanten findet nach Möglichkeit papierlos statt. Verpackungen und Verpackungsmaterial werden zum Teil für eigene Warensendungen wiederverwendet oder sauber getrennt dem Abfallwirtschaftssystem zugeführt. Der regionale Lieferverkehr erfolgt durch Elektrofahrzeuge aus dem eigenen Fuhrpark. Den Strom für die Elektrofahrzeuge liefern zwei Ladesäulen, die bei Sonnenschein direkt aus der eigenen Photovoltaikanlage gespeist werden. Die Routenplanung wird optimiert um Wegstrecken zu verkürzen. Überregionaler Lieferverkehr erfolgt durch externe Paket- und Logistikdienstleister, deren ökologisches und soziales Handeln mit dem Verhaltenskodex von GROSS vereinbar ist. Für Servicearbeiten bei Kunden vor Ort werden moderne Kleintransporter mit überwiegend Euro 6-Abgasnorm eingesetzt. Im Zuge der Zertifizierung in dem Bereich 14001 (Umweltmanagement) wird der Fuhrpark umfassend überwacht sowie die Verbräuche ausgewertet. In Fahrerschulungen werden die Mitarbeitenden kontinuierlich hinsichtlich einer energiesparenden Fahrweise geschult. Anfallende Abfallstoffe werden sauber getrennt und bis zur Übergabe an einen zertifizierten Entsorgungsbetrieb ordnungsgemäß gelagert und transportiert. Am Ende des Produktlebenszyklus bieten wir unseren Kunden an, die Anlage, teilweise mit Inzahlungnahme-Bonus, zurückzunehmen. Defekte Anlagen werden fachgerecht entsorgt. Funktionsfähige Anlagen, die jedoch z.B. aufgrund zu hoher Energieverbräuche nicht mehr für den Dauerbetrieb geeignet sind, werden aufbereitet und im firmeneigenen Mietpark eingesetzt. Durch unsere Zertifizierungen nach ISO 9001, ISO 14001 und ISO 45001 wird die gesamte Lieferkette im Rahmen der Lieferantenauswertungen betrachtet. Arbeitsschutz, Sicherheit, Qualität und Umweltschutz werden bewertet und kontrolliert. Unsere Mitarbeitenden werden kontinuierlich zu technischen Neuerungen geschult und mit umfassenden Informationsmaterialien versorgt. Technische Entwicklungen sind im Fokus der Unternehmensleitung. Durch die Netzwerk-, Verbands- und Vereinsarbeit, ist das Unternehmen stets optimal über Neuerungen in den beiden Unternehmensbereichen informiert. Weitere F+E Projekte sind für die kommenden Jahre geplant. Soziale Probleme konnten wir bei der Analyse unserer Wertschöpfungskette nicht feststellen. Auf die oben genannten ökologischen Probleme sowie auf eingeleitete Gegenmaßnahmen, gehen wir in Kriterium 12 näher ein.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Geschäftsführung trägt die volle Verantwortung für die Nachhaltigkeit im Unternehmen. Die Überwachung und Betreuung der Maßnahmen erfolgt durch Führungs- und Fachkräfte. Um die Philosophie und das Werteverständnis von GROSS auf allen Ebenen zu vermitteln, und so ein Bewusstsein für Nachhaltigkeit zu schaffen, finden regelmäßig Betriebsversammlungen und Zielgespräche statt. Ergänzend dazu gibt es bestellte Betriebsbeauftragte, die sämtliche überwachungsbedürftige Bereiche, wie Arbeitssicherheit, Brandschutz oder Umweltschutz betreuen und deren Umsetzung steuern.

6. Regeln und Prozesse

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

Die Regeln und Prozesse von GROSS sind in den drei zentralen Managementsystemen Qualität nach ISO 9001, Umweltschutz nach ISO 14001 und Arbeitsschutz nach ISO 45001 fest verankert. Die Managementsysteme helfen uns, realistische Ziele festzulegen und diese umzusetzen. Diese werden in regelmäßigen internen und externen Audits bewertet und ausgewertet. Ein klar strukturiertes Organigramm klärt Zuständigkeiten und die Zusammenarbeit im Team. Arbeitsplatzbeschreibungen definieren die Tätigkeiten, Ziele und Vertretungsregelungen. In modernen Büros führen kurze Wege und direkte Kommunikation zu optimaler Information. Durch eine Teamkommunikation auf persönlicher Basis mit klar formulierten Zielen werden Aufbau- und Ablauforganisation ständig weiterentwickelt. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchlaufen eine umfangreiche Schulung, in denen die Mitarbeitenden mit den Managementsystemen vertraut und auf aktuelle Ziele und Prozesse aufmerksam gemacht werden. In jährlich stattfindenden Betriebsversammlungen und Unterweisungen werden die Mitarbeiter über den Erreichungsgrad der gesetzten Ziele sowie über neue Ziele informiert.

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.

Die Regeln und Prozesse von GROSS sind in den drei zentralen Managementsystemen Qualität nach ISO 9001, Umweltschutz nach ISO 14001 und Arbeitsschutz nach ISO 45001 fest verankert. Es werden realistische Ziele gesetzt und deren Erfüllung in regelmäßigen Abständen durch interne sowie externe Audits als auch in Management-Reviews überprüft und bewertet. Bei Abweichungen werden entsprechende Maßnahmen eingeleitet und mit einem Termin fest avisiert. Die GROSS GmbH verwendet dazu ein eigenes Programm, das sog. Mitarbeiter-Informationen-System (MIS), welches bei der Aufbereitung und Auswertung von relevanten Daten hilft und als Informationsdatenbank für Mitarbeitende dient. Mit dem Qualitätsmanagement nach ISO 9001 stellen wir sicher, dass unsere Qualitätspolitik in allen Unternehmensbereichen umgesetzt wird. Dazu werden qualitätsrelevante Daten wie Kunden-Reklamationen, Lieferantenbewertungen oder interne Fehler erfasst und ausgewertet. Des Weiteren finden stichprobenartig Serviceauditierungen und Kundenumfragen statt. Unser Umweltmanagement nach ISO 14001 unterstützt uns dabei, die Auswirkung unserer Produkte, Verfahren und Tätigkeiten auf die Umwelt zu bewerten. Wir überwachen unsere Energieverbräuche, einzeln für jeden Energieträger und Unternehmensbereich. Die gesammelten Daten werden ausgewertet und auf mögliche Einsparpotentiale überprüft. Des Weiteren erfassen wir alle Abfallstoffe. Wir prüfen regelmäßig, ob sich diese vermeiden oder reduzieren lassen. Anfallende Abfallstoffe werden sortenrein getrennt. Gemäß unserer 90/10-Regelung ist es unser Ziel, mindestens 90% der Abfälle zu recyceln. Dazu ermitteln wir unsere Recycling-Quote und prüfen ob und wie eine weitere Trennung von Mischabfällen logistisch umsetzbar ist. Wir stehen im regelmäßigen Kontakt mit externen Entsorgungsfachbetrieben und prüfen ob notwendige Zertifikate vorhanden sind, um gewährleisten zu können, dass die Entsorgung fachgerecht durchgeführt wird. Zum Wohle unserer Mitarbeitenden setzen wir auf ein Arbeitssicherheitsmanagement nach der ISO 45001 Norm. Zur Wirksamkeitsprüfung dieses Managementsystems erfassen wir Unfälle sowie Beinaheunfälle und werten diese aus. Eine Ausfallsquote von unter 1% wird angestrebt und im Berichtsjahr 2021 erreicht. Um den sicheren Einsatz unserer Betriebsmittel zu gewährleisten, werden diese regelmäßig, mindestens aber einmal jährlich, einer Wartung oder Prüfung nach geltendem Normen und Gesetzen unterzogen. Des Weiteren führen wir eine Liste aller im Unternehmen eingesetzten Gefahrstoffe zusammen mit einer Risikobewertung, dem Sicherheitsdatenblatt und einer Betriebsanweisung zum Umgang mit dem jeweiligen Gefahrstoff, die für alle Mitarbeitenden zugänglich ist.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator EFFAS S06-01

Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien bewertet wurden. [Link](#)

Bei der Aufnahme von Geschäftsbeziehungen besteht keine standardisierte Vorgehensweise, die die Einhaltung von ESG-Kriterien prüft oder bewertet. Wir bevorzugen bei der Vergabe von Aufträgen regionale Lieferanten. Sämtliche Lieferanten der GROSS GmbH sitzen in der Europäischen Union, der Großteil davon in Deutschland. Aufgrund der Gesetzeslage in Deutschland und der Europäischen Union verpflichten sich diese Unternehmen zur Einhaltung sozialer (Social) und ökologischer (Environment) Mindeststandards. Um Management-spezifische Aspekte (Governance) zumindest bei den wichtigsten Lieferanten zu prüfen, pflegt die GROSS GmbH langjährige und transparente Geschäftsbeziehungen zu ihren wichtigsten Geschäftspartnern.

Leistungsindikator EFFAS S06-02

Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien auditiert wurden. [Link](#)

Bisher kam es zu keinen uns bekannten Verletzungen von sozialen oder ökologischen Mindeststandards durch unsere Lieferanten. Aktuell sehen wir daher keinen Bedarf, Lieferanten-Audits durchzuführen, der Anteil liegt daher bei 0%.

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 besteht kein monetäres Anreizsystem welches sich am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfungskette orientiert. Ein nachhaltiges Arbeiten ist Teil der Unternehmensphilosophie. Die Geschäftsführung setzt voraus, dass Mitarbeitende stets im Sinne einer ökonomischen, ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit handeln. Die GROSS

GmbH vergütet Mitarbeitende übertariflich. Zusätzlich werden Weihnachts- und Urlaubsgelder gezahlt. Des Weiteren bietet die GROSS GmbH den Mitarbeitenden nicht-monetäre Anreize wie beispielsweise die kostenlose Nutzung eines Fitness-Studios oder einer Wellness- und Sauna-Landschaft. Im Sinne der Chancengleichheit ist auch für die Zukunft kein Anreizsystem auf Basis von Nachhaltigkeitszielen geplant. Aufgrund der Unternehmensgröße besteht derzeit kein Kontrollorgan, wie ein Aufsichtsrat oder Beirat, welches die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele evaluiert. Die Erreichung der Zielsetzung wird durch die Geschäftsführung kontrolliert.

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 Rahmen einer Umfeldanalyse wurden folgende Anspruchsgruppen, die ein Interesse an dem Handeln der GROSS GmbH haben, identifiziert: • Gesellschafter der GROSS GmbH • Mitarbeitende • Kunden • Lieferanten • Kreditinstitute und Banken • Staatliche Organisationen • Nachbarschaft des Unternehmens • Berufsgenossenschaft • Schulen und Universitäten, Jobcenter • Partner/Netzwerke • Wettbewerber Mit allen Anspruchsgruppen ist ein regelmäßiger Dialog unverzichtbar. Dabei verläuft der Dialog jedoch durch unterschiedliche Maßnahmen. Mit unseren Mitarbeitenden stehen wir auf Betriebsversammlungen sowie in regelmäßigen Zielgesprächen im Dialog. Ein interner Mitarbeitenden-Chat sowie eine Mitarbeitenden-Zeitung ermöglichen einen guten Informationsfluss. Im Unternehmen herrscht eine ausgeprägte Feedbackkultur und ein internes Vorschlagswesen hat sich bereits etabliert. Alle Mitarbeitende werden in die Nachhaltigkeits-Prozesse mit eingebunden. Aufgrund unserer konsequenten Kundenorientierung ist uns der Kontakt zu diesen besonders wichtig. Regelmäßige Kundenumfragen sowie gemeinsame Besprechungen von Projekten offenbaren Stärken und Schwächen. Auch außerhalb von aktiven Aufträgen halten wir den Kundenkontakt aufrecht. GROSS engagiert sich mit vielfältigen Unterstützungen bei regionalen Vereinen und übernimmt freiwillig Verantwortung in sozialen, ökologischen und ökonomischen Prozessen. Durch diverse Vereinsarbeiten engagieren wir uns zusammen mit weiteren mittelhessischen Kommunen, Arbeitgebern und Ausbildungseinrichtungen für eine nachhaltige Weiterentwicklung der Region. GROSS ist der Auffassung, dass für die erfolgreiche Geschäftstätigkeit eine umfassende Aus- und Weiterbildung unabdingbar ist. Deshalb halten wir regelmäßigen Kontakt zu Bildungseinrichtungen wie Schulen und Universitäten. Zum Beispiel durch die Teilnahme an Karrieretagen mit eigenen Infoständen bei regionalen Schulen sowie am Projekt „Studium Plus“ der Technischen

Hochschule Mittelhessen stehen wir im Dialog mit potenziellen Mitarbeitern.

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.

Die GROSS GmbH arbeitet in vielfältigen Projekten daran, die eigenen Produkte und Prozesse stetig zu verbessern, oft geschieht dies in Zusammenarbeit mit unseren Partnern. Zudem ist jeder Mitarbeitende eingeladen, sich am Innovationsprozess zu beteiligen. Dazu hat sich ein Vorschlagswesen etabliert. Mitarbeitende haben die Möglichkeit sich in Besprechungen an den Prozessen zu beteiligen und eigene Ideen einzubringen. Außerhalb von Besprechungen besteht die Möglichkeit für einen persönlichen Dialog mit Führungskräften und Prozessverantwortlichen, alternativ steht für anonyme Vorschläge, Anregungen und Ideen auch ein interner Briefkasten Verfügung. Alle eingebrachten Vorschläge werden geprüft und diskutiert. Als strategischer Partner des weltweit agierenden Kompressoren-Herstellers „Atlas Copco“ arbeitet GROSS eng an der Weiterentwicklung der Wärmerückgewinnungssysteme aus dem Verdichtungsprozess. Aktuell arbeitet GROSS an einer neuen Serviceleitwarte für Kundensysteme. So soll eine Online-Überwachung der Kundenanlagen implementiert werden, die einen Fernzugriff auf diese ermöglicht. Damit können wir den Zustand der Kundenanlagen überwachen, und so Havariefällen vorbeugen und Wartungstermine effizienter planen. Die Risiken eines Produktionsausfalls können erheblich gesenkt werden und die Wartung noch bedarfsgerechter angepasst werden. Überregional arbeitet das Unternehmen GROSS weiterhin in einem Service- und Entwicklungsverbund, der Airgroup GmbH & Co. KG, mit 16 bundesweiten Unternehmen zusammen. In dieser Gesellschaft ist GROSS einer der Gesellschafter und Gründungsmitglied. Durch die überregionale Zusammenarbeit im Kundenservice, in der Mitarbeitenden-Ausbildung und in der Produkt-Weiterentwicklung ist GROSS federführend. Das „Backoffice“ der „Airgroup GmbH & Co.KG befindet sich in den Geschäftsräumen in Wettenberg. Michael Gross ist einer von 2 Geschäftsführern der Gesellschaft. Unsere internen Prozesse entwickeln wir stetig zum Wohle unserer Mitarbeiter und der Umwelt weiter. Mit diversen Projekten konnten wir beachtliche Fortschritte hinsichtlich des Umweltschutzes und der Arbeitsplatzqualität erzielen und sind unserem Ziel einer CO₂-neutralen Energiebilanz einen bedeutenden Schritt nähergekommen. Unser in den Jahren 2019/2020 errichteter Neubau wurde nach neusten Erkenntnissen hinsichtlich der Nachhaltigkeit gebaut. Im Gebäude

hat eine Biomasseheizanlage mit integriertem Wärmerückgewinnungssystem aus dem Druckluft-Verdichterprozess Einzug gehalten. Auf sämtlichen Dächern befinden sich Photovoltaikmodule, sowie eine energieoptimierte Be- und entlüftung inklusive Wärmepumpentechnik im gesamten Gebäude. Diese Energieeinsparungsmaßnahmen sowie unsere Photovoltaikanlage mit einer Gesamtleistung von 135 kWp ermöglichen uns heute unseren kompletten Strombedarf mit nachhaltigem, eigenerzeugtem Strom zu decken. Sämtliche Energieströme im Unternehmen lassen sich visualisieren und werden kontinuierlich ausgewertet und optimiert. Ebenfalls wurden im Neubau sämtliche Bildschirmarbeitsplätze ergonomisch gestaltet und mit vielen Anpassungsmöglichkeiten versehen. Desweiteren haben zur Steigerung des Wohlbefindens der Mitarbeiter ein Gesundheitsbereich mit Fitnessstudio und Saunalandschaft sowie eine Cafeteria mit vielen Pausenmöglichkeiten im Innen- und Außenbereich Einzug gefunden. Unser Fuhrpark wird stetig modernisiert. So finden sich in unserem Fuhrpark bereits zwei Elektrofahrzeuge für den regionalen Lieferverkehr sowie moderne Kleintransporter mit einer kraftstoffreduzierten Motortechnik und überwiegend modernster Abgasnorm Euro 6 für unsere Kundendienst-Einsätze. Alte Gabelstapler mit Gas-Antrieb werden schrittweise durch neue mit Elektro-Antrieb ersetzt. In diesem Jahr wurden fünf Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor abgeschafft und durch vier Hybrid (Benzin/Elektro)-Fahrzeuge sowie ein vollelektrisches Fahrzeug nachhaltig ersetzt. Durch diese Maßnahmen konnten wir einen Rückgang im Verbrauch fossiler Brennstoffe verzeichnen. In Zukunft sollen weiterhin Fahrzeuge mit vollelektrischem oder Hybrid (Diesel/Elektro)-Antrieb eingesetzt sowie Fahrzeuge mit Wasserstoffantrieb getestet werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator EFFAS E13-01
Verbesserung der Energieeffizienz der eigenen Produkte im
Vergleich zum Vorjahr. [Link](#)

Die Gross GmbH ist kein produzierendes Unternehmen. Wir achten beim Zukauf von Komponenten auf höchste Energieeffizienz und arbeiten mit führenden Unternehmen zusammen, um stets die effizientesten Produkte einsetzen zu können.

Im Zuge der Weiterentwicklung der Atlas Copco VSD Schraubenkompressor-Serie konnte diese noch effizienter gestaltet werden. Ein neues Verdichterelement sorgt für noch geringere Energieverbräuche. Desweiteren wurde die Anzahl der verbauten Komponenten verringert, sodass weniger Material für die Produktion benötigt wird. Auf seltene Erden kann dank Ferrit-gestütztem Synchron-Reluktanzmotor vollständig verzichtet werden.

Leistungsindikator EFFAS V04-12

Gesamtinvestitionen (CapEx) in Forschung für ESG-relevante Bereiche des Geschäftsmodells, z. B. ökologisches Design, ökoeffiziente Produktionsprozesse, Verringerung des Einflusses auf Biodiversität, Verbesserung der Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen für Mitarbeiter und Partner der Lieferkette, Entwicklung von ESG-Chancen der Produkte, u. a. in Geldeinheiten bewertet, z. B. als Prozent des Umsatzes. [Link](#)

Forschung und Entwicklung ist ein fließender Prozess, oft in Verbindung mit weiteren Projekten oder in Zusammenarbeit mit Partnern. Es ist leider nicht möglich, diesen Wert in Geldeinheiten zu beziffern, sodass dieses Kriterium aktuell nicht erhoben wird.

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.

Gemäß ihrer Unternehmensphilosophie geht die GROSS GmbH verantwortungsvoll mit natürlichen Ressourcen um und sucht stets nach Möglichkeiten diese einzusparen, oder durch umweltfreundlichere Ressourcen zu substituieren.

Bei GROSS werden folgende Ressourcen in Anspruch genommen.

Gebäudeinfrastruktur und Energie

Ressource	Menge (2021)	Nutzung
Wasser	374 m ³	Wasser wird im Rahmen der Gebäudeinfrastruktur für Küchen und Badezimmer sowie im Werkstattbereich für Spülbecken benötigt.
Strom	91.400 kWh	Strom wird für die Gebäudeinfrastruktur benötigt, zum Beispiel zum Betreiben von Beleuchtung, Elektrogeräten und dem Laden von Elektrofahrzeugen. Über die Eigenerzeugung des Stroms berichten wir in Kriterium 12.
Diesel	42.850 Liter / 427.000 kWh	Für Reisetätigkeiten unserer Kundendienst-Mitarbeitenden sowie unserer Vertriebs-Mitarbeitenden wird Diesel zum Betreiben der Fahrzeuge benötigt. Über Maßnahmen zur Reduktion dieser Kennzahl berichten wir in Kriterium 12.
Biomasse-Pellets	75,9 Tonnen / 379.500 Kwh	Zum Beheizen der Büro- und Werkstattflächen werden Biomasse-Pellets verwendet. Über die Effizienz der Heizanlage berichten wir in Kriterium 12.

Flächennutzung und Biodiversität

GROSS beansprucht eine Grundstücksfläche von 6.860 m², die sich wie folgt zusammensetzt

Gebäudegrundfläche gesamt	3.170 m ²
Hof- und Pflasterflächen	2.870 m ²
Grünflächen	820 m ²

Durch die Errichtung des Wettener „Gewerbe- und Umweltpark“ wurde Wald- und Wiesenfläche durch Industriefläche ersetzt. Uns ist keine Einschränkung von Lebensräumen bedrohter Tier- oder Pflanzenarten bekannt. Das Grundstück weist eine Grünfläche von 820 m² auf, auf der ein Bachlauf sowie ein Baumbestand erhalten werden konnte und Tieren einen Lebensraum gibt. Insgesamt ist der Einfluss von GROSS auf die Biodiversität sehr gering.

Abfall

Als kundenorientierter Anbieter von Wartungs- und Instandhaltungsdienstleistungen bieten wir unseren Kunden an, verschlissene Ersatzteile sowie Altöl, welche bei Wartungsarbeiten anfallen, kostenlos zurück zu nehmen. So gewährleisten wir, dass anfallende Abfallstoffe, insbesondere ölhaltige Abfälle, ordnungsgemäß entsorgt werden. Aufgrund dieser Maßnahme fallen bei GROSS größere Abfallmengen an, als dies bei anderen Unternehmen gleicher Größe und Branche der Fall ist.

Abfallart	Menge (2021)	Nutzung
Abwasser	374 m ³	Wasser wird im Rahmen der Gebäudeinfrastruktur für Küchen und Badezimmer sowie im Werkstattbereich für Spülbecken benötigt.
Papier und Pappe	ca. 13 Tonnen	Papier und Pappe fällt in einer normalen Büroumgebung an sowie beim Empfang von Paketsendungen. Diese Abfallart wird in einem 5 cbm-Behälter gesammelt und wöchentlich durch einen Entsorgungsfachbetrieb entleert. Eine Wiegung findet nicht statt, sodass der angegebene Wert auf Erfahrungswerten des Entsorgungsfachbetriebs basiert.
Holz	ca. 8 Tonnen	Holz fällt bei Anlieferung von Waren auf Einwegpaletten an. Diese Abfallart wird in einem 7 cbm-Behälter gesammelt und auf Abruf durch einen Entsorgungsfachbetrieb entleert. Eine Wiegung findet nicht statt, sodass der angegebene Wert auf Erfahrungswerten des Entsorgungsfachbetriebs basiert.
Altreifen	ca. 0,68 Tonnen	Altreifen fallen im Rahmen des Kfz-Services durch Erneuerung von Reifen sowohl bei Kundenfahrzeugen als auch bei Fahrzeugen des eigenen Fuhrparks an.
Nichtchlorierte Maschinen-, Getriebe- und Schmieröle auf Mineralölbasis	10,35 Tonnen	Altöle fallen im Rahmen von Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten bei Kundendienst-Einsätzen sowie im Kfz-Service an.
Halogenfreie Bearbeitungsemulsionen und -lösungen	15,2 Tonnen	Diese Abfallart entsteht im Rahmen von Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten bei Kundendienst-Einsätzen, insbesondere bei Behälterprüfungen.
Aufsaug- und Filtermaterialien, Ölfilter, ölgetränkte Wischtücher und Textilien	13,33 Tonnen	Mineralöle fallen im Rahmen von Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten bei Kundendienst-Einsätzen sowie im Kfz-Service an. Im Rahmen dieser können z.B. bei Reinigungsarbeiten Abfälle mit Öl benetzt werden. Dieser Wert konnte im Vergleich zum Vorjahr gesenkt werden. In der Vergangenheit wurden über dieses Abfallsystem auch nicht wassergefährdende Stoffe, wie z.B. sauberes Papier und Pappe entsorgt. Durch eine Sensibilisierung der Mitarbeitenden für eine bessere Abfalltrennung konnte dieser Wert gesenkt werden.
Gemischte Siedlungsabfälle	11,06 Tonnen	Gemischte Siedlungsabfälle entstehen durch den täglichen Betrieb in allen Gewerken. Unter anderem werden hierüber auch Bioabfälle, Glas, Metall, Gummi und Textilien (mit Ausnahme ölbenetzter Textilien) erfasst. Diese Abfälle fallen in so geringen Mengen an, dass eine getrennte Erfassung logistisch nicht möglich ist.

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.

Gemäß ihrer Unternehmensphilosophie geht die GROSS GmbH verantwortungsvoll mit natürlichen Ressourcen um und sucht stets nach Möglichkeiten diese einzusparen, oder durch umweltfreundlichere Ressourcen zu substituieren. Ein nachhaltiger Gebäudebetrieb ist der GROSS GmbH sehr wichtig. Auf den Dächern der Unternehmensgebäude sind Photovoltaikanlagen mit einer Gesamtleistung von 135 kWp installiert. Der jährliche Stromertrag liegt bei 115.500 kWh. Damit können wir unseren eigenen Strombedarf decken sowie einen Überschuss von ca. 25% in das öffentliche Netz einspeisen. Im Jahr 2014 wurde im gesamten Unternehmen die Heizung auf „Biomasse“ umgestellt und 2019 um zwei weitere Biomasseheizkessel erweitert. Die vorher eingesetzte Fernwärmeversorgung mittels Gasheizung und ca. 20 % Netzverlusten wurde nachhaltig ersetzt. Durch diese Maßnahme wurde eine Energieersparnis von ca. 35 % realisiert. Die energieoptimierte Gebäudebe- und entlüftung mit Wärmepumpentechnik begünstigen einen niedrigen Energieverbrauch. Eine zentrale Energieerfassungssoftware ermöglicht die Visualisierung der Energieströme und ermittelt kontinuierlich die Energieverbräuche und berechnet mögliche Einsparpotenziale. Durch die Umstellung auf die Photovoltaikanlage und Biomasse-Heizung konnten bereits enorme CO₂-Einsparungen verzeichnet werden. Unser Gebäude ist vollständig CO₂-neutral. Bereits in der Vergangenheit haben wir Treibhausgas-Emissionen des Gebäudekomplexes, die nicht vermieden werden konnten, durch die finanzielle Unterstützung von Klimaschutzprojekten vollständig kompensiert. In diesem Jahr erreichen wir mit unseren Gebäuden eine "echte" klima-positive Bilanz, und geben der Umwelt mehr zurück als wir ihr entnehmen. Zur weiteren Reduktion der CO₂-Emissionen strebt GROSS eine stetige Optimierung des Fuhrparks an. Für den regionalen Lieferverkehr wurden Fahrzeuge mit Verbrennungsmotoren durch Elektrofahrzeuge ersetzt. Die verbleibenden Fahrzeuge mit Verbrennungsmotoren sind auf dem neusten Stand der Technik und erfüllen überwiegend die Abgasnorm Euro 6. Die Verbräuche werden stetig ausgewertet und die Mitarbeitenden in Fahrerschulungen kontinuierlich auf eine energiesparende Fahrweise geschult. In diesem Geschäftsjahr wurden vier Diesel-Fahrzeuge durch nachhaltige Hybrid- bzw. Vollelektrofahrzeuge ersetzt werden.

In Zukunft sollen auch Fahrzeuge mit Wasserstoffantrieb im Lieferverkehr und Kundenservice erprobt werden, um langfristig den Fuhrpark ebenfalls CO₂-neutral zu gestalten. Um die Mobilität der Zukunft besser beurteilen zu können, nehmen wir in Zusammenarbeit mit den Stadtwerken Gießen und der THM an einer Studie zur E-Revolution teil. Es ist derzeit nicht möglich, den kompletten Fuhrpark mit nachhaltigen Energieträgern zu betreiben. Wir sind sehr von der am Markt verfügbaren Technik abhängig, und können dieses Ziel daher derzeit nicht terminieren. Unsere Mitarbeitenden werden zudem für einen schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen und sparsamen Umgang mit Wasser, Büromaterialien und Papier angehalten. Langfristig möchten wir weitestgehend auf Papier verzichten. Wir haben hierzu bereits Serviceaufträge

von Papier auf den digitalen Versand umgestellt, auch Wartungsverträge werden nicht mehr per Post, sondern nur noch digital versandt. Wir motivieren unsere Mitarbeitenden für die Digitalisierung, möchten jedoch jedem die Freiheiten lassen, so zu arbeiten wie man es möchte. Daher gibt es zu diesem Ziel keine quantitative oder zeitbezogene Einordnung.

Zukünftig möchten wir unseren Verbrauch der Ressource Erdöl verringern. Dazu wollen wir den Einsatz herkömmlicher öleingespritzter Kompressoren verringern und stattdessen auf wassereingespritzte oder ölfreie Anlagen setzen. Wir haben in diesem Jahr mehrere Pilotanlagen mit wassereingespritzten Kompressoren installiert, um diese in einem Feldtest umfangreich zu testen und das Potenzial dieser zu ermitteln. Konkrete Ziele lassen sich aus den Feldtests aktuell jedoch noch nicht ableiten. Ein gewisses Risiko sehen wir in der Verseuchung von Boden durch auslaufendes Mineralöl. Bei Instandhaltungsarbeiten an Kompressoren oder Kraftfahrzeugen werden Mineralöle verwendet. Um dieses Risiko so gering wie möglich zu halten, haben wir diverse Maßnahmen eingeleitet. Um die Lagermenge so gering wie möglich zu halten, werden Altöle regelmäßig durch einen zertifizierten Entsorgungs-Fachbetrieb abgeholt. Frisches Öl wird bedarfsgerecht bestellt. Um während der Lagerung ein Eindringen der Mineralöle in das Ökosystem zu verhindern, gibt es eine zentrale Sammelstelle für frisches und verbrauchtes Öl sowie ölbenetzter Abfälle. Diese ist ausgestattet mit modernen Sammelbehältnissen sowie Auffangwannen, die den geltenden Normen entsprechen. Darüber hinaus werden die Behältnisse regelmäßig auf den einwandfreien Zustand und die ordnungsgemäße Anwendung geprüft.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator EFFAS E04-01
Gesamtgewicht des Abfalls. [Link](#)

Das Gesamtgewicht aller Abfallarten über alle Gewerke beträgt 71,835 t/a (2021).

Leistungsindikator EFFAS E05-01
Anteil des gesamten Abfalls, der recycelt wird. [Link](#)

Aktuell werden 84,61 % der anfallenden Abfallstoffe recycelt. Geplant ist gemäß unserer 90/10 Regelung, dass zukünftig mindestens 90% der Abfallstoff recycelt werden müssen.

Leistungsindikator EFFAS E01-01
Gesamter Energieverbrauch. [Link](#)

Im Unternehmen eingesetzte Energiequellen sind Strom, Biomasse und Diesel.

Kombiniert ergibt sich ein Energieverbrauch von 865,7 MWh (2021).

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.

Klimarelevante Emissionen entstehen im Wesentlichen bei der Verbrennung von Kraftstoff in unseren Kundendienst- und Vertriebsfahrzeugen. Wir prüfen intensiv, ob wir diesen Ausstoß reduzieren können. Durch den teilweisen Umstieg auf Hybrid- oder vollelektrische Fahrzeuge, sowie die Investition in moderne Fahrzeugtechnik konnten wir diesen Wert im Vergleich zum Vorjahr senken. Aktuell ist es uns mit den am Markt verfügbaren Technologien nicht möglich, diesen Wert komplett zu substituieren. Unser Ziel ist es, nachhaltige Wasserstoff-Antriebe zu testen, sobald diese am Markt verfügbar sind. Wir möchten bis 2025 ein Fahrzeug mit Wasserstoff-Antrieb anschaffen und testen. Da diese Technik auf dem Markt derzeit jedoch noch kaum verfügbar ist und kaum im Alltag erprobt ist, können wir dieses Ziel nicht näher quantifizieren.

In unseren Gebäuden setzen wir auf eine nachhaltige Biomasse-Heizung sowie Photovoltaik-Anlage. Die eingesetzten Biomasse-Peletts können als CO₂-neutral angesehen werden, da die gleiche Menge CO₂ auch auf anderem Wege, z.B. bei der Kompostierung anfallen würde. Unsere Photovoltaik-Anlage erzeugt mehr Strom als wir verbrauchen. Die überschüssigen Energieströme speisen wir in das Netz ein. Unser Gebäude ist klima-positiv, gibt der Umwelt also mehr zurück als es ihr entnimmt.

Berechnungsgrundlage für die Treibhausgas-Emissionen sind die offiziellen Umrechnungsfaktoren des Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle mit Stand 15.11.2021, einsehbar auf der Energieseite des BAFA unter folgendem

Link: https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Energie/eew_infoblatt_co2_faktoren_2021.html

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator EFFAS E02-01

Gesamte THG-Emissionen (Scope 1, 2, 3). [Link](#)

Die gesamten messbaren Treibhausgasemissionen betragen 113,5 t/a (2021) und entstehen ausschließlich durch unseren Fuhrpark.

Emission durch Kraftstoffbedarf unseres Fuhrparks: 113,5 t/a

Oben angegebene Kennzahl umfasst nur Treibhausgase, die bei der Verbrennung von Kraftstoff im Fahrzeugmotor entstehen. Treibhausgase, die durch Elektrofahrzeuge oder aber durch Abrieb von Reifen und Bremscheiben entstehen, werden nicht erfasst.

Emission durch Strombedarf: 0 t/a

Unser Strombedarf kann durch unsere eigene Photovoltaikanlage vollständig

gedeckt werden. Zudem haben wir einen Überschuss von ca. 24.000 kWh (ca. 25% des Gesamtstromverbrauchs) erzeugt, den wir ins Netz einspeisen.

Emission durch Biomasse-Heizung: 0 t/a

Die Treibhausgase, die bei der Verbrennung der Biomasse-Pellets entstehen, werden nicht mit einberechnet, da diese auch auf anderen Wegen, wie z.B. der Kompostierung, anfallen würden und sie so den CO₂-Gehalt der Atmosphäre kaum beeinflussen.

Berechnungsgrundlage für die Treibhausgas-Emissionen sind die offiziellen Umrechnungsfaktoren des Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle mit Stand 15.11.2021, einsehbar auf der Energieseite des BAFA unter folgendem Link: https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Energie/eew_infoblatt_co2_faktoren_2021.html

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.

Für uns steckt Erfolg nicht im „Shareholder-Value“ sondern im „Employee-Value“, denn unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden die Grundlage unseres unternehmerischen Erfolgs. Deshalb pflegen wir unsere eigene Unternehmenskultur mit „verstellbarer Augenhöhe“, so dass bei uns jeder Mitarbeitende versucht, mal den Standpunkt des anderen einzunehmen. Unser Arbeitssicherheitsmanagement ist nach ISO 45001 zertifiziert und wird regelmäßig durch externe sowie interne Audits überprüft. Zwei Sicherheitsbeauftragte sorgen für die Umsetzung der Arbeitssicherheit im Betriebsalltag. Wir haben im Ausland keine Mitarbeiter beschäftigt, jedoch verkaufen und installieren wir unsere Anlagen weltweit. Bei Montagen im Ausland halten wir uns an dort geltende Rechte und Gesetze. Wir achten zudem auf gute Arbeitsbedingungen nach deutschen Standards für unsere Mitarbeiter sowie externe Helfer, die kundenseitig gestellt werden. Im Rahmen einer Mitarbeitenden-Befragung nahmen alle Mitarbeitenden von GROSS im Jahr 2016 an dem Wettbewerb „Top Job 2017“ teil und wurden bereits im ersten Jahr der Teilnahme, am 17. Februar 2017, von Wirtschaftsminister a. D. Wolfgang Clement in Berlin mit dem Top Job-Siegel für herausragende Arbeitgeberqualitäten ausgezeichnet. Die vom Zentrum für Arbeitgeberattraktivität, zeag GmbH, vergebene Auszeichnung erhalten Unternehmen, die sich konsequent für eine gesunde und gleichzeitig leistungsstarke Arbeitsplatzkultur stark machen. Auch auf die Teilnahme im Jahr 2018 erfolgte 2019 die Auszeichnung mit dem begehrten Arbeitgebersiegel, am 22. Februar 2019. Zudem ist jeder Mitarbeitende eingeladen, sich am Nachhaltigkeitsmanagement zu beteiligen. Dazu hat sich ein Vorschlagswesen etabliert. Mitarbeitende haben die Möglichkeit in Besprechungen eigene Ideen einzubringen. Außerhalb von Besprechungen besteht die Möglichkeit für einen persönlichen Dialog mit Führungskräften und Management, alternativ steht für anonyme Vorschläge, Anregungen und Ideen auch ein interner Briefkasten zur Verfügung. Alle eingebrachten Anliegen

werden sehr ernst genommen, geprüft und diskutiert. Da wir bisher keine Verletzung von Arbeitnehmerrechten feststellen konnten sowie uns keine Beschwerden zugetragen wurden, existieren neben der Sicherstellung oben genannter Maßnahmen aktuell keine weiteren Ziele in Bezug auf Arbeitnehmerrechte. Da wir im Wesentlichen in Deutschland und der Europäischen Union agieren, wo Unternehmen per Gesetz verpflichtet sind, grundlegende Arbeitnehmerrechte einzuhalten, sehen wir hier kein Risiko in der Verletzung von Arbeitnehmerrechten. Montageeinsätze außerhalb der Europäischen Union liegen i.d.R. Aufträge deutscher Unternehmen zugrunde, die sich ebenfalls zur Einhaltung grundlegender Arbeitnehmerrechte bekannt haben und auf den Baustellen einhalten. Im Rahmen der Corona-Pandemie halten wir uns an die jeweils aktuell gültigen Regeln und Vorgaben. Wir verfolgen die aktuelle Nachrichtenlage stets sehr genau und handeln entsprechend der aktuellen Vorgaben der Bundesregierung. Zum Schutz unserer Mitarbeitenden haben wir ein umfassendes Sicherheits- und Hygienekonzept entwickelt. Eine hohe Bevorratung von Schutzmasken, Desinfektionsmittel sowie Schnelltests hilft uns dieses Konzept umzusetzen. In Zusammenarbeit mit unserem Betriebsarzt leisten wir betriebsintern Aufklärungsarbeit und bieten unseren Mitarbeitenden an, sich im Unternehmen impfen zu lassen.

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.

Bei GROSS werden alle Menschen gleich behandelt, unabhängig von Alter, Behinderung, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Religion und Weltanschauung oder sexueller Orientierung und Identität. GROSS ist Unterzeichner der Charta der Vielfalt. Unser Ziel ist es, die Vielfalt unserer Belegschaft noch weiter zu erhöhen. Branchenüblich ist der Anteil weiblicher Mitarbeiterinnen deutlich geringer als der Anteil männlicher Mitarbeiter. Wir möchten bei unserer Kommunikation mit Bildungseinrichtungen, wie z.B. an Karrieretagen an regionalen Schulen daher insbesondere auch Frauen für die Tätigkeiten in unserem Berufsfeld begeistern. Wir möchten den Anteil weiblicher Führungskräfte stärken sowie eine ausgewogene Altersstruktur über alle Abteilungen erreichen. Dieses Ziel ist ein laufender Prozess, der nie abgeschlossen sein kann. Daher haben wir aktuell noch keinen Zeithorizont oder eine quantitative Einordnung vorgenommen. Die Bewertung dieses Ziels erfolgt positiv, solange deutliche Tendenzen zu einer

ausgewogeneren Struktur erkennbar sind. Aufgrund unserer hohen Ausbildungsquote von rund 25% haben die 20 - 29 Jährigen einen erhöhten Anteil an der Altersstruktur. In unserem Unternehmen sind drei Menschen mit einer körperlichen Behinderung festangestellt. Die wichtigen Unternehmensbereiche sind barrierefrei gestaltet. Eine ausgewogene Work-Life-Balance ist wichtig für die Motivation und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden. Wir haben deshalb ein breites Angebot für unsere Mitarbeitenden zusammengestellt, welches zur Steigerung der eigenen Gesundheit und Wohlbefinden genutzt werden kann. So steht ein Sport- und Wellnessbereich mit verschiedenen Fitnessgeräten und einer finnischen Sauna für unsere Mitarbeitenden kostenlos zur Verfügung. Im Unternehmen GROSS werden bei Mitarbeitendenfeiern, Weihnachtsfeiern und Sommerfesten stets die Familienangehörigen der Mitarbeitenden eingeladen und integriert. Mottopartys wie Frühlings- und Oktoberfeste gehören zur Unternehmenskultur.

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.

GROSS legt einen hohen Stellenwert auf eine optimale Aus- und Weiterbildung. Uns ist bewusst, dass jeder Mitarbeitende eigene Stärken hat. Wir erkennen Potenziale und fördern Mitarbeitende individuell auf Grundlage ihrer Fähigkeiten, Interessen und Qualifikationen. Ziel ist es, das Unternehmen von innen heraus zu entwickeln. Etwa ein Viertel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befinden sich in der Berufsausbildung. Nach abgeschlossener Berufsausbildung werden die Auszubildenden bei guter Leistung entsprechend ihren Fähigkeiten und Interessen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Ist es der Wunsch eines Mitarbeitenden, an einer überbetrieblichen Weiterbildung oder einem dualen Studium teilzunehmen, wird eine Kostenbeteiligung bis zu 100% zu den Weiterbildungskosten gezahlt. Nach Abschluss der Weiterbildung ist es das Ziel, dem Mitarbeitenden eine adäquate Stellung zu bieten. Eine Bibliothek sowie ein heller, großer, moderner und technisch optimal ausgestatteter Schulungsraum stehen allen Mitarbeitenden zur persönlichen Weiterentwicklung zur Verfügung. Interne und externe Seminare werden ständig im Rahmen der Verbandsakademie der Airgroup GmbH & Co. KG angeboten. Dazu gehört sowohl die Förderung von hard skills, wie Technischschulungen, aber auch die Förderung von soft skills wie Persönlichkeitsentwicklung, Gesundheitsmanagement oder Digitalisierung. Technischschulungen werden oft durch unsere Hauptlieferanten veranstaltet. Interne Schulungen, wie z.B. die jährliche Sicherheitsunterweisung werden

während der Corona-Pandemie in einem Onlineformat durchgeführt. Zurzeit besteht kein Veränderungsbedarf, unsere Strategie zur Aus- und Weiterbildung geht auf. Das Zusammenspiel aus jungen Auszubildenden und erfahrenen Experten funktioniert perfekt. Wir verfolgen daher unsere kontinuierlichen Ziele weiter, eine Ausbildungsquote von 25% aufrecht zu erhalten sowie eine ausgewogene Altersstruktur beizubehalten.

Wir sehen derzeit keine Risiken, die die Qualifizierung in unserem Unternehmen beeinträchtigen könnten. Wir fördern unsere Mitarbeitenden und ermöglichen die Teilnahme an vielfältigen Qualifizierungsmöglichkeiten. Zudem besteht für jeden Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich über das Vorschlagswesen an Qualifizierungsmaßnahmen zu beteiligen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator EFFAS S03-01
Altersstruktur und -verteilung (Anzahl VZÄ nach Altersgruppen).

[Link](#)

Die Altersstruktur und -verteilung bildet sich wie folgt ab:

Anzahl Mitarbeitende (VZÄ) über 60 Jahre	4,5
Anzahl Mitarbeitende (VZÄ) 50-59 Jahre	14
Anzahl Mitarbeitende (VZÄ) 40-49 Jahre	8,5
Anzahl Mitarbeitende (VZÄ) 30-39 Jahre	6
Anzahl Mitarbeitende (VZÄ) 20-29 Jahre	19,5
Anzahl Mitarbeitende (VZÄ) unter 20 Jahre	2

Berechnungshinweis: Ein Mitarbeitender in Vollzeit (40 Wochenstunden) zählt Faktor 1; ein Mitarbeitender bis 20 Wochenstunden und Auszubildende zählen Faktor 0,5; ein Mitarbeitender mehr als 20 Wochenstunden aber weniger als 30 Wochenstunden zählt Faktor 0,75.
VZÄ=Vollzeitäquivalent

Leistungsindikator EFFAS S10-01
Anteil weiblicher Mitarbeitenden an der Gesamtzahl der Mitarbeitenden. [Link](#)

Von 62 Mitarbeitenden sind 10 weiblich. Umgerechnet ergibt das einen Anteil weiblicher VZÄ (Vollzeitäquivalent) von 15,60%.

Leistungsindikator EFFAS S10-02
Anteil weiblicher VZÄ in Führungspositionen im Verhältnis zu gesamten VZÄ in Führungspositionen. [Link](#)

Von 8 Führungskräften sind 2 weiblich. Eine weibliche Führungskraft arbeitet in Teilzeit, alle anderen Führungskräfte in Vollzeit. Dies ergibt einen Anteil weiblicher VZÄ (Vollzeitäquivalent) in Führungspositionen von 21,90%.

Leistungsindikator EFFAS S02-02
Durchschnittliche Ausgaben für Weiterbildung pro VZÄ pro Jahr.

[Link](#)

Die Ausgaben für die Weiterbildung unserer Mitarbeitenden betrug im Jahr 2021 pro VZÄ 710,-€. Die tatsächliche Weiterbildungsaufwand lässt sich jedoch nicht anhand oben genannten Betrags darstellen, da des Weiteren kostenlose Schulungen z.B. durch interne Referenten oder Lieferanten durchgeführte Schulungen stattfinden sowie ein Schulungsraum und eine Bibliothek für ein Selbststudium zur Verfügung stehen.

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.

Die GROSS GmbH verurteilt die Missachtung von Menschenrechten, Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung schwer. Wir stehen gemäß unserer Unternehmensphilosophie für einen fairen und respektvollen Umgang mit unseren Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und Mitmenschen ein. Wir zahlen faire Löhne über dem Mindestlohn und haben viele Maßnahmen eingeleitet, um unseren Mitarbeitern einen umfassenden Gesundheits- und Arbeitsschutz zu bieten. Wir wahren alle national und international für uns geltende Gesetze und Rechte. Auch von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie alle Anforderungen an geltende Arbeits- und Menschenrechte erfüllen. Um deren Einhaltung auch in unserer Lieferkette zu gewährleisten, bevorzugen wir beim Einkauf von Produkten und Dienstleistungen grundsätzlich regionale Anbieter. Der Großteil unserer Lieferanten sitzt in Deutschland oder der europäischen Union und hat sich ebenso zur Einhaltung deutscher und europäischer Gesetze bekannt. Vor der Aufnahme von Geschäftsbeziehungen mit ausländischen Unternehmen prüfen wir durch Referenzen oder Zertifikate, ob der potenzielle Zulieferer umfassende Maßnahmen unternimmt, geltende Arbeits- und Menschenrechte einzuhalten. Ein gewisses Restrisiko kann nicht ausgeschlossen werden, jedoch können wir die Risiken durch oben genannte Maßnahmen auf ein Minimum reduzieren. Jeder Mitarbeitende ist eingeladen, sich am Nachhaltigkeitsmanagement zu beteiligen. Dazu hat sich ein

Vorschlagswesen etabliert. Mitarbeitende haben die Möglichkeit in Besprechungen oder aber in einem persönlichen Dialog mit Führungskräften und Management Ideen einzubringen. Alternativ steht für anonyme Vorschläge, Anregungen und Ideen auch ein interner Briefkasten zur Verfügung. Alle eingebrachten Anliegen werden sehr ernst genommen, geprüft und diskutiert.

Da wir bisher keine Verletzung von Menschenrechten feststellen konnten, existieren neben der Sicherstellung oben genannter Maßnahmen aktuell keine weiteren Ziele in Bezug auf die Einhaltung von Menschenrechten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator EFFAS S07-02 II

Prozentsätze alle Einrichtungen, die nach SA 8000 zertifiziert sind. [Link](#)

Zu dem Leistungsindikator EFFAS S07-02 II werden keine Daten erhoben. Eine positive Bewertung hinsichtlich der Einhaltung von Arbeits- und Menschenrechten ist uns aufgrund der in Kriterium 17 genannten Maßnahmen trotzdem möglich.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

GROSS arbeitet regional, gemeinsam mit dem Landkreis Gießen und den Stadtwerken Gießen, in einem Projekt am Thema „Elektromobilität“ und engagiert sich im Vorstand des mittelhessischen Netzwerkes „KNUT (Kompetenznetz Umwelttechnologie)“. Bei KNUT dreht sich alles um die „Energieeffizienz“ und Optimierung der „Abfallwirtschaft“ im industriellen Umfeld. In einer eigenen Pilotanlage mit integrierter Biomasseheizung und Wärmerückgewinnung aus dem Verdichtungsprozess wird am Standort Wettenberg ständig die Idee einer „vernetzten“ Energieerzeugung optimiert und weiterentwickelt. Dieses KNUT Gemeinschaftsprojekt wurde durch die Hessenagentur gefördert und gemeinsam mit 5 Projektpartnern aus dem mittelhessischen Netzwerk entwickelt. GROSS engagiert sich mit vielfältigen Unterstützungen bei regionalen Vereinen, übernimmt freiwillig Verantwortung in sozialen, ökologischen und ökonomischen Prozessen. Insbesondere in der

Jugendförderung und Behindertensport werden diverse Projekte durch GROSS direkt gefördert. Wir sind Mitglied im Verein Mittelhessen e.V.. In diesem Verein engagieren sich mittelhessische Kommunen, Arbeitgeber, Ausbildungseinrichtungen usw. für eine nachhaltige Weiterentwicklung der Region. GROSS schafft sichere Arbeitsplätze in der Region und gibt insbesondere jungen Menschen mit dem vielfältigen Angebot an Praktika, Ausbildungsplätzen und dualen Studiengängen eine Perspektive.

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.

Die GROSS GmbH ist parteipolitisch nicht aktiv und unterstützt keine Partei, weder monetär noch in einer anderen Art und Weise. Mit Bürgermeister und anderen politischen Funktionären herrscht eine enge Zusammenarbeit in deren Funktion als Vertreter der Gemeinde Wettenberg, nicht jedoch als Vertreter einer Partei. Die GROSS GmbH übt keinen Einfluss auf Regierungsorganisationen oder aktuelle Gesetzgebungsverfahren aus noch sind aktuell Gesetzgebungsverfahren für die GROSS GmbH relevant. GROSS engagiert sich in einer Vielzahl von Vereinen und Organisationen, die allesamt eine Optimierung der Nachhaltigkeit und Arbeitssicherheit zum Ziel haben. Diese sind u.a.: • KompetenzNetz UmweltTechnologie KNUT e.V. • Verein Mittelhessen e.V. • Charta der Vielfalt e.V. • Airgroup Service- und Entwicklungsverbund • Industrie- und Handelskammer Lahn-Dill • Berufsgenossenschaft Handel und Warendistribution

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator EFFAS G01-01

Zahlungen an politische Parteien in Prozent vom Gesamtumsatz.

[Link](#)

Zahlungen an politische Parteien in Prozent vom Gesamtumsatz betragen 0%.

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 GROSS GmbH verpflichtet sich, alle geltenden Gesetze und Richtlinien einzuhalten. Für die Umsetzung ist die Geschäftsführung verantwortlich, unterstützend hat das Unternehmen einen Rechtskataster-Beauftragten bestellt.

Um Mitarbeitende in Bezug auf Bestechung und Korruption zu sensibilisieren sowie dafür zu schulen, Verbotenes zu erkennen und Rechtsverstöße zu vermeiden, hat die GROSS GmbH eine Antikorruptions-Richtlinie erstellt. Das acht-seitige Dokument wird jedem neuen Mitarbeitenden ausgehändigt. Vorallem Mitarbeitende der Vertriebs- und Projektteilungen werden auf eine rechtskonforme Abwicklung geschult und stimmen sich dazu regelmäßig mit der Geschäftsführung ab. Alle Mitarbeitenden sind zudem angehalten, gesetzeswidrige Anfragen bei der Geschäftsführung zu melden. Den Großteil ihrer Geschäftstätigkeit übt die GROSS GmbH in der Bundesrepublik Deutschland aus, wo bereits durch den deutschen Staat umfassende Maßnahmen zur Bekämpfung von Korruption etabliert sind. Tätigkeiten im Ausland, speziell im außer-europäischen Ausland, liegen in der Regel Bestellungen durch deutsche Auftraggeber zugrunde, die ebenfalls nach deutschen Gesetzen und Richtlinien agieren und sich für die Bekämpfung von Korruption einsetzen. Aufgrund der wenig komplexen Unternehmensstruktur sind neben den genannten Maßnahmen und der generellen Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und Richtlinien keine weiteren Maßnahmen, Standards, Systeme oder Prozesse vorgesehen oder als notwendig erachtet, um ein gesetzeskonformes Verhalten sicherzustellen. Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit in Bezug auf Bestechung und Korruption ergeben, halten wir für sehr gering. Lieferanten und Partner werden vor der Aufnahme von Geschäftsbeziehungen umfassend geprüft. Unsere Mitarbeitenden sind sich ihrer Verantwortung und möglicher Konsequenzen sehr bewusst. Bisher haben wir in unserem Unternehmen kein gesetzeswidriges Verhalten feststellen können, was uns in unserer Vorgehensweise bestätigt. Aus diesem Grund gibt es derzeit und in der Vergangenheit keine definierten Ziele hinsichtlich des gesetzes- und richtlinienkonformen Verhaltens.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator EFFAS V01-01

Ausgaben und Strafen nach Klagen und Prozessen wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- und Monopolverstößen.

[Link](#)

Es wurden keine Ausgaben oder Strafen aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- oder Monopolverstößen getätigt.

Leistungsindikator EFFAS V02-01

Prozent vom Umsatz in Regionen mit einem Transparency International Corruption Index unter 60. [Link](#)

In 2021 wurden Anlagen in folgenden Ländern installiert: Schweden (85); Deutschland (80); Großbritannien (78); Florida, USA (67) Die Werte in Klammern geben den Corruption Perceptions Index (CPI) zum Stand 2021 an. Der Wert 100 entspricht keiner wahrgenommenen Korruption während der Wert 0 einem hohen Maß an wahrgenommener Korruption entspricht. Der Umsatz mit Unternehmen aus einer Region mit einem *Transparency International Corruption Index* unter 60 liegt bei 0%.