



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2023

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: 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/
impresum-und-datenschutzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impresum-und-datenschutzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die GROSS GmbH wurde am 10. Dezember 1996 von Claudia Luckhardt-Gross und Michael Gross im mittelhessischen Kinzenbach gegründet. Im September 2002 zog das Unternehmen in eigene Geschäftsräume im Wettenberger „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 Industrie-, 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 fast 70 Mitarbeitenden erweitern wir ständig unser Leistungsangebot und entwickeln die Produkte und Dienstleistungen nachhaltig weiter.

Wir übernehmen Verantwortung für die Gesundheit und die Lebensqualität unserer Mitarbeitenden, unserer Kunden und Unternehmenspartner sowie für den Schutz der Umwelt. In unseren Geschäftsräumen setzen wir auf Energieeffizienz und erneuerbare Energien, die wir selbst erzeugen. Unser Gebäudebetrieb am Standort Wettenberg ist CO₂-neutral

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 ihrer Ressourcen 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.

Die GROSS GmbH agiert in den Geschäftsfeldern Druckluft- und Stickstofftechnik, Fahrzeugeinrichtungen und Handicapfahrzeuge. Die größte Hebelwirkung erzielen wir im Bereich der Energieeffizienz und CO₂-Reduktion.

Unser Ziel ist es, den Energieeintrag so gering wie möglich zu halten - sowohl in unserem eigenen Betrieb als auch bei Kundenprojekten. GROSS ist aber auch ein Vorreiter für Inklusion.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie stützt sich auf unser zentrales Managementsystem, welches nach den Normen ISO 9001, 14001 und 45001 zertifiziert ist. Unsere Strategie sowie daraus abgeleitete Ziele orientieren sich an den Zielen für nachhaltige Entwicklung. Insbesondere die SDGs 4, 5, 7, 8, 9, 10, 13 und 17 finden sich in unserer Strategie wieder.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist eng mit der allgemeinen Unternehmensstrategie verknüpft. Unsere Unternehmensziele können nur unter Berücksichtigung des Dreiklangs aus ökonomischer, ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit erfolgreich sein.

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. Folgende wesentliche Bereiche haben wir identifiziert:

Einwirkungen auf unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten (Outside-In-Ansatz)

Auf unseren Geschäftsbetrieb wirken verschiedene Faktoren, wie Gesetze und Normen, aber auch aktuelle weltwirtschaftliche Entwicklungen ein. Durch steigende rechtliche Anforderungen an die Nachhaltigkeitsaktivitäten, z.B. durch das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz steigt unser Aufwand. Auch wenn uns dieses Gesetz nicht direkt betrifft, betrifft es viele unserer Kunden und tangiert uns so nachgelagert als Lieferant ebenfalls. Aktuelle Förderprogramme des Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle für besonders energieeffiziente Produkte erleichtern unsere Vertriebsaktivitäten, da die meisten unserer Produkte die strengen Auflagen des Förderprogramms erfüllen und sich durch nachhaltige Produkte so ein Wettbewerbsvorteil erzielen lässt. Großen Einfluss auf unsere Aktivitäten haben die andauernden, weltweiten Krisen wie Corona-Pandemie und Ukraine-Krieg und damit einhergehende Lieferkettenproblematiken. In Folge gestörter Lieferketten kommt es teilweise zu langen Lieferzeiten, wodurch Planungssicherheit und Termintreue erschwert wird. Ebenfalls wirkt der Fachkräftemangel auf uns ein, dem wir mit einer ausgeprägten Ausbildungskultur und hoher Arbeitgeberattraktivität aber gut entgegen wirken.

Wesentliche Auswirkungen unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten (Inside-Out-Ansatz)

Unsere Geschäftsaktivitäten haben auch Einfluss auf unser Umfeld. Wir bieten 66 Menschen einen hochwertigen und sicheren Arbeitsplatz. Wir machen uns stark für eine optimale Arbeitsplatzkultur und gute Work-Life-Balance. 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. Unser Unternehmen wurde von einem unabhängigen Institut zu einem der besten Arbeitgeber Deutschlands ausgezeichnet. GROSS ist Unterzeichner der Charta der Vielfalt. In unserem Unternehmen arbeitet ein Team verschiedener Nationen zusammen, 10% der Belegschaft hat eine Behinderung. Unser Geschäftsbetrieb verursacht Treibhausgasemissionen von jährlich rund 115 Tonnen CO₂.

Auf den Dächern der Unternehmensgebäude sind Photovoltaikanlagen mit einer Gesamtleistung von 135 kWp installiert. Diese erzeugen jährlich mehr Strom als wir verbrauchen. Gemeinsam mit einer energieoptimierten Biomasseheizanlage mit integriertem Wärmerückgewinnungssystem aus dem Druckluft-Verdichtungsprozess in Verbindung mit einer energieoptimierten Gebäudebe- und entlüftung inklusive Wärmepumpentechnik können wir einen sehr nachhaltigen Gebäudebetrieb sicherstellen. Seit dem Jahr 2020 ist unser Gebäudebetrieb CO₂-neutral. Unsere CO₂-Emissionen entstehen durch den Einsatz von Fahrzeugen mit Verbrennungsmotor.

Chancen durch nachhaltiges Wirtschaften

- Druckluft verursacht hohe Energiekosten, die Anschaffungs- und Instandhaltungskosten der Kompressoren über den gesamten Produktlebenszyklus oft um ein Vielfaches übersteigt. Durch die Schaffung eines Bewusstseins für einen nachhaltigen, energieoptimierten Anlagenbetrieb beim Kunden können Kosten- und CO₂-Einsparungen erzielt werden.
- Durch die nachhaltige Auslegung des Unternehmens wird die Arbeitgeberattraktivität erhöht und dadurch kann Personal besser motiviert und Auszubildende oder Fachkräfte leichter gewonnen werden.
- Dank dem nachhaltigen und ressourcenschonenden Geschäftsbetrieb und der Beteiligung an regionalen Projekten genießen wir einen sehr guten Ruf in der Region.
- Durch die eigene Photovoltaikanlage können wir unseren Strombedarf selbsterzeugt decken, dadurch sind wir unabhängiger von Energiekrisen.

Risiken, die auf unser Unternehmen einwirken

- Umweltverschmutzung: Durch die hohe Menge an Öl und ölhaltigen Abfällen, die im Unternehmen im Rahmen von Servicearbeiten anfallen, besteht trotz großer Sorgfalt und strenger Regelungen die Gefahr einer Kontaminierung mit dem wassergefährdenden Stoff.
- Abgasemissionen: Im Kundendienst setzen wir derzeit noch Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor ein, deren Abgase eine Umweltverschmutzung darstellen.

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. Folgende Ziele sollen umgesetzt werden:

Ökonomische Ziele:

- Optimierung der Abfallsortierung
- Kontinuierliche Weiterentwicklung einer Kundenleitwarte (Industrie 4.0) und eines Onlinemonitoring für Kundensysteme

Ökologische Ziele:

- Bis Mitte 2024 soll ein Energiespeichersystem mit einer Nennspeicherkapazität von 45 kWh angeschafft werden, um den selbsterzeugten Strom besser nutzen zu können (SDG 7)
- Bis Ende 2026 soll eine Adsorptionskälte-Anlage installiert werden
- Bis Ende 2026 soll eine vertikale Windkraftanlage installiert werden, sofern genügend Windkraft für deren wirtschaftlichen Betrieb zur Verfügung steht (SDG 7)
- Bis Ende 2026 soll ein wasserstoffbetriebenes Fahrzeug sowie ein Elektrolyseur zur eigenen Wasserstoffproduktion angeschafft werden, sofern die Technik bis dahin am Markt verfügbar ist, um den Einsatz innovativer Fahrzeuge im Lieferverkehr und Kundenservice voranzutreiben (SDG 13)

Soziale Ziele:

- Weiterentwicklung des Sport- und Gesundheitsbereichs innerhalb des Unternehmens
- Weiteres Sicherstellen von umfassenden Gesundheitsaufklärungen und Arbeitssicherheitsschulungen
- Weiteres Sicherstellen von umfassenden Aus- und Weiterbildungsangeboten um eine hohe Qualifikation der Belegschaft zu gewährleisten (SDG 4)

Die oben angegebene Reihenfolge stellt keine Priorität dar. Unserer Unternehmensstrategie zufolge müssen alle Aktivitäten ökologische, soziale und ökonomische Anforderungen gleichrangig erfüllen. Eine Zielerreichung ist nur unter Berücksichtigung aller drei Aspekte möglich, sodass wir diese Ziele grundsätzlich nicht priorisieren.

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

Kompressoren haben naturgemäß einen hohen Energiebedarf. Über den kompletten Produktlebenszyklus gesehen übersteigen die Energiekosten der Anlage die Anschaffungs- und Instandhaltungskosten nicht selten um ein Vielfaches. Bereits während der Planung eines Projektes haben wir daher die komplette Wertschöpfungskette im Blick. Größtes Augenmerk liegt auf einer besonders energieeffizienten Auslegung der Anlagen. Unser Ziel ist es, dem Kunden ein Verständnis für energieoptimierten und nachhaltigen Anlagenbetrieb zu vermitteln.

Einkauf

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 in Anlehnung an unseren Code of Conduct. 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. Wir stehen in engem Austausch mit unseren wichtigsten Lieferanten und arbeiten gemeinsam an Lösungen, Produkte, Komponenten und Bauteile noch nachhaltiger zu gestalten.

Lieferung, Installation und Inbetriebnahme

Der regionale Lieferverkehr erfolgt CO₂-neutral 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 unserem Code of Conduct vereinbar ist. Verpackungen und Verpackungsmaterial werden zum Teil für eigene Warensendungen wiederverwendet oder sauber getrennt dem Abfallwirtschaftssystem zugeführt.

Wartung und Instandhaltung

Zu früh durchgeführte Wartungen belasten die Umwelt durch unnötiges Wechseln von Verschleißteilen sowie Ölen, zu spät durchgeführte Wartungen

gefährden jedoch die Betriebssicherheit und stellen nicht nur ein Ausfallrisiko dar, sondern ziehen häufig auch umfangreichere Reparaturen mit sich. Wartungsarbeiten müssen daher optimal geplant werden, die Wartungszyklen werden individuell an die Kundenanlagen und Betriebsbedingungen vor Ort angepasst. Unsere Service-Leitwarte überwacht permanent den Anlagenzustand und übermittelt kritische Betriebszustände, sodass wir Wartungszyklen individuell anpassen, Wartungen zielgenau planen und Anlagenausfälle verhindern können.

Für Servicearbeiten bei Kunden vor Ort werden moderne Kleintransporter mit überwiegend Euro 6-Abgasnorm eingesetzt. Im Rahmen unseres nach der ISO 14001 zertifizierten 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 fachgerecht entsorgt. Als einer von sehr wenigen Anbietern erheben wir keine Gebühren für die Entsorgung von wassergefährdenden Stoffen, wie Ölen oder ölbenetzten Filtern, um deren fachgerechte Entsorgung sicherstellen zu können.

Entsorgung und Recycling Am Ende des Produktlebenszyklus bieten wir unseren Kunden an, alte Anlagen, 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. Wir stehen im regelmäßigen Austausch mit kommunalen Abfallentsorgern um unsere Abfallmanagement weiter zu optimieren und eine höhere Recycling-Quote zu erreichen.

Im Zusammenhang mit den Abgasen von unseren Kundendienstfahrzeugen sowie der Arbeit mit wassergefährdenden Stoffen konnten wir ökologische Probleme und Risiken identifizieren, auf die wir in Kriterium 12 näher eingehen. Soziale Probleme oder Risiken konnten wir bei der Analyse unserer Wertschöpfungskette nicht feststellen.

Nachhaltigkeitskriterien prüfen wir im Kerngeschäft und entlang der Nutzungsphase unserer Produkte.

Wir prüfen kontinuierlich weitere Maßnahmen, um auch die Transparenz in vorgelagerten Prozessen zu erhöhen. So werden im Einkauf beispielsweise Lieferanten mit ISO 14001-Zertifizierung bevorzugt. Auch ein standardisiertes Verfahren in Anlehnung an das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz wird evaluiert. Aufgrund dessen, dass dieses Gesetz derzeit nur große Unternehmen zu mehr Transparenz in der Lieferkette verpflichtet, haben wir es noch nicht umfassend in unsere Prüfverfahren einfließen lassen.

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 wurden Beauftragte bestellt, 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. Unser integriertes Managementsystem unterstützt uns dabei, 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.

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.

Folgende Kennzahlen werden erhoben und ausgewertet. Alle Kennzahlen werden mit Referenzwerten sowie mit den Vorjahreskennzahlen in Relation gesetzt.

Qualität

- Kunden-Reklamationen
- interne Fehler
- Lieferantenbewertungen
- Serviceauditierungen
- Kundenzufriedenheit

Umwelt

- Stromverbrauch (in kWh)
- Verbrauch Biomasse-Pellets (in t und kWh)
- Dieserverbrauch (in Ltr. und kWh)
- Abfallmenge, detailliert aufgeschlüsselt auf die einzelnen Abfallschlüssel (in t)
- Recycling-Quote (in %)
- Scope 1-Treibhausgasemissionen
- Scope 2-Treibhausgasemissionen

Mitarbeitende

- Weiterbildungsstunden
- Arbeitsunfälle und Beinaheunfälle
- Ausfalltage

- Geschlechterquote (in %)
- Verteilung Altersgruppen (in %)
- Verteilung Führungsrollen (m/w/d) (in %)

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.

Im Sinne der Chancengleichheit ist auch für die Zukunft kein Anreizsystem auf Basis von Nachhaltigkeitszielen geplant. Die Integration von Nachhaltigkeitszielen ist aus vorgenanntem Grund auch in Zukunft nicht geplant.

Ein nachhaltiges Arbeiten ist Teil unserer Unternehmensphilosophie und Grundlage für alle Geschäftsprozesse. 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. 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.

Partnerschaftlicher Umgang auf Augenhöhe ist Grundlage jeder Zusammenarbeit. Beziehungen zum gegenseitigen Nutzen erhöhen die Wertschöpfung beider Seiten. Diesen Grundsatz leben wir unter Berücksichtigung des Code of Conduct. Um die Anspruchsgruppen zu definieren wurde eine Projektgruppe bestehend aus Mitgliedern der Geschäftsführung, der Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie Sicherheitsbeauftragten und Qualitätsmanagementbeauftragten gebildet, die im Rahmen einer Umfeldanalyse mögliche Anspruchsgruppen ermittelt hat. Folgende Anspruchsgruppen, die ein Interesse an dem Handeln der GROSS GmbH haben, wurden identifiziert:

Anspruchsgruppe	Interesse	Form des Austauschs
Gesellschafter	Nachhaltiger Unternehmenserfolg, zufriedene Mitarbeitende, gutes Betriebsklima	Offener Austausch
Mitarbeitende	Gutes Betriebsklima, Vereinbarkeit von Privatem und Beruf, Arbeitsplatzergonomie, faire Entlohnung, Anerkennung für geleistete Arbeit	Ziel-Gespräche, Betriebsversammlungen, Team-Events
Kunden	Erfolg der umgesetzten Projekte, hohe Qualität der Produkte und Dienstleistungen, termingerechte Auftragserbringung, faires Preis-Leistungs-Verhältnis	Offener Austausch, Projektabschluss-Gespräche, Jahresgespräche, Beschwerdemanagement, Serviceauditierungen
Lieferanten	Gute und langfristige Geschäftsbeziehungen, marktgerechte Preisgestaltung	Offener Austausch, Jahresgespräche, Beschwerdemanagement
Kreditinstitute und Banken	Gute und langfristige Geschäftsbeziehungen, gute Bonität und Kreditsicherheit	Offener Austausch
Staatliche Organisationen	Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben, Abführung von Steuerzahlungen, nachhaltige Weiterentwicklung der Region	Rechtskataster, bei Bedarf offener Austausch
Nachbarschaft des Unternehmens	Gutes Zusammenleben, Emissionsarmes Umfeld (Verkehr, Lärm, Abgase, etc.)	Offener Austausch, gemeinsame Events im Wettener „Gewerbe- und Umweltpark“
Berufsgenossenschaften	Einhaltung der gesetzlichen und berufsgenossenschaftlichen Vorschriften (DGUV, BetrSichV, etc.), hohe Sicherheit im Betrieb aufrechterhalten	Rechtskataster, bei Bedarf Schulungen
Schulen und Universitäten, Jobcenter	Vermittlung potenzieller Arbeitskräfte, Anbieten von Weiterbildungsmaßnahmen, Gewinnung von Fachkräften	Offener Austausch, Teilnahme an Ausbildungsmessen, etc.
Partner/Netzwerke	Gute und erfolgreiche Zusammenarbeit	Offener Austausch, Versammlungen über Netzwerke
Wettbewerber	Eigenen Marktanteil sichern	Marktbeobachtung

Die aus den Dialogen gewonnenen Erkenntnisse fließen direkt in das Nachhaltigkeitsmanagement ein. Es wird geprüft, ob die die neuen

Erkenntnisse mit dem Nachhaltigkeitsmanagement vereinbar sind und gegebenenfalls bereits berücksichtigt sind. Das Nachhaltigkeitsmanagement wird bei Bedarf dynamisch weiterentwickelt oder angepasst.

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.

Technische Entwicklungen sind im Fokus der Unternehmensleitung. Durch die Netzwerk-, Verbands- und Vereinsarbeit sind wir stets optimal über Neuerungen in beiden Unternehmensbereichen informiert. In vielfältigen Projekten arbeiten wir daran, die eigenen Produkte und Prozesse stetig zu verbessern.

Die Gross GmbH agiert in den Geschäftsfeldern Druckluft- und Stickstofftechnik, Fahrzeugeinrichtungen und Handicapfahrzeuge.

Unsere Produkte haben eine positive Auswirkung auf soziale und ökologische Aspekte. Über alle Geschäftsfelder herrschen gute Arbeitsbedingungen. Wir schaffen sichere und hochwertige Arbeitsplätze in der Region, gesunde Arbeitsplätze nach höchsten Arbeitssicherheits-Standards, bieten einen eigenen Fitnessraum mit Sauna, Jobrad und weiteres. Unser Arbeitsschutz ist ISO 45001-zertifiziert. Regelmäßige, anonyme Mitarbeiterbefragungen mit sehr hoher Teilnahmequote bescheinigen uns eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit. Insbesondere im Geschäftsbereich "Handicapfahrzeuge" bieten unsere Produkte einen Mehrwert für die Gesellschaft, in dem wir Fahrzeuge für bewegungseingeschränkte Personen umbauen, sodass diese ihre Mobilität erhalten und so aktiv am Leben teilhaben können.

Die Ressourcennutzung wird auf ein notwendiges Minimum reduziert. Unser Gebäudebetrieb ist rechnerisch CO₂-positiv. Abfälle werden sortenrein getrennt und recycelt. Im Rahmen unserer Serviceleistungen nehmen wir Altöl, Ölfilter und weitere ölbenetzte Abfälle, die im Zusammenhang mit unseren Produkten stehen, unentgeltlich zurück. So können wir sicherstellen, dass die Entsorgung stets fachgerecht erfolgt. Unsere Produkte sind in einigen Bereichen nachweislich die energieeffizientesten ihrer Art am Markt. Dadurch halten wir auch in Kundenprojekten den Energieeintrag so gering wie möglich und helfen auch unseren Kunden, nachhaltig zu arbeiten.

Als strategischer Partner des weltweit agierenden Kompressoren-Herstellers

„Atlas Copco“ arbeiten wir eng an der Weiterentwicklung der Wärmerückgewinnungssysteme aus dem Verdichtungsprozess mit. Die Zusammenarbeit mit weltweit führenden Herstellern ermöglicht uns den Einsatz hochwertiger und effizienter Produkte.

Unsere Service-Leitwarte für Kundensysteme wird kontinuierlich ausgebaut. Unsere Leitwarte ermöglicht einen Fernzugriff auf Kundenanlagen und die Überwachung wichtiger Anlagenparameter. Die Risiken eines Produktionsausfalls können erheblich gesenkt und die Wartungspläne individuell auf Grundlage der Live-Parameter angepasst werden. Gleichzeitig können Wartungen verbunden und Routen hinsichtlich kurzer Wegzeiten und verringertem CO₂-Ausstoß optimal geplant werden.

Derzeit entwickeln wir unsere Airbox, eine kompakte, modulare Energiezentrale mit integrierten Druckluftherzeugern, Druckluftaufbereitungssystemen, Wärmerückgewinnungsanlagen sowie vielen weiteren Ausstattungsdetails weiter. Die Energiezentrale wird hinsichtlich Konstruktion, digitaler Integration und Vertriebskonzept weiterentwickelt. Insbesondere die digitale Integration und die weltumspannende Infrastruktur des IoT ist ein sehr wichtiger Entwicklungsaspekt mit höchster Priorität.

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 Mitarbeitenden und der Umwelt weiter.

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.

Durch die Erweiterung unserer Service-Leitwarte und der stetig wachsenden Anzahl an daran angebotenen Kundenanlagen können wir wichtige

Anlagenparameter live überwachen und auswerten. Dadurch können fällige Wartungsarbeiten besser geplant und die Routenplanung hinsichtlich kurzer Wegstrecken und verringertem CO₂-Ausstoß optimal gestaltet werden.

Leistungsindikator EFFAS VO4-12

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](#)

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

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 (2023)	Nutzung
Wasser	380 m ³	Wasser wird im Rahmen der Gebäudeinfrastruktur für Küchen und Badezimmer sowie im Werkstattbereich für Spülbecken benötigt.
Strom	101.506 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	42.459 Liter / 424.418 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	64,78 Tonnen / 323.900 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 naturbelassene Flächen 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.

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 126.000 kWh, das entspricht etwa 118%

unseres eigenen Strombedarfs. Im Sommer können wir unseren eigenen Strombedarf vollständig decken sowie das öffentliche Stromnetz versorgen. Naturgemäß herrscht im Sommer eine Überdeckung und im Winter eine Unterdeckung, sodass wir Peaks im Winter zusätzlich mit Gießener Grünstrom decken. 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. 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 erreicht unser Gebäude eine "echte" klima-neutrale Bilanz.

Einziger Emissionsfaktor ist unser Fuhrpark. Um die Emissionen unseres Fuhrparks zu reduzieren streben wir eine stetige Optimierung an. Im Vertrieb setzen wir überwiegend nachhaltige Hybrid- bzw. Vollelektrofahrzeuge ein, die bisherige Diesel-Fahrzeuge ersetzen. 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 Zukunft sollen auch Fahrzeuge mit Wasserstoffantrieb im Kundenservice erprobt werden, um langfristig einen CO₂-neutralen Fuhrpark zu erreichen. Es ist derzeit nicht möglich, den kompletten Fuhrpark mit nachhaltigen Energieträgern zu betreiben. Bis 2026 sollen ein erstes Wasserstoff-angetriebenes Fahrzeug angeschafft werden, insofern die Technik am Markt verfügbar ist. 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. Rechnungen werden, sofern vom Kunden akzeptiert, digital versandt. Serviceaufträge wurden von Papier auf den digitalen Versand umgestellt, auch Wartungsverträge werden nicht mehr per Post, sondern nur noch digital versandt. Wir bieten eine gute, digitale Infrastruktur und motivieren unsere Mitarbeitenden für die Digitalisierung, möchten jedoch jedem die Freiheiten lassen, die Arbeitsweise frei zu gestalten. Daher gibt es zu diesem Ziel keine quantitative oder zeitbezogene Einordnung. 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 81,99 Tonnen im Jahr 2023.

Das Gesamtgewicht verteilt sich wie folgt:

- 1) 8,00 Tonnen gewerbliche Siedlungsabfälle
- 2) 9,32 Tonnen Verpackungen aus Papier/Pappe
- 3) 12,82 Tonnen Verpackungen aus Holz
- 4) 7,94 Tonnen Metallschrott
- 5) 43,91 Tonnen gewerbliche und industrielle Abfälle, die mit Abfällen aus privaten Haushalten nach Art, Zusammensetzung, Schadstoffgehalt oder Reaktionsverhalten nicht vergleichbar sind.

Unter 5) fallen vor allem Maschinen- und Getriebeöle, halogenfreie Bearbeitungsemulsionen (Kondensat) und Aufsaug- und Filtermaterialien bzw. överschmierte Betriebsmittel.

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

Die Recycling-Quote beträgt 90,2%.

Die Berechnung findet gemäß den Vorgaben der GewAbfV statt. Die Recycling-Quote ergibt sich aus der Division der Masse an getrennt erfassten gewerblichen Abfälle durch die Gesamtmasse aller gewerblichen Siedlungsabfällen.

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

Im Unternehmen eingesetzte Energiequellen sind Strom, Biomasse-Pellets und Diesel. Kombiniert ergibt sich ein Energieverbrauch von 849,8 MWh (2023).

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 2026 ein Fahrzeug mit Wasserstoff-Antrieb anschaffen und testen. Da diese Technik auf dem Markt derzeit jedoch noch kaum verfügbar ist und im Alltag wenig 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-Pellets 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 ca. 118% unseres eigenen Strombedarfs. In den Sommermonaten können wir unseren Bedarf vollständig decken. Da naturgemäß im Sommer jedoch eine Überdeckung und im Winter eine Unterdeckung stattfindet, kompensieren wir im Winter Stromspitzen zusätzlich mit dem Bezug von Gießener Grünstrom.

In 2023 erarbeiten wir ein Konzept, mit dem zukünftig ein Heizstab, der direkt von der Photovoltaikanlage versorgt wird, für Warmwasserbereitung die Heizanlage in den Sommermonaten komplett substituiert werden soll.

Berechnungsgrundlage für die Treibhausgas-Emissionen sind die offiziellen Umrechnungsfaktoren des Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle mit Stand 30.11.2022, einsehbar auf der Energieseite des BAFA unter folgendem Link: https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Energie/eew_infoblatt_co2_faktoren_2022.html

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator EFFAS E02-01
Gesamte THG-Emissionen (Scope 1, 2, 3). [Link](#)

Die gesamten messbaren Treibhausgasemissionen betragen 112.470 kg/a (2023) und entstehen ausschließlich durch unseren Fuhrpark.

Die Scope 1-Emissionen betragen somit 112.470 Kilogramm CO₂ im Jahr 2023.

Die Scope 2-Emissionen betragen 0 Tonnen CO₂ im Jahr 2023.

Die Scope 3-Emissionen werden derzeit nicht gemessen. Dennoch achten wir auch entlang der Wertschöpfungskette auf Nachhaltigkeit. Wir bevorzugen z.B. regionale Lieferanten oder optimieren unsere Routenplanung.

Emission durch Kraftstoffbedarf unseres Fuhrparks: 112.470 kg/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 Brems Scheiben 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. 18.000 kWh (ca. 18% 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 30.11.2022, einsehbar auf der Energieseite des BAFA unter folgendem Link: https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Energie/eew_infoblatt_co2_faktoren_2022.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.

Die Einhaltung der deutschen Gesetze und Standards zu Arbeitnehmerrechten sind für uns selbstverständlich. Wir haben im Ausland keine Mitarbeiter beschäftigt, jedoch verkaufen und installieren wir unsere Anlagen weltweit. Bei Montage- oder Servicetätigkeiten 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.

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. Im Rahmen des von der zeag GmbH durchgeführten Wettbewerbs "Top Job" führen wir regelmäßig anonyme Mitarbeitenden-Befragungen durch. Bereits im ersten Jahr der Teilnahme, am 17. Februar 2017, wurde die GROSS GmbH 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, 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. Montage- und Serviceeinsätzen 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.

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 Migrantinnen 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. Unser Ziel ist es, den Anteil weiblicher Führungskräfte zu stärken sowie eine ausgewogene Altersstruktur über alle Abteilungen zu erreichen. Aufgrund unserer hohen Ausbildungsquote haben die 20 - 29 Jährigen naturgemäß einen erhöhten Anteil an der Altersstruktur. Inklusion ist ein weiterer wichtiger Baustein des Unternehmenserfolgs. 10% der Belegschaft sind schwerbehindert. Die gesetzlich vorgeschriebene Schwerbehinderten-Quote wird damit weit übertroffen. Alle wichtigen Unternehmensbereiche sind barrierefrei gestaltet, behinderte Menschen werden voll in die Unternehmensprozesse integriert. 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.

Chancengerechtigkeit ist ein laufender Prozess, der nie abgeschlossen sein kann. Wir haben für dieses Ziel daher keinen Zeithorizont oder eine quantitative Einordnung festgelegt. Die Bewertung dieses Ziels erfolgt positiv, solange deutliche Tendenzen zu einer ausgewogeneren Struktur erkennbar sind.

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. 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. Neben klassischen Schulungen in Präsenz haben sich während der Corona-Krise Online-Schulungen etabliert und als erfolgreich erwiesen, sodass wir an diesen

trotz Aufhebung der Corona-Regeln festhalten und als Alternative anbieten. Unsere Strategie zur Aus- und Weiterbildung wird erfolgreich umgesetzt. Das Zusammenspiel aus jungen Auszubildenden und erfahrenen Experten funktioniert perfekt. Wir verfolgen daher unsere kontinuierlichen Ziele weiter, eine hohe Ausbildungsquote aufrecht zu erhalten sowie eine ausgewogene Altersstruktur beizubehalten.

Beschäftigungsfähigkeit beginnt aber schon beim Arbeits- und Gesundheitsschutz. Deshalb bieten wir im Unternehmen einen Sport- und Wellnessbereich an, welcher von jedem Mitarbeiter genutzt werden kann. Ergänzend ist einmal wöchentlich ein professioneller Trainer im Haus, der ausgewählte Kurse anbietet. Außerdem steht allen Mitarbeitenden ein Gesundheitsbudget zur freien Verfügung.

Wir sehen derzeit keine Risiken, die die Qualifizierung in unserem Unternehmen beeinträchtigen könnten. Unsere Strategie zur Aus- und Weiterbildung wird erfolgreich umgesetzt. Es besteht derzeit kein Veränderungsbedarf. 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.

Unser Ziel ist es, das Gesundheitsprogramm sowie das Schulungsprogramm kontinuierlich auszubauen. Dieses Ziel lässt sich jedoch nicht quantifizieren. Führungskräfte stehen in engem Austausch mit Mitarbeitenden, um deren Wünsche und Ideen zu besprechen. Das Schulungsangebot ist ein fester Bestandteil der regelmäßigen Feedback-Gespräche. Wann immer sich ein Kollege die Teilnahme an einer fachlich oder persönlich sinnvollen Schulung wünscht, wird diese umgesetzt. Das Gesundheitsprogramm wird kontinuierlich evaluiert, Wünsche der Belegschaft, wie z.B. in diesem Jahr nach professionellen Kursen, kurzfristig geplant und umgesetzt.

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	3,5	Anzahl Mitarbeitende (VZÄ) 50-59 Jahre	13,5	Anzahl Mitarbeitende (VZÄ) 40-49 Jahre	9	Anzahl Mitarbeitende (VZÄ) 30-39 Jahre	6,5	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 65 Mitarbeitenden sind 10 weiblich. Umgerechnet ergibt das einen Anteil weiblicher VZÄ (Vollzeitäquivalent) von 16,2 %.

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 gesamten Weiterbildungskosten liegen bei 52.092,- € (2023). Pro VZÄ ergibt das durchschnittliche Weiterbildungskosten von rund 965,- €.

Der tatsächliche Weiterbildungsaufwand lässt sich jedoch nicht alleine anhand der oben genannten Weiterbildungskosten darstellen. Ein Teil der Schulungen werden von unseren Lieferanten teilweise kostenlos angeboten, sodass diese Weiterbildungsstunden nicht monetär erfasst werden.

Desweiteren finden Schulungen auch durch interne Referenten statt, außerdem steht ein Schulungsraum und eine Bibliothek für ein Selbststudium zur Verfügung.

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 sowie deren Philosophie mit unserem Code of Conduct vereinbar ist. Um deren Einhaltung auch in unserer Lieferkette zu gewährleisten, bevorzugen wir beim Einkauf von Produkten und Dienstleistungen grundsätzlich regionale Anbieter. Sämtliche Lieferanten sitzen in Deutschland oder der europäischen Union. Aufgrund der strengen Reglementierung in Sachen Menschenrechte und dem sehr effizienten Menschenrechtsschutz innerhalb der europäischen Union sehen wir keine Risiken in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen.

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 keine weiteren Ziele in Bezug auf die Einhaltung von Menschenrechten. Sollten wir Annahme für die Missachtung von Menschenrechten haben, oder Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen außerhalb der EU aufbauen wollen, werden wir unsere Vorgehensweise erneut prüfen.

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 politisch 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 hat die GROSS GmbH eine Antikorruptions-Richtlinie erstellt. Die Richtlinie soll dabei helfen, rechtswidriges Verhalten zu erkennen und Rechtsverstöße zu vermeiden. Vorallem Mitarbeitende der Vertriebs- und Projektabteilungen 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 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 2023 war die GROSS GmbH in folgenden Ländern aktiv:

Belgien (73)

Deutschland (78)

Niederlande (79)

Österreich (71)

Schweden (82)

USA (69) Die Werte in Klammern geben den Corruption Perceptions Index (CPI) zum Stand 02.01.2023 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 in 2023 bei 0%.