

#weiter_gehen

2023 | NACHHALTIGKEITSBERICHT



ASSMANN

400+

MITARBEITENDE
in Deutschland inkl. Azubis
(2023)

2,9

MIO. EURO
Ø pro Jahr für
Investitionsprojekte

75+

%
EIGENKAPITALQUOTE
Ø pro Jahr

150

MIO. EURO
UMSATZ
(2023)



Die Inhalte des Nachhaltigkeitsberichts beziehen sich explizit auf die ASSMANN BÜROMÖBEL GMBH & CO. KG mit Sitz in Melle. Die Grafik zeigt die Standorte unserer Showrooms und den Sitz des Tochterunternehmens SPACEMANN Ltd. in Haverhill. Diese Standorte beziehungsweise Gesellschaften sind nicht Bestandteil des vorliegenden Berichts.

Inhaltsverzeichnis

04		#weiter_gehen Editorial	54		Menschen im Fokus Menschen
06		Unser Bericht 2023 Unsere Nummer 5	60		Unser Kurs auf Nachhaltigkeit Die Zukunft
08		Raum für Innovation Unternehmensvorstellung	62		GRI-Index für den Nachhaltigkeitsbericht Unsere Datenbasis
10		Organisation und Managementsysteme Bestandteile des Berichts	68		Informationen über den Bericht Hinter den Kulissen
12		Das Team hinter der Strategie Unser Nachhaltigkeitsteam	70		Ausgezeichnete GUTE ARBEIT Auszeichnungen
14		Doppelt hält besser Wertschöpfung und Wesentlichkeit			
16		Wertschöpfung – eine runde Sache Wertschöpfung			
18		Fokus auf das Wesentliche Die Wesentlichkeitsanalyse			
22		Die Weichen sind gestellt Die Wesentlichkeitsanalyse			
26		Unser Nachhaltigkeitsleitbild Das definierte Rahmenwerk			
28		Gemeinsam nachhaltig Unsere Botschafter			
30		Gemeinsam die Gegenwart gestalten Geschäftsverhalten			
36		Verantwortung für unser Klima Klima			
42		Aus Respekt vor unserer Umwelt Umwelt			
48		Zwei aus dem gleichen Holz Material			

Unser Dreiklang

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht 2023 ist Teil unseres kommunikativen Dreiklangs. Unsere diesjährige Nachhaltigkeitskommunikation besteht aus diesem **nach GRI-Standards angefertigten und geprüften Dokument, unserer Broschüre zu dem Thema und dem Nachhaltigkeitsbereich auf unserer Website.**

Mit dieser Ausführung berichten wir bereits zum fünften Mal über unsere Nachhaltigkeitsstrategie und zeigen Ihnen unsere Fortschritte sowie unsere nächsten Meilensteine auf.

Wer noch mehr über unser Engagement und unsere Zusammenarbeit mit Partnern erfahren möchte, findet Wissenswertes auf unserer Website.



Zur Website
ass.al/nachhaltigkeitsbericht2023

#weiter_gehen

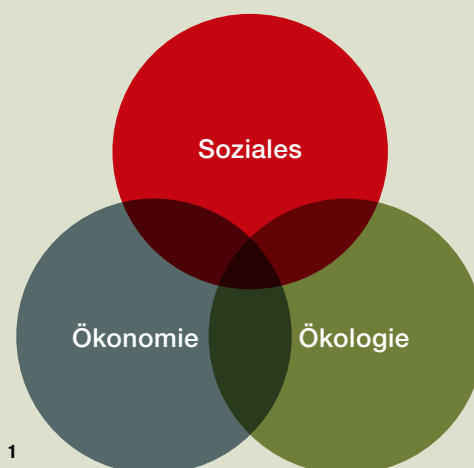
Nachhaltiges Handeln ist für uns kein Trend, sondern fester Bestandteil der ASSMANN DNA. Welche Fortschritte wir in Bezug auf Nachhaltigkeit machen und wie wir sie leben, dokumentieren wir transparent in unserer crossmedialen Kommunikation: in diesem digitalen, ausführlichen und nach GRI-Standards geprüften Nachhaltigkeitsbericht, auf unserer Website und in unserer Broschüre zum Thema Nachhaltigkeit.

Seit mehr als 30 Jahren verfolgen wir das ehrgeizige Ziel, bei allem wirtschaftlichen Handeln immer auch die Auswirkungen auf unsere Umwelt im Blick zu haben und unserer gesellschaftlichen Verantwortung als regional verwurzeltes Familienunternehmen gerecht zu werden. Weil wir überzeugt sind, dass es immer noch nachhaltiger geht, steht unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung nun zum zweiten Mal unter dem Titel #weiter_gehen.

Kommunikativer Dreiklang

Unsere Erfahrungen zeigen deutlich, dass nachhaltiges Handeln und wirtschaftlicher Erfolg Hand in Hand gehen können. Diese Erkenntnis ist für uns zugleich Bestätigung und Motivation dafür, dass wir unseren Weg #weiter_gehen und vorausschauend agieren. Mit unserem Nachhaltigkeitsbericht 2023 setzen wir ein Zeichen dafür, denn er orientiert sich schon heute an der offiziellen EU-Nachhaltigkeitsrichtlinie, der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), die für uns als Unternehmen ab 2026 verpflichtend wird.

Weil es uns aber ebenso wichtig ist, unsere Mitarbeitenden, Partner und die Öffentlichkeit regelmäßig und ehrlich zu informieren, veröffentlichen wir nicht nur unseren Nachhaltigkeitsbericht mit umfassenden geprüften Informationen und Kennzahlen, sondern beschreiben in diesem Bericht und in unserer Nachhaltigkeitsbroschüre komprimiert die Kooperation mit den Menschen, mit denen wir kontinuierlich am Thema Nachhaltigkeit zusammenarbeiten. Der dritte wichtige Bereich unserer Nachhaltigkeitskommunikation ist die ASSMANN Website. Hier kommunizieren wir fortlaufend aktuelle Inhalte



und ergänzende Kennzahlen rund um das Thema Nachhaltigkeit. Die QR-Codes in den Artikeln auf den folgenden Seiten verweisen auf die weiteren Informationen.

Herausforderungen meistern

Mit diesem Dreiklang aus Fakten, Geschichten und aktuellen Informationen laden wir Sie dazu ein, sich umfassend über Nachhaltigkeit bei ASSMANN zu informieren, inklusive der damit verbundenen, momentan größten Herausforderungen: Digitalisierung, Stabilisierung der Lieferketten, Senkung von CO₂-Emissionen und Gewinnung von Fachkräften. Unsere Bestrebungen konzentrieren sich auf die Kernbereiche der Nachhaltigkeit – Ökonomie, Ökologie und Soziales –, wie in der Abbildung dargestellt.

Die Baumscheibe als Symbol

In der Kommunikation zum Thema Nachhaltigkeit ist an verschiedenen Stellen die Baumscheibe zu finden, ein Symbol für die über die Jahre entwickelte Nachhaltigkeitsstrategie bei ASSMANN. Der Baumstamm steht mit seinen Jahresringen



- 1 Die drei Kernbereiche der Nachhaltigkeit
- 2 Karla und Dirk Aßmann setzen sich mit vereinten Kräften für eine nachhaltige Zukunft ein
- 3 Karla Aßmann ist seit 2023 Geschäftsführerin

2

sinnbildlich für unsere langjährige Tradition und das stetige Wachstum seit der Gründung des Unternehmens im Jahr 1939. Gleichmaßen verdeutlicht das Naturprodukt unsere Verbindung zur Umwelt und zu dem Rohstoff Holz. Auch für unsere Verlässlichkeit mit starken, gewachsenen Partnerschaften mit Mitarbeitenden, Lieferanten, dem Fachhandel und Kunden steht das Bild des standhaften Baumes.

Frischer Wind und klare Visionen

Im Zuge der stetigen Weiterentwicklung ist ASSMANN seinen Werten treu geblieben. Der Eintritt von Karla Aßmann in die Geschäftsführung im Jahr 2023 sicherte frühzeitig die Unternehmensnachfolge und markiert einen wichtigen Schritt in unserer Historie. In der vierten Generation wird Karla Aßmann die Traditionen, Werte und Visionen der Familie in die Zukunft führen und das Unternehmen weiterentwickeln. Nachhaltigkeit bleibt dabei fester Bestandteil der Unternehmensstrategie und legt den Grundstein, um auch erfolgreich für die nächste Generation zu wirtschaften. Was uns dabei besonders wichtig ist und wie wir das in der Praxis umsetzen, erfahren Sie auf den nächsten Seiten.

Herzliche Grüße aus Melle

Karla und Dirk Aßmann
ASSMANN BÜROMÖBEL GMBH & CO. KG



3

Jetzt entdecken

Aktuelle Informationen und weiterführende Daten finden Sie auch auf unserer Website.



Zur Website
ass.al/nachhaltigkeitsbericht2023



1 Auch bei nachhaltigen Konzepten legt ASSMANN Wert auf „Gute Arbeit“

2 Der ASSMANN Nachhaltigkeitsbericht 2020 wurde im Ranking des IÖW und der Unternehmensvereinigung future e.V. als bester Nachhaltigkeitsbericht in der Kategorie „Kleine und mittlere Unternehmen“ in Deutschland prämiert

3 Dr. Julia Koch und Karla Aßmann arbeiten eng zusammen, um Themen der Nachhaltigkeit voranzutreiben



2

Neugierig?

Seit dem Jahr 2011 kommunizieren wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten mit größtmöglicher Transparenz. Werfen Sie gerne einen Blick in unser Archiv und entdecken Sie die ASSMANN Nachhaltigkeitsberichte der vergangenen Jahre.



Zum Archiv
ass.al/archiv

Unser Bericht 2023

Seit drei Jahrzehnten lebt ASSMANN nachhaltiges Handeln vor. Was für den Hersteller moderner Einrichtungslösungen bereits Alltag ist, stellt für manche Industrieunternehmen noch eine Herausforderung dar: das Bewusstsein für Nachhaltigkeit zu stärken, auswertbare Daten zu Emissionen und gesellschaftlichen Aspekten zu sammeln und wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um unsere Gegenwart und Zukunft maßgeblich mitzugestalten.

Als nachhaltig agierendes Familienunternehmen haben wir uns über lange Zeit hinweg Kompetenzen aneignen und Erfahrungen sammeln können, die wir in diesem Bericht mit anderen teilen möchten. Wir sind uns darüber im Klaren, dass auch ASSMANN nicht fehlerfrei ist und bei unseren Prozessen noch Optimierungspotenzial besteht. Ganz getreu unserem Leitgedanken #weiter_gehen sehen wir dies jedoch nicht als Hindernis, sondern als Chance zur Weiterentwicklung.

Offizielle Vorgaben dienen als Unterstützung

So orientiert sich ASSMANN bereits mit dem aktuellen Nachhaltigkeitsbericht an den Kriterien der neuen EU-weiten Berichtspflicht (Corporate Sustainability Reporting Directive, kurz CSRD), auch wenn diese für ASSMANN erst im Jahr 2026 verpflichtend ist. Die dafür erforderliche doppelte Wesentlichkeitsanalyse hat das Nachhaltigkeitsteam schon in diesem Jahr durchgeführt. Darüber hinaus orientiert sich ASSMANN im vorliegenden Bericht am Standard der Global Reporting Initiative (GRI), der seit dem 1. Januar 2023 verbindliche Vorgaben für eine einheitliche Berichterstattung gemäß der Stiftungsleitlinie vorgibt. Mit der global etablierten Methode, die als das meistgenutzte Rahmenwerk für die Nachhaltigkeitsberichterstattung

gilt, erhalten Unternehmen eine Anleitung, sich den relevanten Themen aus den drei Bereichen Ökonomie, Ökologie und Soziales zu widmen, diese einzuordnen und in ausreichendem Maß zu bewerten. Mit der Orientierung an diesem Standard hat ASSMANN bereits Erfolge erzielt. Der Nachhaltigkeitsbericht 2020 wurde vom Institut für ökologische Wirtschaftsforschung (IÖW) als der beste in der Kategorie „Kleine und mittlere Unternehmen“ in Deutschland ausgezeichnet. Zusätzlich setzt die 2022 erreichte Platzierung unter den Top 50 der nachhaltigsten mittelständischen Unternehmen Deutschlands einen hohen Maßstab, dem ASSMANN weiterhin gerecht werden möchte.

Erfolge bewerten

Als regional verwurzelt mittelständisches Familienunternehmen möchte ASSMANN an seinen Leistungen gemessen werden. Logische Konsequenz und nächster Schritt ist daher die von ASSMANN freiwillig initiierte externe Verifizierung der durchgeführten Untersuchungen und erhobenen Daten: Der Nachhaltigkeitsbericht 2023 wurde im Mai 2024 von der TÜV SÜD Management Service GmbH in Übereinstimmung mit den GRI-Standards (2021) geprüft. ■



Raum für Innovation

Um seinen Kunden auch in Zukunft innovative Lösungen für moderne Arbeitswelten bieten zu können, setzt ASSMANN auf nachhaltiges Wachstum, Menschlichkeit und digitalen Fortschritt.



Was als kleine Dorftischlerei begann, zählt heute zu den modernsten Büromöbelfertigungen Europas. Mit seiner über 85-jährigen Firmengeschichte setzt das Meller Familienunternehmen auch heute noch auf Bodenständigkeit, Kunden- und Mitarbeiternähe sowie organisches Wachstum – mit Erfolg: Mehr als 400 Mitarbeitende entwickeln und produzieren Lösungen für moderne Bürokonzepte und erwirtschafteten 2023 einen Umsatz von 150 Millionen Euro. Die erfolgreiche Umsetzung ökologischer, ökonomischer und sozialer Ziele ist dabei fester Bestandteil der Unternehmensstrategie.

Das ASSMANN Prinzip

Der Grundsatz „GUTE ARBEIT“ bedeutet für ASSMANN nicht nur, den Kundenbedürfnissen gerecht zu werden, sondern auch nachhaltiges Handeln auf allen Ebenen: von umweltfreundlichen Produktionsstandards über die Unternehmenskultur, in der sich Menschen wohlfühlen, bis zu den Produkten, mit denen inspirierende Arbeitsumgebungen realisiert werden. Dafür entwirft ASSMANN innovative Einrichtungslösungen, die auf aktuelle Anforderungen und individuelle Bedürfnisse

zugeschnitten sind. Höchste Qualitätsstandards und lange Lebenszyklen der Möbelsysteme tragen dem Nachhaltigkeitsgedanken Rechnung und spielen eine ebenso wichtige Rolle wie Sicherheit, Ergonomie, Design und Funktionalität. Von Open Space über Flexible Office bis hin zum Homeoffice: Auch für die Themen rund um „New Work“ bietet ASSMANN das passende Interieur und antwortet damit, ergänzt durch das vielfältige Dienstleistungsangebot ASSMANN 4ROOMS, mit einem modernen und ganzheitlichen Produktportfolio auf die Herausforderungen der heutigen Arbeitswelt.

„Made in Melle“

Am Produktionsstandort in Melle entstehen täglich mehr als 2.500 Möbelstücke. Hochmoderne Fertigungsanlagen garantieren dabei höchste Qualität bei punktgenauem Timing und setzen Maßstäbe in der Büromöbelindustrie. Dass bei ASSMANN alle Zeichen auf Zukunft stehen, zeigt 2023 auch die Gesamtinvestition von 7,7 Millionen Euro in den Standort Melle. Der damit verbundene Neubau für die Erweiterung der Lager- und Logistikflächen ist ein wichtiger Beitrag, um die



2

- 1 Der Unternehmensstandort in Melle
- 2 Digitale Meetings sind Teil des modernen Kommunikationskonzepts bei ASSMANN und erleichtern die Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens
- 3 Moderne Arbeitswelten – zu sehen im 900 Quadratmeter großen Ausstellungsraum des ASSMANN Forums
- 4 Ein Einblick in die Produktion – hier werden täglich 2.500 Möbelstücke hergestellt



3



4

150 Mio.

EURO UMSATZ IN 2023

Liefertreue zu erhöhen und Prozesse effizient zu gestalten. Zusätzlich wurde das neue Logistikcenter so konzipiert, dass die neue Photovoltaikanlage auf dem Dach und den Fassadenflächen optimal ausgerichtet werden konnte.

Auch die internen Abläufe sind bei ASSMANN ideal aufeinander abgestimmt. Durch die Kombination von Verwaltung und Produktion an einem Standort können Synergien genutzt und Entscheidungswege kurz gehalten werden. Ob vor Ort oder remote: Dank moderner technischer Ausstattung der Arbeitsplätze und digitaler Kommunikationskonzepts sind die Mitarbeitenden von überall gut vernetzt. In der Fertigung setzt man ebenfalls auf digitalen Fortschritt und erweist sich als Vorreiter: Die Produktion wurde in den letzten 25 Jahren von einer Serienfertigung auf eine automatisierte und voll digitalisierte Produktion umgestellt, die sich der Auftragslage anpasst. Inzwischen werden sämtliche Abläufe online gesteuert, was dazu beigetragen hat, die Produktivität um fast 20 Prozent zu steigern und eine Fehlerquote von annähernd 0 Prozent zu erreichen. Diese Entwicklungen erfüllen die

Geschäftsführerin Karla Aßmann mit Stolz: „ASSMANN unterliegt seit seiner Gründung stetiger Modernisierung. Besonders in Zeiten des technischen Wandels hat mein Vater das richtige Gespür bewiesen und mit dem Mut, neu zu denken, die Weichen für unsere heutige Position gestellt. Auch ich möchte diesen Weg #weiter_gehen und mit Innovationen unseren nachhaltigen Betrieb ausbauen.“ ■

GUTE ARBEIT

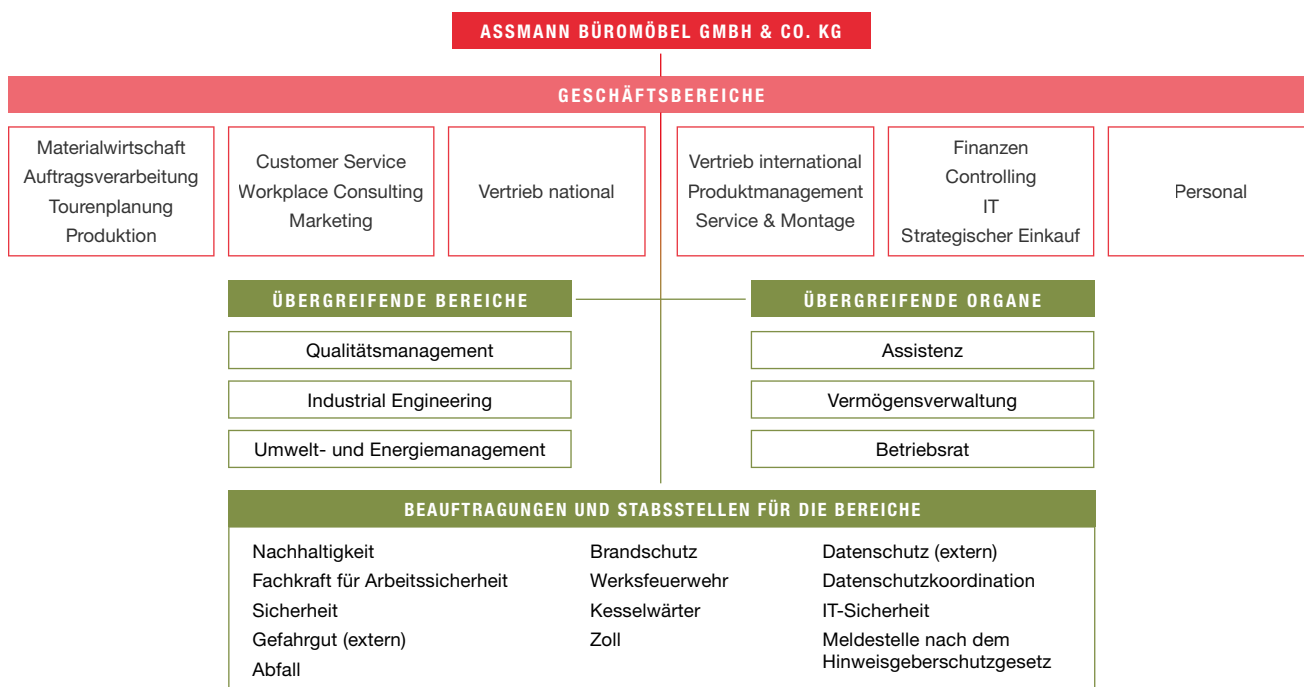
Mehr zu ASSMANN erfahren Sie online in unserer Unternehmensvorstellung.



Zur Unternehmensvorstellung
www.assmann.de/unternehmen

Organisation und Managementsysteme

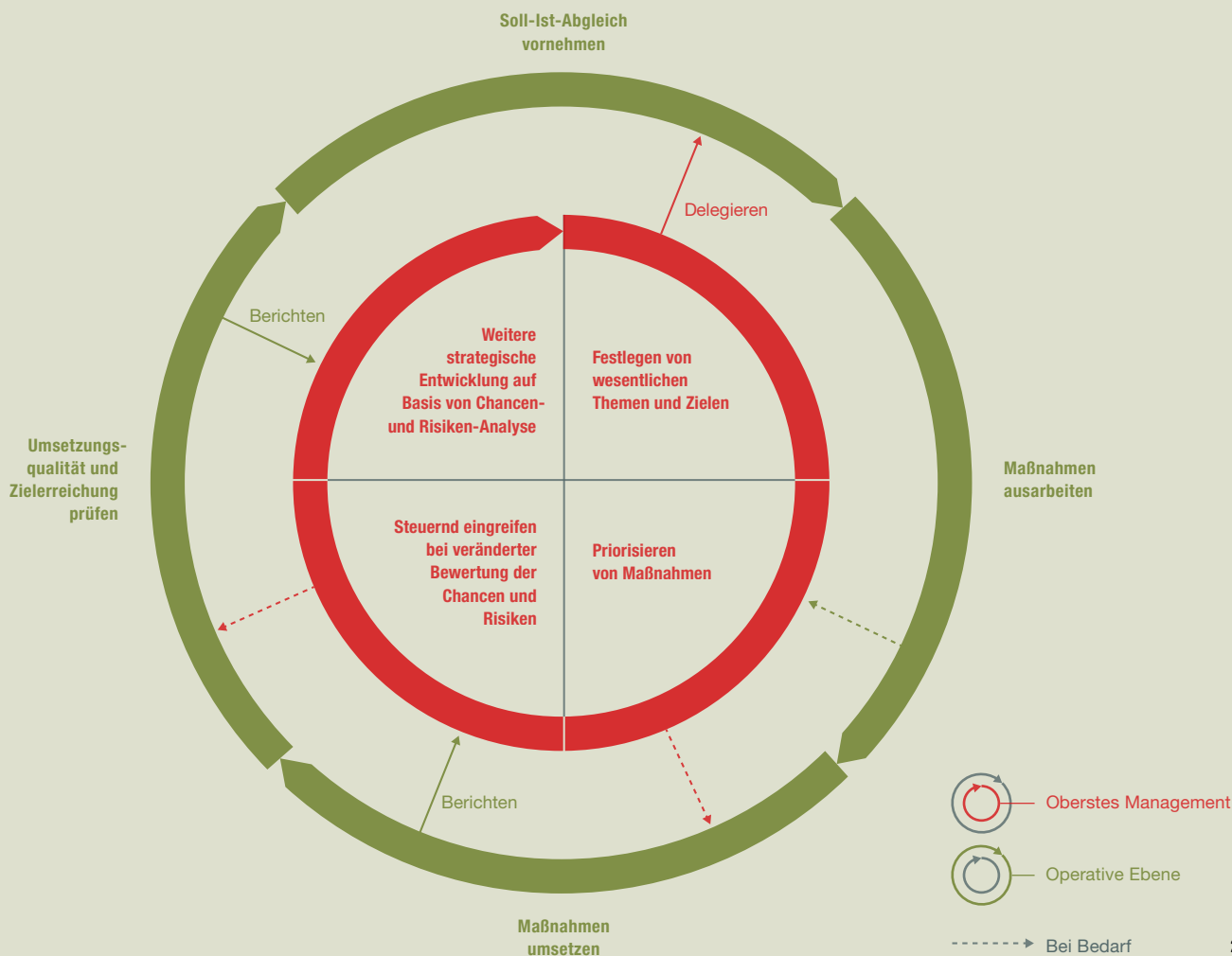
Als höchstes Gremium lenkt die Geschäftsleitung der ASSMANN BÜROMÖBEL GMBH & CO. KG, die ihre Arbeit auf Basis einer jährlichen Wirtschaftsplanung und gemäß aktuellen Gegebenheiten ausrichtet, nicht nur die wirtschaftlichen Geschehnisse des Unternehmens, sondern verantwortet auch die Nachhaltigkeitsstrategie und deren operative Umsetzung.



Die Organisation von ASSMANN ist in sechs Geschäftsbereiche unterteilt, denen jeweils ein Bereichsleiter oder eine Bereichsleiterin vorsteht. Darüber hinaus stellen die Bereiche Qualitätsmanagement, Industrial Engineering sowie das Umwelt- und Energiemanagement übergeordnete Bereiche dar. Übergreifende Organe sind die Assistenz, die Vermögensverwaltung sowie der Betriebsrat mit einem freigestellten Betriebsratsvorsitzenden. In den einzelnen Bereichen haben designierte Mitarbeitende oder externe Fachleute zentrale Beauftragten-Funktionen inne, wie beispielsweise die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder der IT-Sicherheitsbeauftragte. Dirk und Karla Aßmann vertreten als Geschäftsführende das Unternehmen in allen Belangen und bilden das höchste Kontrollorgan.

Kontinuierliche Verbesserung

Das oberste Management ist bei ASSMANN verantwortlich für die Festlegung aller wesentlichen Themen, deren Priorisierung und Bearbeitung sowie die Überwachung der Zielerreichung entsprechend der strategischen Ausrichtung des Unternehmens. Gleichzeitig werden im operativen Bereich laufende Standardprozesse im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung durchgeführt. Die Abstimmungs- und Entscheidungsvorgänge zwischen diesen beiden Ebenen werden durch einen definierten Managementansatz strukturiert. Dieser gibt vor, dass sowohl turnusmäßig als auch bei Auftreten eines konkreten Bedarfs ein Bericht an die Geschäftsleitung erfolgen muss. Diese greift wiederum immer dann in den Prozess



1 Organisationsstruktur

2 Allgemeiner Managementansatz

ein und gibt den zuständigen Fachbereichen neue oder zusätzliche Zielsetzungen vor, wenn es die regelmäßig durchgeführten Chancen- und Risiken-Analysen oder gravierende Abweichungen erfordern. Daraufhin umgesetzte Maßnahmen fließen schließlich in den Regelprozess ein und finden fortan entsprechende Berücksichtigung in der weiteren strategischen Unternehmensentwicklung in allen Geschäftsbereichen.

Dieser Managementansatz spiegelt sich auch in der Umsetzung und Zielformulierung im Bereich der Nachhaltigkeitsstrategie wider. Im obersten Management werden (gemeinsam im Team Nachhaltigkeit) wesentliche Themen und Ziele festgelegt und dann durch die Nachhaltigkeitsbeauftragten mit Experten aus den jeweiligen Fachabteilungen umgesetzt.

Bei ASSMANN geht Nachhaltigkeit alle an

Ungeachtet dessen ist Nachhaltigkeit bei ASSMANN nicht nur Sache des Führungskreises. Vielmehr sind wir davon überzeugt, dass Nachhaltigkeit nur funktioniert, wenn alle am Wertschöpfungskreislauf beteiligten Akteure von Anfang an in den Prozess integriert sind und ihn aktiv unterstützen. So

nehmen wir unter anderem am Erfahrungsaustausch mit der Berufsakademie Melle, dem Meller Netzwerk sowie dem überregionalen Innovationsbund Holzindustrie (IBH) teil und agieren als Vorstand des Industrieverbandes Büro und Arbeitswelt (IBA), bei dem alle Themenfelder der betrieblichen Praxis sowie der Arbeitsmarktsituation behandelt werden. Außerdem engagieren sich zahlreiche Mitarbeitende von ASSMANN in Verbänden, Gremien und Organisationen, unter anderem in dem Büromöbelverband oder bei B.A.U.M. e. V. Grundsätzlich sind alle Mitarbeitenden dazu angehalten, aktiv und gemeinsam die Unternehmensziele zu verfolgen und zu realisieren. Offene Kommunikation und das abteilungsübergreifende Denken und Handeln werden gefordert und gefördert. Regelmäßig finden Gespräche zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat statt, bei denen es um Mitarbeiterinteressen und tagesaktuelle Themen geht. Die Geschäftsleitung, die zu umwelt- und mitarbeiterbezogenen Themen von dem Umweltbeauftragten, dem Personalleiter und dem Betriebsrat beraten wird, sorgt mit einer transparenten und offenen Kommunikation dafür, dass potenzielle Interessenkonflikte frühzeitig erkannt und rasch aufgelöst werden. ■

Das Team hinter der Strategie

Der Einklang von Nachhaltigkeit und wirtschaftlichem Erfolg ist bei ASSMANN schon seit vielen Jahren eine Zielsetzung, die in allen Unternehmensbereichen berücksichtigt wird. Einen wertvollen Beitrag dazu leistet das interdisziplinäre Nachhaltigkeitsteam mit seiner kontinuierlichen Arbeit.



Nachhaltiges Wirtschaften ist ein permanenter Prozess. Mit dem Ziel, CO₂-Emissionen zu senken, Produktionsabfälle zu reduzieren, Materialien nach dem Kriterium der Wiederverwertbarkeit auszuwählen und soziale Arbeitsbedingungen aufrechtzuerhalten beziehungsweise zu optimieren, bauen die Akteure des ASSMANN Nachhaltigkeitsteams bestehende Erfolge aus und behalten dabei ökonomische Auswirkungen im Blick. Dank technischer Innovationen und gesellschaftlicher Entwicklungen hat sich die Basis für die Ziele einer Nachhaltigkeitsstrategie seit Erscheinen des letzten Nachhaltigkeitsberichts von ASSMANN vor drei Jahren weiterentwickelt: Themen wie „Fortschreitende Digitalisierung“ und „Energieeffizienz“ sind nur einzelne Errungenschaften, die in der jungen Vergangenheit beschleunigt wurden und die neue Chancen für Unternehmen eröffnen. Die bewährte enge Verzahnung von Unternehmensführung und Nachhaltigkeitsmanagement ermöglicht ASSMANN kurze Reaktionszeiten, um die sich daraus ergebenden Potenziale wahrzunehmen und entsprechend flexibel zu reagieren.

Es geht noch nachhaltiger

#weiter_gehen, der Titel dieses Berichts, ist auch der Leitgedanke des Nachhaltigkeitsteams von ASSMANN. Um den Wandel eng

zu begleiten und zukünftige Erfolge mit neuen Zielen zu verknüpfen, trifft sich das neunköpfige Nachhaltigkeitsteam um die Unternehmensinhaber Dirk und Karla Aßmann, die als höchstes Gremium die Nachhaltigkeitsstrategie lenken, quartalsweise. Unter Berücksichtigung der gesamten Wertschöpfungskette, vom Einkauf bis zum Vertrieb, wird hier bedeutende Basisarbeit geleistet, die gleichzeitig eine Richtung für die Unternehmensleitung vorgibt: Die Durchführung und Validierung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse sowie die daraus hervorgegangene Wesentlichkeitsmatrix sind die essenzielle Grundlage für die Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie, die auch in die jährliche Wirtschaftsplanung der Geschäftsführung einbezogen wird. „Die Strategie legt den Grundstein für die zentralen Handlungsfelder, die anschließend gemeistert werden müssen“, erklärt Dr. Julia Koch, Nachhaltigkeitsbeauftragte bei ASSMANN. Die daraus ab-

geleiteten Maßnahmen und Projekte des Teams sind die nächsten Schritte, um ASSMANN weiterhin als Nachhaltigkeitspionier der Branche zu positionieren.

”

Die Strategie legt den Grundstein für die zentralen Handlungsfelder.

Dr. Julia Koch, Nachhaltigkeitsbeauftragte bei ASSMANN BÜROMÖBEL GMBH & CO. KG

Außerordentliches Engagement

Als Nachhaltigkeitsbeauftragte koordiniert Dr. Julia Koch das interdisziplinäre Team und steht in engem Kontakt zu den Mitwirkenden, die sowohl ihr Fachwissen als auch ihre Erfahrung aus den Ge-



1 Dr. Julia Koch verantwortet die Umsetzung der Nachhaltigkeitsthemen bei ASSMANN

2 Die Kennzahlen im Blick: Das Nachhaltigkeitsteam diskutiert aktuelle Ergebnisse und entwickelt Lösungen (hinten v. l.: Alexander Epping, Andreas Fipp, Dr. Julia Koch, Karla Aßmann; vorne v. l.: Dr. Frank Quirll, Michael Vogel und René Urbigkeit; Dirk Aßmann und Jens Lebelt fehlen)

schäftsprozessen einbringen und in der Gruppe bündeln. Die weiteren Mitglieder des Teams sind Jens Lebelt, Geschäftsleiter für Vertrieb international, Produktmanagement, Service und Montage, Michael Vogel, Geschäftsleiter für Vertrieb national und Geschäftsführer von ASSMANN Digital, Dr. Frank Quirll, kaufmännischer Leiter, René Urbigkeit, Leiter Einkauf, Alexander Epping, Leiter Personal, und Andreas Fipp, Lei-

ter Industrial Engineering. Im Rahmen der regelmäßigen Meetings teilen und diskutieren die Teilnehmer zum einen aktuelle Status, jüngste Erfolge, kritische Beobachtungen und neue Impulse, zum anderen werden nächste zielorientierte Maßnahmen abgeleitet und priorisiert sowie Verantwortlichkeiten definiert. Die sich daraus bildenden Projektgruppen forcieren die Umsetzung und managen die dafür notwendigen Ressourcen.

Teamarbeit

Interessante Einblicke in unsere interdisziplinäre Zusammenarbeit erhalten Sie auch online!



Zur Website
ass.al/team

Ein ganzheitlicher Blick für die Strategie

Neben dem kontinuierlichen Output aus dem Nachhaltigkeitsteam, in dem die Geschäftsführung selbst engagiert mitwirkt, findet zusätzlich ein engmaschiger Austausch zwischen der Unternehmensleitung und den Beauftragten für Umwelt-, Energie- und Qualitätsmanagement statt. Ebenso werden die Ansprechpartner für die Themen Arbeitssicherheit, IT-Security und Datenschutz konsultiert. Daraus ergibt sich ein ganzheitlicher Blick auf das Unternehmen mit seinen Strukturen, der die Zusammenführung nachhaltiger und wirtschaftlicher Faktoren erst ermöglicht. ■

Doppelt hält besser

Angesichts der dynamischen Unternehmensentwicklung von ASSMANN müssen wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten immer wieder aufs Neue analysieren und bewerten. Um diesen Prozess zielführend und unter Berücksichtigung aller Interessensgruppen durchführen zu können, sind einige Vorarbeiten nötig. Dazu gehört die Betrachtung des Wertschöpfungskreislaufs ebenso wie die Durchführung einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse und die gegebenenfalls notwendige Anpassung unseres Nachhaltigkeitsleitbildes. Auf den folgenden Seiten erfahren Sie, wie wir diese Schritte im Vorfeld der Erstellung dieses Berichts gestaltet haben.



- 1 Lieb gewonnene Nachbarn: die Schafe, die jährlich vor dem Betriebsgelände kampieren
- 2 Dr. Julia Koch (r.) und Simone Müller (l.), Auszubildende zur Industriekaufrau, bei der Auswertung relevanter KPIs
- 3 Der Leitgedanke #weiter_gehen ist auch in der Produktionshalle von ASSMANN sichtbar
- 4 Gelebte Nachhaltigkeit: Auch mit dem Fahrrad lassen sich Entscheidungswege „verkürzen“

Auch wenn der Prozess der Datenerhebung, -analyse und -verarbeitung nach Jahren der Beschäftigung mit dem Thema Nachhaltigkeit für uns inzwischen ein Stück weit Routine geworden ist, gehen wir achtsam mit dieser Thematik um. Wie schon in den Vorjahren haben wir auch für die Erstellung dieses Berichts aufmerksam alle Kriterien der Nachhaltigkeit berücksichtigt und die uns bekannten Ansätze durch weitere relevante Kriterien ergänzt.

Wertschöpfung ist die Basis

Die Grundlage unserer konzeptionellen Arbeit bildet die Analyse unserer Wertschöpfung. Bereits bei der Entwicklung neuer Produkte denken wir an das Ende des Lebenszyklus und legen großen Wert auf eine umweltfreundliche Verwertung, idealerweise im Rahmen einer Kreislaufwirtschaft – eine zentrale Aufgabe, die wir sehr ernst nehmen. Informationen darüber, wie wir Materialien verwenden, in unser Geschäftsmodell integrieren und letztendlich recyceln, finden Sie auf den beiden Seiten zur Wertschöpfung (Seite 16–17).

Das Wesentliche im Blick

Der Blick auf den Wertschöpfungskreislauf ist ein erster wichtiger Part nachhaltigen Handelns. Welche Aspekte wir in unseren Bemühungen zusätzlich berücksichtigen, legen wir in unserer Wesentlichkeitsanalyse offen (Seite 18–23).

So ist es für unsere strategische Ausrichtung essenziell, unser Geschäftsmodell mit seinen fachlichen Schwerpunkten und Handelswegen zu berücksichtigen. Schließlich verreibt ASSMANN seine Einrichtungslösungen hauptsächlich an Fachhandelspartner, öffentliche Institutionen sowie Industriekunden und vereinzelt an Privatpersonen, wodurch sich wiederum besondere Interessensgruppen des Unternehmens abzeichnen. Während der Erstellung der Wesentlichkeitsanalyse definieren wir unsere Stakeholder und stehen zusätzlich mit Teilen dieser Bezugsgruppen in engem Austausch, beispielsweise mit Lieferanten und Handelspartnern, um alle relevanten Themen aus den verschiedenen Perspektiven ausreichend beleuchten zu können. „In diesem Berichtsjahr ist eine Besonderheit, dass wir erstmalig die doppelte Wesentlichkeitsanalyse nach CSRD durchgeführt haben und damit sowohl unsere Auswirkungen auf Umwelt und Menschen betrachten als auch die Risiken und Chancen aus der Umgebung unseres Marktumfeldes und der Politik auf unser Handeln bewerten“, erläutert die Nachhaltigkeitsbeauftragte Dr. Julia Koch.

”

In diesem Berichtsjahr haben wir erstmalig die doppelte Wesentlichkeitsanalyse nach CSRD durchgeführt.

**Dr. Julia Koch, Nachhaltigkeitsbeauftragte
bei ASSMANN BÜROMÖBEL GMBH & CO. KG**

Von der Herleitung zum Ergebnis

Mit den Ergebnissen und Bewertungen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse stellen wir das etablierte Fundament von ASSMANN auf den Prüfstand. Gleichzeitig erhalten wir belastbare Ergebnisse, die uns als Wegweiser für unsere zukünftigen Strategien in all unseren Divisionen dienen und uns in die Lage versetzen, die Aktualität unseres Nachhaltigkeitsleitbildes (Seite 26–27) zu überprüfen. Fehlende Aspekte werden von uns fortwährend aufgenommen und ergänzt, veraltete Kriterien legen wir ab, um Platz für Neues zu schaffen. In diesem Bericht haben wir unsere Vorgehensweise, Ergebnisse und unser Nachhaltigkeitsleitbild kompakt für Sie zusammengefasst. Er ermöglicht Ihnen, unser nachhaltiges Handeln in all seinen Facetten zu verstehen und die zugrunde liegenden Motive nachzuvollziehen. ■



3



4



2

Wertschöpfung – eine runde Sache

Um Einrichtungslösungen nicht nur profitabel, sondern auch umweltfreundlich und sozialverträglich am Markt zu positionieren, müssen auf Basis einer fundierten Nachhaltigkeitsstrategie über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg die richtigen Entscheidungen getroffen werden. ASSMANN orientiert sich hierfür stets an neuen Erkenntnissen und passt Prozesse entsprechend an.

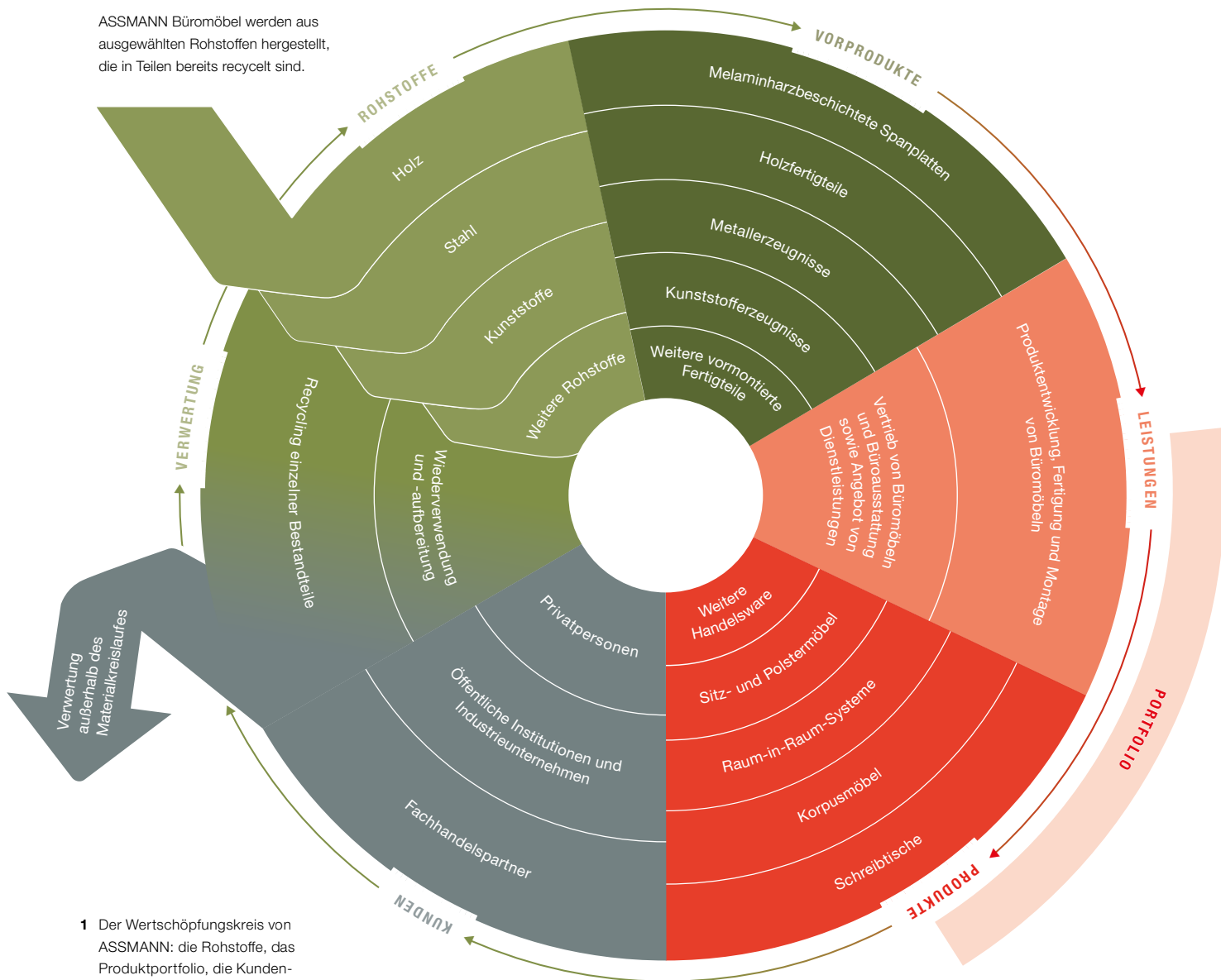
Nachhaltiges Denken prägt das Produktmanagement des Büromöbelherstellers schon in der frühen Phase der Entwicklung. Bereits die ersten Ideen und Konzepte berücksichtigen wichtige Aspekte wie beispielsweise die Produktlebensdauer sowie die Wiederverwertbarkeit und Entsorgung der einzelnen Bestandteile. Diese Überlegungen haben erhebliche Auswirkungen auf die Auswahl der eingesetzten Rohstoffe, die sich gemessen am Gewicht in vier Kategorien einordnen lassen: Holz (63,9 Prozent), Stahl (25,8 Prozent), Kunststoff (2,6 Prozent) und Sonstiges (7,7 Prozent), wie zum Beispiel Elektromotoren und Glas. Während Holz beziehungsweise Spanplatte mit Abstand den größten Anteil des fertigen Produktes ausmacht, wird Stahl in kleineren Mengen verarbeitet. Kunststoff und sonstige Materialien haben einen deutlich geringeren, aber nicht unbedeutenden Anteil. In der hauseigenen Produktion in Melle-Westerhausen werden die Materialien und vorgefertigte Möbelkomponenten zu Schreibtischen und Korpusmöbeln verarbeitet, die allesamt die Anforderungen der Level-3-Zertifizierung der European Office Furniture Federation (FEMB) erfüllen.

Einheitliche Standards

„Als Vollsortimenter umfasst unser Portfolio Produkte aus unterschiedlichen Produktionsstätten. Neben unseren eigens hergestellten Kernprodukten aus Melle und unseren Raum-in-Raum-Systemen unseres Tochterunternehmens SPACEMANN Ltd. aus Großbritannien greifen wir zusätz-

lich, beispielsweise für unser Angebot an Polstermöbeln, auf externe Solutionpartner zurück. Es ist unsere Intention, in Anbetracht der Nachhaltigkeitskriterien für alle Fertigungen einheitliche Standards zu definieren“, bestätigt Dirk Aßmann, Geschäftsführer von ASSMANN, das konsequente Vorgehen. „Das hat Auswirkungen auf die Rohstoffbeschaffung, die Auswahl unserer Lieferanten sowie die Produktion“, ergänzt er. Bei der Auswahl neuer Lieferanten setzt ASSMANN auf eine umweltbewusste und gesellschaftsorientierte Unternehmensführung, auf Zuverlässigkeit, ein akzeptables Preisniveau und ein sorgfältiges Qualitätsmanagement. Die genauen Vorgaben werden in dem Lieferantenkodex formuliert, den ASSMANN für eine Zusammenarbeit voraussetzt und durch Lieferantenfragebögen sowie Vor-Ort-Audits bei den 20 wichtigsten Lieferanten fortlaufend überprüft. Darin legt das Unternehmen auch Wert auf regionale Partnerschaften und kurze Transportwege. So stammen 61 Prozent der Lieferanten aus dem nahen Umkreis von 250 Kilometern zum Stammsitz in Melle. Die restlichen Komponenten bezieht ASSMANN von Partnern aus der Europäischen Union, Großbritannien, der Türkei und China. Dennoch bleibt ASSMANN den kurzen Wegen treu: Rund 95 Prozent der jährlich angefertigten Produkte werden in Deutschland vertrieben. Auch unser umfangreiches Serviceangebot, das wir unter dem Titel ASSMANN 4ROOMS anbieten, leisten wir hauptsächlich auf nationaler Ebene. Unser Kundenstamm besteht dabei überwiegend aus Fachhandelspartnern, weist aber

ASSMANN Büromöbel werden aus ausgewählten Rohstoffen hergestellt, die in Teilen bereits recycelt sind.



1 Der Wertschöpfungskreis von ASSMANN: die Rohstoffe, das Produktportfolio, die Kundenstruktur und die Verwertung auf einen Blick

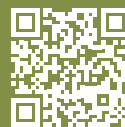
auch Endkunden wie Unternehmen und Behörden sowie – durch unser Angebot der ASSMANN Digital GmbH – Privatkunden auf.

Teilweise Wiederverwertung im Recyclingkreislauf

Im Anschluss an die lange Nutzungsdauer der ASSMANN Möbel werden die Produkte von Fachbetrieben in ihre Einzelteile zerlegt. Ein Großteil der Bestandteile wird dann wiederaufbereitet und dem Recyclingkreislauf zugeführt. Aktuell arbeitet ASSMANN auch an der Erweiterung seiner Aktivitäten in dem Bereich. Im Rahmen des Forschungsprojekts „Circular.Office“ sollen Büromöbel zukünftig so konzipiert werden, dass sie kreislauffähig sind. ■

Der Kreis schließt sich

Unseren Wertschöpfungskreis gibt es auch digital.



Zur Website
ass.al/wertschoepfung2023



- 1 Die Aktivitäten am Unternehmensstandort fließen in die Wesentlichkeitsanalyse ein
- 2 Die Nachhaltigkeitsbeauftragte Dr. Julia Koch (l.) und Geschäftsführerin Karla Aßmann (r.) tauschen sich regelmäßig auf „kurzen Wegen“ aus
- 3 Karla und Dirk Aßmann behalten den ganzheitlichen Blick während der detaillierten Analyse
- 4 Ein Teil des Nachhaltigkeitsteams bei der Bewertung der wesentlichen Themen

Fokus auf das Wesentliche

Nachhaltiges Handeln zählt neben Produktentwicklung, Qualität, innovativer Fertigungstechnik und Kosteneffizienz zu den wichtigsten Erfolgsfaktoren von ASSMANN. Der hohe Stellenwert des Themas im Unternehmen ist auch darauf zurückzuführen, dass wir Nachhaltigkeit von Anfang an als dynamischen Prozess begreifen, der durch eine Vielzahl von Faktoren beeinflusst wird. Dementsprechend großen Wert legen wir auf den kontinuierlichen Austausch mit unseren Stakeholdern, durch den wir konkrete und validierbare Nachhaltigkeitsziele definieren, weiterentwickeln und bei Bedarf anpassen.



Ein wertvolles Instrument, um relevante Themen und Erwartungen interner sowie externer Interessensgruppen (Stakeholder) zu identifizieren und zu bewerten, ist die Wesentlichkeitsanalyse, die wir im Vorfeld dieser Berichterstattung ausgearbeitet haben. Die international anerkannte Methodik schafft eine gemeinsame Diskussionsgrundlage und bietet im Ergebnis einen klaren Überblick über Chancen und Risiken, Erwartungen und die wesentlichen nachhaltigen Themen – sowohl aus interner Perspektive als auch aus Sicht externer Stakeholder.

Identifizierung der Stakeholder

Aufbauend auf der Wesentlichkeitsanalyse des Nachhaltigkeitsberichts 2020 haben wir uns im Vorfeld der aktuellen Berichterstattung auf drei Stakeholdergruppen fokussiert:

KUNDEN UND GESETZGEBER: ASSMANN richtet sämtliche unternehmerischen Aktivitäten im Kern auf die Bedürfnisse der Kunden aus, weswegen dieser Gruppe in der Bewertung ein entsprechendes Gewicht zukommt.





4 Der Ablauf der Wesentlichkeitsanalyse

Dabei liegt der überwiegende Fokus auf den Fachhandelspartnern als wesentlichem Bestandteil unserer Vertriebsstrategie. Da die Berücksichtigung und die entsprechende Ausrichtung auf die gesetzlichen Vorschriften elementar ist und bleiben wird, zählen auch gesetzgebende Institutionen und Organisationen zu dieser Gruppe.

MITARBEITENDE, BETRIEBSRAT, LIEFERANTEN, GESELLSCHAFT: Die Mitarbeitenden sind bei ASSMANN der wesentliche Faktor bei der Ausgestaltung der Unternehmensprozesse, gemeinsam mit ihnen erschaffen wir kreative und kundenorientierte Lösungen. Als Unternehmen mit einer vergleichsweise geringen Fertigungstiefe nehmen unsere Lieferanten einen hohen Stellenwert in der Unternehmensphilosophie ein. Mit steigender Markenbekanntheit und der erwartbaren Notwendigkeit, durch das Thema Homeoffice auch im Bereich des privaten Sektors aktiv zu werden, nimmt die Relevanz der öffentlichen Wahrnehmung in der Gesellschaft zu.

ÖFFENTLICHE INSTITUTIONEN UND VERBÄNDE: Beide Gruppen sind für ASSMANN wichtig, wenn es um Meinungsbildung und Innovationsförderung geht. Im Tagesgeschäft haben sie jedoch wenig Präsenz.

Bewertung potenziell wesentlicher Themen

Ebenso dynamisch wie das Nachhaltigkeitsthema selbst entwickeln sich auch die internationalen Standards bezüglich der Berichterstattung von Nachhaltigkeit in Unternehmen. Um ASSMANN frühzeitig auf die Veränderungen der Zukunft vorzubereiten, haben wir uns bei der Erstellung des vorliegenden

Nachhaltigkeitsberichts bereits an dem neuen Berichtsstandard ESRS (European Sustainability Reporting Standards) orientiert, der für uns erst ab 2026 verpflichtend ist. Hier wird die Wesentlichkeit aus zwei Perspektiven betrachtet: zum einen aus der finanziellen Wesentlichkeit (Outside-in-Perspektive) und zum anderen aus der Auswirkungs-Wesentlichkeit (Inside-out-Perspektive). Die finanzielle Wesentlichkeit zielt darauf ab zu ermitteln, welche Chancen und Risiken sich durch ökologische, ökonomische oder soziale Faktoren für die Tätigkeit von ASSMANN ergeben können. Die Auswirkungs-Wesentlichkeit beschreibt, welche positiven und negativen Auswirkungen ASSMANN mit seiner gesamten Wertschöpfung auf Umwelt und Menschen hat. Die Durchführung dieser doppelten Wesentlichkeitsanalyse führt dann zur Bestimmung und Bewertung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen für ASSMANN.

Um ein möglichst umfassendes Bild von dem Themenspektrum zu erhalten, wurde eine Vielzahl von Gesprächen mit verschiedenen internen und externen Stakeholdern geführt. Dabei stand der Austausch mit den Mitgliedern des Nachhaltigkeitsteams und den Nachhaltigkeitsbotschaftern im Mittelpunkt. Die internen und externen Vertreter bewerteten anschließend in Interviewform die verschiedenen Nachhaltigkeitsaspekte hinsichtlich ihrer Ausprägung und Relevanz. In diesem Zuge wurde sich an einem Schema von Nextra Consulting orientiert, das eine Skalierung der verschiedenen Themen ermöglicht. Abschließend wurden die Bewertungen im Team Nachhaltigkeit noch einmal diskutiert, leicht in ihrer Ausprägung angepasst und entsprechend ihrem Themenschwerpunkt einsortiert.



5



6

- 5 Die melaminharzbeschichteten Spanplatten haben einen großen Anteil am Materialeinsatz
- 6 Innovative Büromöbel wie der ASSMANN Smart Locker bieten moderne Lösungen für arbeitnehmerfreundliche Arbeitsumgebungen
- 7 Das Nachhaltigkeitsteam (hinten v. l.: René Urbigkeit, Karla Aßmann, Andreas Fipp, Michael Vogel, Alexander Epping; vorne v. l.: Dr. Frank Quirll und Dr. Julia Koch; Dirk Aßmann und Jens Lebelt fehlen)

Beschreibung der wesentlichen Themen

Im Verlauf dieses detaillierten Prozesses konnten aus den drei Oberthemen Umwelt, Soziales und Ökonomie/Governance insgesamt 17 Themen als wesentlich identifiziert werden. Dazu zählen die ökologischen Themen Material, Luftverschmutzung, Biodiversität, Energie, Logistik, Mitarbeitermobilität, Entsorgung und Verwertung sowie Chemikalien in der Produktion. Die eigene Arbeitskraft, die Unternehmenskultur und die Arbeitsbedingungen in der Lieferkette wurden im sozialen Bereich als wesentlich identifiziert, während Einfluss auf Konsumenten, Lieferantenmanagement, Digitalisierung, Individualisierung von Leistungen, rechtskonformes Handeln und regionale Verantwortung aus dem Bereich Ökonomie als relevant eingestuft wurden. Entsprechend ihrem Scoring aus der vorhergehenden Analyse wurden die Themen, denen neben einer allgemeinen Beschreibung auch Chancen und Risiken zugeordnet wurden, in die dafür vorgesehene Wesentlichkeitsmatrix eingetragen. Diese Matrix (Seite 23), die sowohl die wesentlichen als auch die als nicht wesentlich klassifizierten Themen, wie beispielsweise „Tierschutz“ und „Sonstige Verschmutzung“ aufführt, bildet damit den Nachhaltigkeitsfahrplan des Unternehmens für die kommenden Jahre, der mit entsprechenden Maßnahmen hinterlegt und gefüllt wird, ab. ■



7

Die Weichen sind gestellt

Mit der Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse und der Visualisierung der Ergebnisse in der Wesentlichkeitsmatrix ist ASSMANN einen weiteren wichtigen Schritt in die nachhaltige Zukunft des Unternehmens gegangen. Im persönlichen Dialog mit unseren Stakeholdern haben wir gemeinsam die Grundlage geschaffen, um auch in den nächsten Jahren zielgerichtet und effizient nachhaltige Handlungen in die Wege zu leiten.



1 Dr. Julia Koch (l.) beim Austausch mit Karla Abmann (m.) und Andreas Gohs (r.), einem externen Stakeholder

2 Die Wesentlichkeitsmatrix von ASSMANN

Zwei grundsätzliche Fragen haben uns in den vergangenen Monaten durch diesen wichtigen und für die Identifizierung von relevanten Themen unersetzlichen Prozess geleitet: „Welchen Einfluss hat ASSMANN mit seiner Tätigkeit auf den Menschen und die Umwelt?“ (Inside-out-Perspektive) und „Welchen sozialen und ökologischen Einfluss haben Umweltauswirkungen auf die Geschäftstätigkeit von ASSMANN?“ (Outside-in-Perspektive). Der durch die Wesentlichkeitsanalyse ermöglichte, strukturierte und zielgerichtete Austausch mit internen und externen Stakeholdern bietet damit die Chance, aus dem mittlerweile riesigen Feld der Nachhaltigkeit die für ASSMANN relevanten und wesentlichen Themen herauszufiltern sowie gezielte Maßnahmen mit ökologischer, sozialer und ökonomischer Motivation zu ergreifen.

Wesentlichkeitsmatrix visualisiert Ergebnisse

Die Ergebnisse dieses detaillierten Prozesses werden in der sogenannten Wesentlichkeitsmatrix abgebildet. Sie veranschaulicht eindrucksvoll, welche Themen für ASSMANN im Bereich der



Nachhaltigkeit derzeit am relevantesten sind. Dazu zählen insbesondere Umweltthemen wie Material, Luftverschmutzung, Energie und Biodiversität. Aber auch die Ökonomie-Themen Digitalisierung und Einfluss auf Konsumenten besitzen laut den Ergebnissen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse eine hohe Relevanz für das Unternehmen.

Dabei darf die Wesentlichkeitsanalyse mit ihrer resultierenden Matrix nicht als statisches Gebilde verstanden werden: Durch neue Gesetzgebungen, neue Marktentwicklungen oder neue Forderungen der Mitarbeitenden beziehungsweise weiterer Stakeholder können sich Dimensionen bewegen und einzelne Aspekte an Relevanz gewinnen oder verlieren. Die Neuauslegung von Zielen zeigt, dass sich das Unternehmen kontinuierlich weiterentwickelt und sich zukünftigen Herausforderungen stellt. ■

Gewusst wie

Sie können auch online nachlesen, wie wir bei der Wesentlichkeitsanalyse vorgegangen sind.

Zur Website

ass.al/wesentlichkeit

Unsere wesentlichen Themen

Alle als wesentlich klassifizierten Themen werden auf dieser Doppelseite aufgelistet und es werden tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen bestimmt. Konkrete Maßnahmen und Ziele werden in den entsprechenden Kapiteln aufgezeigt. Zudem erläutern wir hier, warum wir fünf Aspekte als nicht wesentlich eingestuft haben.

Material

- Material (Materialeingang und fertige Produkte)
- Entsorgung und Verwertung

Als Büromöbelhersteller mit einer täglichen Produktion von 2.500 Möbelteilen verarbeiten wir eine große Menge an Materialien. Die Nutzung von Holz und Eisenerz und die damit verbundene Entnahme der Rohstoffe verursachen erhebliche Umweltauswirkungen.

Risiken: Ressourcen werden durch äußere Umstände immer knapper. Dies wird bei nicht erneuerbaren Rohstoffen wie Eisenerz bemerkbar. Aber auch das regenerative Material Holz wird durch Dürren oder Schädlingsbefall, die durch den Klimawandel hervorgerufen werden, zu einem seltener werdenden Rohstoff. Preissteigerungen sind die Folge. Zusätzlich stellen strenge Vorschriften bezüglich der Materialbeschaffung (EU Deforestation Regulation) und des Abfallmanagements (Kreislaufwirtschaftsgesetz) Herausforderungen dar, denen wir uns stellen müssen.

Chancen: Durch die Förderung der Kreislaufwirtschaft und den Fokus auf Wiederverwendung ergeben sich für ASSMANN verschiedene Möglichkeiten zur Steigerung des Recyclinganteils, zur Wiederverwertung von Materialien und zur effizienten Nutzung von Ressourcen. Dies kann dazu beitragen, die Entnahme von primären Rohstoffen aus der Umwelt zu reduzieren, wodurch geringere Umweltauswirkungen zu erwarten sind. Zudem können sich durch die Fokussierung auf Kreislaufwirtschaft neue Marktchancen ergeben.

Klima

- Energie (Strom und Wärme)
- Logistik (Fuhrpark und Speditionen)
- Mitarbeitermobilität (Dienstwagen und Mitarbeiterwege)
- Luftverschmutzung (CO₂-Emissionen)

ASSMANN hat durch den Produktionsstandort, die verwendeten Materialien, die Logistik und die Mitarbeitermobilität einen erheblichen Einfluss auf das Klima. Der European Green Deal sieht vor, die Treibhausgasemissionen bis 2030

um mindestens 55 Prozent gegenüber dem Stand von 1990 zu senken. Als Unternehmen sind wir verpflichtet, unsere Umweltauswirkungen durch gezielte Maßnahmen zu verringern.

Risiken: Besonders fossile Energieträger werden knapp und haben einen hohen CO₂-Ausstoß. Es besteht das Risiko, dass der Einsatz von erneuerbaren Energien nicht schnell genug erfolgt, um Umweltauswirkungen rechtzeitig einzudämmen. Dies kann insbesondere zu steigenden Produktions- und Logistikkosten in der gesamten Lieferkette führen.

Chancen: Besonders beim Ausbau erneuerbarer Energien ergeben sich zahlreiche Möglichkeiten für alle Bereiche der Energienutzung, besonders für die Eigenproduktion von Energie und die Förderung alternativer Antriebe für unseren Fuhrpark. Darüber hinaus können neue Konzepte für unsere Lkw-Flotte implementiert werden, um Wege und Ladungen zu optimieren. Eine zielgerichtete CO₂-Bilanzierung auf Unternehmens- und Produktbasis hilft dabei, verschiedene Aktivitäten hinsichtlich ihrer Auswirkungen zu vergleichen und zu optimieren.

Umweltschutz

- Biodiversität (Erhalt der biologischen Vielfalt)
- Chemikalien

Durch die Versiegelung der Flächen am Produktionsstandort sowie in unserer Lieferkette durch den Bezug von Rohmaterialien, insbesondere Holz, hat ASSMANN einen erheblichen Einfluss auf die Biodiversität. Zudem werden in der Produktion sowie in der Lieferkette verschiedene Chemikalien eingesetzt. Wir überwachen sorgfältig die Einhaltung der REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals)- und RoHS (Restriction of Hazardous Substances)-Verordnung durch Gefahrstoffmanagement, Lieferantenselbstauskünfte und Verhaltenskodizes.

Risiken: Der Rückgang der Biodiversität durch Monokulturen und den Klimawandel sowie unsichere Bezugsquellen von Holzprodukten stellen Risiken dar. Ebenso besteht ein Risiko

durch verschärfte Regelungen bezüglich der Chemikalien-nutzung und -herstellung.

Chancen: Eine stärkere Fokussierung auf Recyclingmaterialien kann die Unabhängigkeit von Frischholz fördern und den Umweltschutz weiter verbessern. Der Einsatz von Chemikalien wird kontinuierlich durch ein Gefahrstoffmanagement bei ASSMANN sowie durch die Verwendung umweltfreundlicher Alternativen optimiert. Mit unseren Lieferanten stehen wir in kontinuierlichem Austausch, um den Einsatz von Chemikalien, beispielsweise bei Leimen, in der vorgelagerten Kette zu optimieren.

Menschen

- Eigene Arbeitskraft (Arbeitsbedingungen und Benefits)
- Arbeitsbedingungen in der Lieferkette
- Unternehmenskultur (Betriebsklima)

ASSMANN gestaltet durch sein Handeln die Arbeitsbedingungen seiner Belegschaft vor Ort und ist bestrebt, insbesondere durch Vor-Ort-Audits Einfluss auf die Arbeitsbedingungen bei den direkten Lieferanten zu nehmen.

Risiken: Der Fachkräftemangel, speziell in unserer Region, in der eine hohe Dichte an Möbelunternehmen besteht, stellt eine Herausforderung dar. Hohe Erwartungen der Mitarbeitenden und die oft als Belastung wahrgenommene Akkordarbeit in der Produktion stellen weitere Risiken dar. Unser Einfluss auf die Arbeitsbedingungen in der Lieferkette ist nicht immer unmittelbar möglich. Besonders mit Lieferanten außerhalb der EU gestaltet sich die Zusammenarbeit aufgrund der geografischen Entfernung komplizierter als mit Lieferanten innerhalb der EU oder Deutschlands. Jedoch sind wir bestrebt, diesem Aspekt im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes ein besonderes Augenmerk zu geben.

Chancen: Als familiengeführtes Unternehmen mit langfristigen Visionen, wie dem Wirtschaften für kommende Generationen und einem persönlichen Miteinander, festigen wir unsere Beziehungen zu unseren Mitarbeitenden. Flexible Arbeitsmodelle, Betriebsfeiern und die Präsenz eines Betriebsrats tragen dazu bei. Durch langfristige Lieferantenbeziehungen und regelmäßige Lieferantenaudits pflegen wir gute Verbindungen zu unseren Zulieferern und können gemeinsam Veränderungen bewirken.

Geschäftsverhalten

- Lieferantenmanagement
- Digitalisierung
- Rechtskonformes Handeln
- Individualisierung von Leistungen
- Einfluss auf Konsumenten (Sicherheit, Gesundheit)
- Regionale Verantwortung (lokales Engagement)

Das Geschäftsverhalten beschreibt die unternehmerische Ausrichtung von ASSMANN und die Beziehungen in der Lieferkette sowie übergeordnete strategische Maßnahmen wie die Digitalisierung.

Risiken: Verschärfte Gesetzgebung, insbesondere soziale und ökologische Belange betreffend, sowie der Druck durch Zertifizierungen und sich wandelnde Kundenbedürfnisse stellen besondere Herausforderungen dar.

Chancen: Durch unsere langjährige Firmenhistorie, die sich in Verbindung mit starken Partnerschaften über die Jahre entwickelt hat, sind wir mit unseren tiefen Wurzeln gut für die Zukunft aufgestellt. Unsere Ausrichtung als ganzheitlicher Büromöbelausstatter ermöglicht es uns, individualisierte Leistungen anzubieten und unseren Einfluss auf unsere Kunden zu optimieren.

Nicht wesentliche Themen

Tierschutz

Wir beziehen nur einen sehr geringen Anteil an Leder für unsere Produkte und achten dabei auf eine nachhaltige Beschaffung. Sollte dieser Anteil zunehmen, wird das Thema „Tierschutz“ in der nächsten Wesentlichkeitsanalyse neu evaluiert.

Betroffene Gemeinschaften

Die Aktivitäten von ASSMANN und unseren Lieferanten haben durch ihre Geschäftstätigkeit nach unserem Kenntnisstand keinen Einfluss auf „Betroffene Gemeinschaften“ im Sinne von indigenen Völkern. Die Aspekte der Lieferkette sind unter dem Punkt „Arbeitsbedingungen in der Lieferkette“ abgedeckt.

Sonstige Verschmutzung

Wir haben keine beträchtlichen Auswirkungen auf die Bereiche Boden, Wasser, Lärm oder Lebensmittel. Luftemissionen werden in den Bereichen „Umweltschutz“ und „Klima“ berücksichtigt.

Wasser

Bei ASSMANN wird für die Produktion kein Wasser verwendet. Der einzige Wasserverbrauch entsteht durch Sanitär- und Sprinkleranlagen. Unsere Lieferanten verfügen über effektive Aufbereitungsanlagen, sodass wir derzeit keine erheblichen negativen Auswirkungen oder Risiken beachten müssen.

Politisches Engagement und Lobbyarbeit

Wir engagieren uns in verschiedenen Verbänden, jedoch verzeichnen wir unseren größten Einfluss in regionalen Netzwerken. Unser Einfluss durch politisches Engagement ist daher gering. ■

Unser Nachhaltigkeitsleitbild



Wirtschaftliches Handeln

ASSMANN ist ein eigenständiges Wirtschaftsunternehmen – unser Ziel ist das nachhaltige, wirtschaftlich sinnvolle Wachstum. Für uns als Familienunternehmen mit einer über 85-jährigen Tradition bedeutet wirtschaftlicher Erfolg immer auch, Verantwortung zu übernehmen. Dies tun wir auf vielfältige Weise.



Ethisches Handeln

Wir streben die Einhaltung aller standort- und produktspezifisch relevanten Auflagen aus Rechts- und Verwaltungsvorschriften auf europäischer, Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene an. Die Folge sind stetige Maßnahmen zur Anpassung unserer Strukturen an sich ständig änderndes geltendes Recht. Wir lehnen Bestechung und Bestechlichkeit, Vorteilsannahme und Vorteilsgewährung sowie Insiderhandel grundsätzlich ab und erwarten diese Haltung auch von unseren Kunden, Lieferanten und Netzwerkpartnern. Der Datenschutz nimmt bei uns einen hohen Stellenwert ein. Wir achten die Menschenrechte, schützen die Rechte der Arbeitskräfte auf lokaler, nationaler und globaler Ebene und verurteilen jegliche Form von Kinder-, Zwangs- und unfreiwilliger Arbeit. Wir respektieren die Würde jedes Menschen und nehmen unsere Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten, Unternehmen und Umwelt ernst.



Gesellschaftliche Verantwortung

Veränderung gelingt nur, wenn alle mitmachen. Wir begreifen uns als verantwortungsvolles Unternehmen innerhalb der Gesellschaft und bringen uns daher als verlässlichen Arbeitgeber, als Steuerzahler im Rahmen der regulatorischen Vorgaben und durch unser soziales Engagement aktiv ein. Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden, jeden Tag ihr Bestes für das Unternehmen, die Gesellschaft und die Umwelt zu leisten.



Mitarbeitende

Die Menschen bei ASSMANN sind unser wichtigstes Kapital und nur durch sie ist unternehmerischer Erfolg möglich. Wir bieten unseren Mitarbeitenden sichere, attraktive und motivierende Arbeitsbedingungen. Um Gefahrensituationen zu minimieren, werden in regelmäßigen Begehungen Arbeitsplätze auf ihre Sicherheit und Ergonomie bewertet und kontinuierlich verbessert. Ziel ist es, durch einen umfassenden Gesundheitsschutz die Motivation und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu stärken und zu fördern. Damit sie sich ganz mit dem Unternehmen und seinen Grundsätzen identifizieren, setzen wir auf Teamorientierung, Eigenverantwortung und Entscheidungsfreiräume. Wir erwarten von unseren Kolleginnen und Kollegen Bereitschaft zur Veränderung, um das Unternehmen weiterzuentwickeln und an die Marktanforderungen anzupassen. Durch Nachwuchs- und Mitarbeiterförderung, einen offenen Kommunikationsaustausch und die nach außen und innen gelebte Unternehmenskultur setzen wir gemeinsam die Unternehmensziele um. Ein respektvoller und kollegialer Umgang ist Teil der Unternehmenskultur und wird von den Führungskräften vorgelebt. Wir betreiben eine faire und verantwortungsbewusste Anwerbungspraxis. Jeder hat die gleichen Chancen, Diskriminierung gibt es bei uns nicht.



Produktverantwortung

Unsere Produkte begleiten Menschen über viele Jahre in ihrem Lebensalltag. Unsere Fertigung, der Vertrieb und unser Kundendienst sind so aufgestellt, dass diese Produkte nachhaltig produziert, eingekauft und eingesetzt werden. Eine lange Lebensdauer, Nachliefergarantien für Ersatzteile, sichere Konstruktionsprinzipien (zum Beispiel GS-Zeichen), emissionsarme Grundstoffe (Blauer Engel – DE-UZ 38) und der Einsatz wiederverwendbarer Materialien machen den Kauf unserer Produkte zu einer ökologisch und ökonomisch verantwortungsvollen Entscheidung. Die Zertifizierung unserer

Kernprodukte mit dem FEMB-Nachhaltigkeitsstandard für Büro- und Objektmöbel mit der höchsten Einstufung „European Level 3“ bestätigt unsere Produktverantwortung.



Kundenorientierung

Nur wenn wir die Bedürfnisse unserer Kunden kennen, verstehen und in unsere tägliche Arbeit einbeziehen, haben wir Erfolg. Wir sind ihnen stets ein zuverlässiger und berechenbarer Partner. Durch eine konsequente Marktorientierung und vorausschauende, innovative Entwicklungen sowie durch Qualität in der gesamten Prozesskette erfüllen wir die Kundenbedürfnisse. Wir schulen unsere Kunden für einen optimalen Einsatz unserer Produkte und informieren möglichst offen und transparent über Entwicklungen in unserem Unternehmen.



Verantwortung in der Lieferkette

Durch Just-in-time-Anlieferung und -Lagerhaltung (Bestandsminimierung) sind unsere Lieferanten eng in unsere Prozesse eingebunden. Wir arbeiten bevorzugt mit regionalen beziehungsweise nationalen Lieferanten und setzen dabei konsequent auf Partnerschaftlichkeit. Wir stehen mit ihnen in einem engen und regelmäßigen Dialog über Herkunft und Verarbeitung der eingesetzten Ressourcen. Mit unserem Lieferanten-Award setzen wir aktive Anreize, damit Lieferanten sich hinsichtlich Zuverlässigkeit, Qualität, Preisniveau und Umweltverträglichkeit an unseren Maßstäben orientieren. Bei der Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen wird der Energieeffizienz eine hohe Bedeutung beigemessen.



Ressourcenproduktivität und Klimawandel

In Zeiten knapper werdender Rohstoffe ist der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen und Energie besonders wichtig. Wir verpflichten uns dazu, die Ressourcenproduktivität und energiebezogenen Leistun-

gen sowie zugehörige Energieeffizienz im gesamten Wertschöpfungskreis kontinuierlich zu steigern und gleichzeitig Belastungen der Umwelt, wie Luftverschmutzung oder gesundheitsschädigende Chemikalien, zu vermeiden. Zu diesem Zweck legen wir konkrete, messbare Ziele für unseren Ressourcen- und Energieeinsatz fest und setzen diese konsequent um. Wir bewerten Beschaffungen von Produkten und Dienstleistungen über den gesamten erwarteten Lebenszyklus hinweg und bevorzugen somit möglichst energieeffiziente und umweltschonende Lösungen. Unsere Produkte sind auf Wiederverwendung und -verwertung ausgelegt und wir streben in unseren Prozessen dauerhaft die Vermeidung von Deponieabfällen an. Unser system- und prozessorientierter Managementansatz stützt sich auf das Qualitätsmanagement nach ISO 9001, das Umweltmanagement nach ISO 14001 sowie das Energiemanagement nach ISO 50001.



Kontinuierliche Verbesserung

ASSMANN bekennt sich zu einem fortlaufenden Verbesserungsprozess. Dieser wird durch die Berücksichtigung von Lean-Methoden bei der Gestaltung von Prozessen, der Qualitätssicherung und bei der Einführung neuer Produkte erreicht. Durch das Shopfloor-Management wird ein regelmäßiger Austausch zwischen den Fachbereichen gefördert und eine kontinuierliche Optimierung sichergestellt. Mit unserem betrieblichen Vorschlagswesen werden Verbesserungen durch unsere Mitarbeitenden aufgeführt und abhängig vom Potenzial prämiert. Zudem beschäftigen wir uns mit aktuellen, innovativen Arbeitssystemen, -techniken und -methoden, um diese zum Vorteil unserer Mitarbeitenden und unserer Kunden zu nutzen und erfolgreich zu implementieren. ■



Zur Website
[ass.al/leitbild](https://www.assmann.com/leitbild)

Gemeinsam nachhaltig

Nachhaltigkeitsziele können nur durch eine ganzheitliche Betrachtung erreicht werden, für die es Know-how aus unterschiedlichen Bereichen bedarf. Das schließt nicht nur die Abteilungen in unserem Unternehmen ein, sondern auch externe Stakeholder wie Lieferanten, Fachhändler, Kunden und Netzwerkpartner. Die enge Zusammenarbeit und der Austausch aller Beteiligten auf Augenhöhe schaffen beste Bedingungen für erfolgreiches nachhaltiges Handeln.

Die Rolle unserer Nachhaltigkeitsbotschafter

Der Nachhaltigkeitsgedanke muss intern strategisch verankert sein, bevor er auf allen Ebenen gelebt werden kann. Die an-

Für die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie müssen viele Unternehmensbereiche und Akteure zielorientiert zusammenarbeiten. Umso wichtiger ist es daher, sich mit den richtigen Partnern zu verbinden. Mit unseren Nachhaltigkeitsbotschaftern haben wir uns ein starkes Netzwerk aufgebaut, in dem wir uns gemeinsam für unsere Ziele einsetzen.

schauliche Vermittlung und die Übertragung des Ansatzes in den Arbeitsalltag führen dazu, dass bereichsübergreifend nachhaltiger gehandelt wird. Mit unseren Nachhaltigkeitsbotschaftern gelingt es uns, neben Personen aus den eigenen Reihen auch Experten aus uns nahestehenden Unternehmen in die Umsetzung

unserer Nachhaltigkeitsstrategie einzubeziehen. Dabei handelt es sich um Führungspersonen und Fachkräfte von ASSMANN sowie ausgewählte externe Partner. Sie widmen sich mit ihrem Nachhaltigkeitsbewusstsein jeweils einem Schwerpunktthema, das ihren Kompetenzen und ihrem Aufgabengebiet entspricht. So repräsentieren Karla Aßmann und Andreas Gohs das Thema Geschäftsverhalten sowie Andreas Fipp und Konrad Merkt das Thema Klima. Jörg Koppe und Dieter Brübach setzen sich für den Umweltschutz ein, während sich Daniel Kahnwald und Michael Kamsties dem Schwerpunkt Material widmen. Maren Thiemann und Susann Mädler stehen für den Bereich Menschen ein. Sie alle verkörpern das Verantwortungsbewusstsein in Bezug auf die ökologischen, ökonomischen und sozialen Themen im Arbeitsalltag und unterstützen ihre Kolleginnen und Kollegen bei der Identifikation neuer nachhaltiger Potenziale.

Unsere zehn Nachhaltigkeitsbotschafter zeigen, welchen Beitrag sie zu mehr Nachhaltigkeit vor allem bei ASSMANN leisten, wie sie ihre Ziele erreichen und dabei immer einen Schritt #weiter_gehen. ■

Unsere Botschafter

Lernen Sie unsere Botschafter auf unserer Website besser kennen. Hier finden Sie auch interessantes Videomaterial.

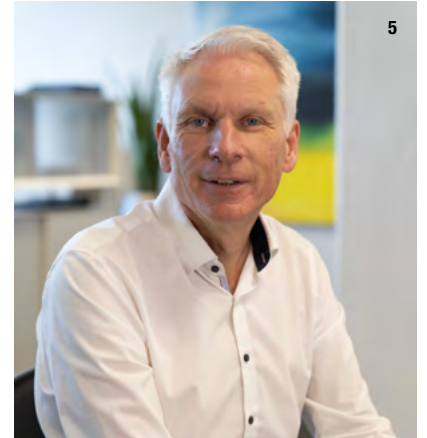


Zur Website
ass.al/botschafter



10

BOTSCHAFTER FÜR
MEHR NACHHALTIGKEIT



- 1 Daniel Kahnwald, Produktmanager ASSMANN
- 2 Andreas Gohs, Geschäftsführer Gohs GmbH
- 3 Susann Mädler, CSR-Beraterin IHK Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim
- 4 Jörg Koppe, Instandhaltung ASSMANN
- 5 Konrad Merkt, Geschäftsführer Konrad Merkt GmbH
- 6 Dieter Brübach, stellvertretender Vorsitzender B.A.U.M. e.V.
- 7 Karla Aßmann, Geschäftsführerin ASSMANN
- 8 Maren Thiemann, Personalreferentin ASSMANN
- 9 Andreas Fipp, Leiter Industrial Engineering ASSMANN
- 10 Michael Kamsties, Gebietsverkaufsleiter Industrie EGGER Holzwerkstoffe Brilon GmbH & Co. KG



Gemeinsam die Gegenwart gestalten

Im April 1990 besiegelten die damaligen Geschäftsführer der Unternehmen ASSMANN und Gohs den Beginn ihrer Zusammenarbeit mit einem Handschlag als Geste des Vertrauens und der Verbundenheit. Werte, die die Geschäftsbeziehung der beiden Partner auch mehr als 30 Jahre später noch prägen und heute von den Nachhaltigkeitsbotschaftern und Geschäftsführern, Karla Aßmann und Andreas Gohs, weitergelebt werden.

Die Anforderungen an Hersteller, Lieferanten und Händler von Büromöbeln sind enorm gestiegen. Produktions- und Lieferprozesse müssen noch flexibler, dezentraler und vernetzter organisiert werden, ohne dabei an Effizienz und Qualität einzubüßen. Gleichzeitig gilt es, zukünftige Trends frühzeitig zu erkennen, um dann entsprechende Maßnahmen einzuleiten. Eine große Herausforderung, die Karla Aßmann, die das Familienunternehmen als Geschäftsführerin in vierter Generation leitet, mit ihrem Team meistert: „Als einer der führenden Büromöbelhersteller in Europa ist es unser Anspruch, kontinuierlich innovative Lösungen zu finden und im Markt zu etablieren. Nur so können wir auf unseren bisherigen Erfolgen aufbauen. Nehmen wir das Beispiel ASSMANN 4ROOMS: Mit unseren Dienstleistungen und Services begleiten wir unsere Kunden von der ersten Idee bis hin zur Realisierung zukunftsfähiger Arbeitswelten, in denen Menschen gerne arbeiten und sich wohlfühlen. Wir tragen damit einen Teil dazu bei, ansprechende Arbeitsumgebungen für zahlreiche Arbeitnehmer zu schaffen.“ Die Unternehmerin weiß, wovon sie spricht. Schließlich hat ASSMANN in der jüngeren Vergangenheit einen umfassenden Change-Prozess durchlebt: „Wir haben uns Schritt für Schritt vom klassischen Büromöbelhersteller zum Vollsortimenter entwickelt, der heute schon für die nächste Generation wirtschaftet. Dass uns dieser Umbruch gelingt, ist eine Leistung, zu der auch unsere Kooperationspartner viel beitragen.“

Direkte Kommunikation, schnelle Lösungen

Dazu zählt auch die Gohs GmbH mit Sitz in Ribnitz-Damgarten, die in den letzten Jahren ebenfalls eine Zeit des →

Wandels durchlebt hat. Unter der Leitung von Andreas Gohs, der das Unternehmen zusammen mit seiner Frau in zweiter Generation führt, hat sich der Fachhandelsbetrieb zum ganzheitlichen Anbieter für Büroausstattung gewandelt. „Anfangen beim Bleistift bis zur vollständigen Einrichtung bieten wir die komplette Produktpalette sowie zahlreiche Dienstleistungen aus einer Hand. Das Thema Qualität genießt dabei einen hohen Stellenwert. Unsere Berater sind als Quality Office Consultants ausgebildet und beraten unsere Kundschaft kompetent“, erklärt Andreas Gohs das Portfolio des Unternehmens. Qualifizierte Beratung ist aber nur eine von vielen Gemeinsamkeiten, die sein Unternehmen mit ASSMANN verbinden. „Wir schätzen die Zusammenarbeit mit den Kollegen aus Melle, da sie immer auf Augenhöhe stattfindet und die Interessen beider Seiten berücksichtigt. Das war schon bei Dirk Aßmann so und wird auch von Karla weiter gepflegt“, sagt Andreas Gohs, der

vor allem den direkten Kontakt und die schnellen Reaktionen samt anschließender Prozessoptimierung schätzt. „Beispielsweise haben wir durch die gemeinsame Analyse unserer Lieferprozesse eine Optimierung vornehmen können – mit dem Ergebnis, dass heute circa zwei Lkw-Fahren pro Woche eingespart werden können. Davon profitieren nicht nur wir als Partner, sondern auch die Umwelt.“

Öffentliche Auftraggeber müssen mitgehen

Das Thema Nachhaltigkeit liegt beiden Geschäftsführern am Herzen. „Mein Vater hat als Geschäftsführer wichtige Meilensteine im Unternehmen gesetzt. Daran möchte ich anknüpfen und unsere Vorreiterrolle bei dem wichtigen Thema Nachhaltigkeit behaupten. Dies geht aber nur im Verbund mit unseren Netzwerkpartnern, die dabei eine entscheidende Rolle spielen“, setzt Karla Aßmann auf das Zusammenspiel der verschiede-



„ Wir schätzen die Zusammenarbeit mit den Kollegen aus Melle, da sie immer auf Augenhöhe stattfindet.

Andreas Gohs, Geschäftsführer der Gohs GmbH

nen Akteure, wohl wissend, dass es an anderen Stellen nach wie vor Steigerungsmöglichkeiten gibt. Dies gelte insbesondere für Ausschreibungen von öffentlichen Auftraggebern. „Aktuelle Studien zeigen, dass Nachhaltigkeitsaspekte nur einen geringen Einfluss auf die Entscheidungsfindung haben, lediglich drei bis fünf Prozent der Auswahlkriterien beziehen sich auf Nachhaltigkeit.

Ausschlaggebender Faktor bleibt der Preis. Hier würde ich mir ein Umdenken wünschen, das dazu führt, dass nachhaltige Konzepte viel stärker als bisher berücksichtigt werden.“

Ein Anliegen, das auch von den Endkunden favorisiert wird, stellt Andreas Gohs fest: „Immer mehr Abnehmer fragen



Seit 1990 steht das Familienunternehmen Gohs GmbH für moderne und effiziente Büroeinrichtung und -ausstattung. Das mittelständische Unternehmen, das einst in einer Garage gegründet wurde, beschäftigt heute mehr als 31 Mitarbeitende.



2



Bereits seit 2019 ist ASSMANN „Quality Office“-Partner. Das Gütesiegel zeichnet Unternehmen für hochwertige Produkte, fachkundige Beratung und kundenorientierten Service aus.

Entsorgungs- und Verwertungskonzepte an. Hier gibt es ein großes Interesse im Markt, das wir als Büromöbelindustrie berücksichtigen müssen. Das tun wir, indem wir die Entsorgung selbst übernehmen und die nicht mehr brauchbaren Möbel in ihre Bestandteile zerlegen, um sie dann sortenrein verwerten zu lassen. Aber natürlich gibt es auch noch Luft nach oben.“ Daher ist es dem Objektplaner wichtig, Prozesse und Abläufe immer wieder zu hinterfragen, um dieses wichtige Thema greifbar zu machen. Andreas Gohs setzt auch für die Zukunft auf die konstruktive Zusammenarbeit mit ASSMANN: „Am wirksamsten sind solche Maßnahmen immer im Zusammenspiel aller Beteiligten. Daher bin ich froh, einen Partner wie ASSMANN an meiner Seite zu haben, der auf Kooperation und Miteinander setzt. So können wir konkrete nachhaltige und zukunftsfähige Lösungen schaffen.“ ■

Partnerschaften

Schauen Sie sich auch das Interview mit unserer Geschäftsführerin Karla Aßmann an.



Zur Website
ass.al/geschaeftsverhalten



3

- 1 Geschäftsführer Andreas Gohs behält den Markt im Blick und reagiert auf neue Trends
- 2 Andreas Gohs plant moderne Büroeinrichtungen unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten
- 3 Karla Aßmann behält den Überblick über die Abläufe im Unternehmen

Geschäftsverhalten – unsere Ergebnisse im Detail

Wertschöpfung

2023 erwirtschaftete ASSMANN einen Umsatz von 150 Millionen Euro und verzeichnete damit ein leichtes Umsatzplus im Vergleich zum Vorjahr (+1,6 Prozent). Die Wertschöpfung und die Eigenkapitalquote lagen auf einem vergleichbaren Niveau wie im Jahr 2022. Die Investitionssumme ist mit 7,7 Millionen Euro aufgrund des Baus eines Logistikzentrums am Standort Melle-Westerhausen deutlich gestiegen, die Eigenkapitalquote ist dennoch mit über 75 Prozent auf einem hohen Niveau. ASSMANN hat im Jahr 2023 Zuwendungen aus der öffentlichen Hand zu geringen Beträgen, beispielsweise für Klimaeffizienzprojekte, erhalten.

Wir leben soziale Verantwortung

Als gesellschaftlich verantwortliches Unternehmen engagieren wir uns für eine Vielzahl von sozialen Projekten und Initiativen in unserer Region. Beispielsweise arbeiten wir mit den Ledder Werkstätten zusammen, einer diakonischen Einrichtung, die Menschen mit körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderungen in ein lebenswertes Arbeits- und Lebensumfeld integriert. Deren Mitarbeitende unterstützen uns vorrangig bei leichten Konfektionierungsarbeiten.

Weitere gemeinnützige Vereine und Forschungseinrichtungen wie die staatlich anerkannten Blindenwerkstätten, die Kirchengemeinde Oldendorf, das Deutsche Rote Kreuz, verschiedene Fördervereine und die Berufsakademie Melle unterstützen wir regional und überregional mit Geld- und Sachaufwendungen.

Zudem liegt ein besonderes Augenmerk auf der Sportart Fußball. Wir verfügen nicht nur über eine aktive Werksfußballmannschaft, die ihre Siegprämien stets gemeinnützigen Zwecken spendet, sondern engagieren uns als Sponsor und Partner des TSV Westerhausen, des SC Melle 03 und des VfL Osnabrück auch für Fußballvereine aus der Region. Die Wahrnehmung von sozialer und damit nachhaltiger Verantwortung ist hier ebenso unsere Mission wie bei unserem Engagement für die in Halle (Westfalen) stattfindenden TERRA WORTMANN OPEN.

ASSMANN Compliance

Im Umgang mit unseren Mitarbeitenden und Lieferanten bekennen wir uns zu den Grund- und Menschenrechten, wie sie im deutschen Grundgesetz, im Vertrag über die Europäische Union und in der Charta der Vereinten Nationen

kodifiziert sind, sowie zu den ILO-Kernarbeitsnormen. Diskriminierung aus Gründen der Herkunft, des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität lehnen wir ebenso strikt ab wie Benachteiligungen, die gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstoßen. Im Berichtszeitraum wurden keine Diskriminierungsfälle bei ASSMANN bekannt.

Unsere Verbandsarbeit erfolgt ausschließlich auf fachlicher und branchenspezifischer Ebene. Wir betreiben weder politische Lobbyarbeit noch tätigen wir Zuwendungen an politische Parteien oder Politiker. Klagen wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens sahen wir uns bisher nicht ausgesetzt. Unser Lieferantennetzwerk beschränkt sich auf Betriebe, die ebenso wie wir nach den OECD-Standards und -Leitlinien handeln.

Wir verfolgen keine Geschäftstätigkeit mit dem Risiko der Verletzung von Menschenrechten oder der Versammlungsfreiheit. Gemäß unserem Nachhaltigkeitsleitbild lehnen wir jede Art von Korruption ab. Bis heute wurde bei ASSMANN nicht in Korruptionsvorfällen ermittelt. Um weiterhin Rechtskonformität sicherzustellen, werden wir uns in Zukunft mit Antikorruptionsrichtlinien und einem Konzept zur Risikoeermittlung und Schulung beschäftigen.

Wir achten bei der Bereitstellung unserer Produktinformationen und der Bewerbung unserer Produkte alle in Deutschland und der Europäischen Union geltenden Gesetze – dies ist integraler Bestandteil des bei ASSMANN geltenden Nachhaltigkeitsleitbildes und der Unternehmenspolitik.

Da unsere Produkte in den unterschiedlichsten Unternehmen und Institutionen zum Einsatz kommen, genießt Vertraulichkeit höchste Priorität. Durch die Einschaltung eines externen Datenschutzbeauftragten, der auch bei der Beschaffung neuer Software zur Verarbeitung personenbezogener Daten hinzugezogen wird, ist die Unternehmensorganisation von ASSMANN darauf ausgerichtet, Kundendaten vor Verlust und Missbrauch zu schützen. Bis heute haben uns noch keine Beschwerden wegen Verletzung beziehungsweise Verlusts von Kundendaten erreicht.

In einem jährlich stattfindenden „Legal Compliance Audit“ überprüft ein externer Berater gemeinsam mit der Nachhaltigkeitsbeauftragten, ob umweltrelevante und arbeitsschutz-

rechtliche Gesetze und Verordnungen eingehalten werden. Eine Datenbank aller gesetzlichen Regelwerke wird regelmäßig aktualisiert und mit den betrieblichen Gegebenheiten auf Anwendbarkeit abgeglichen. Abweichungen werden systematisch erfasst, bewertet und bei Bedarf korrigiert. Durch die Teilnahme an den Managementsystemen ISO 9001, ISO 14001 und ISO 50001 werden diese Verfahren nochmals durch externe zugelassene Gutachter geprüft und validiert. Im Berichtszeitraum wurden keine Bußgelder sowie keine nicht monetären Strafen im Zusammenhang mit der Gesetzgebung verhängt. Im Berichtszeitraum sind weder in Bezug auf Menschenrechte oder soziale Aspekte noch hinsichtlich umweltrelevanter Kriterien Beschwerden oder kritische Anliegen seitens der Stakeholder eingegangen.

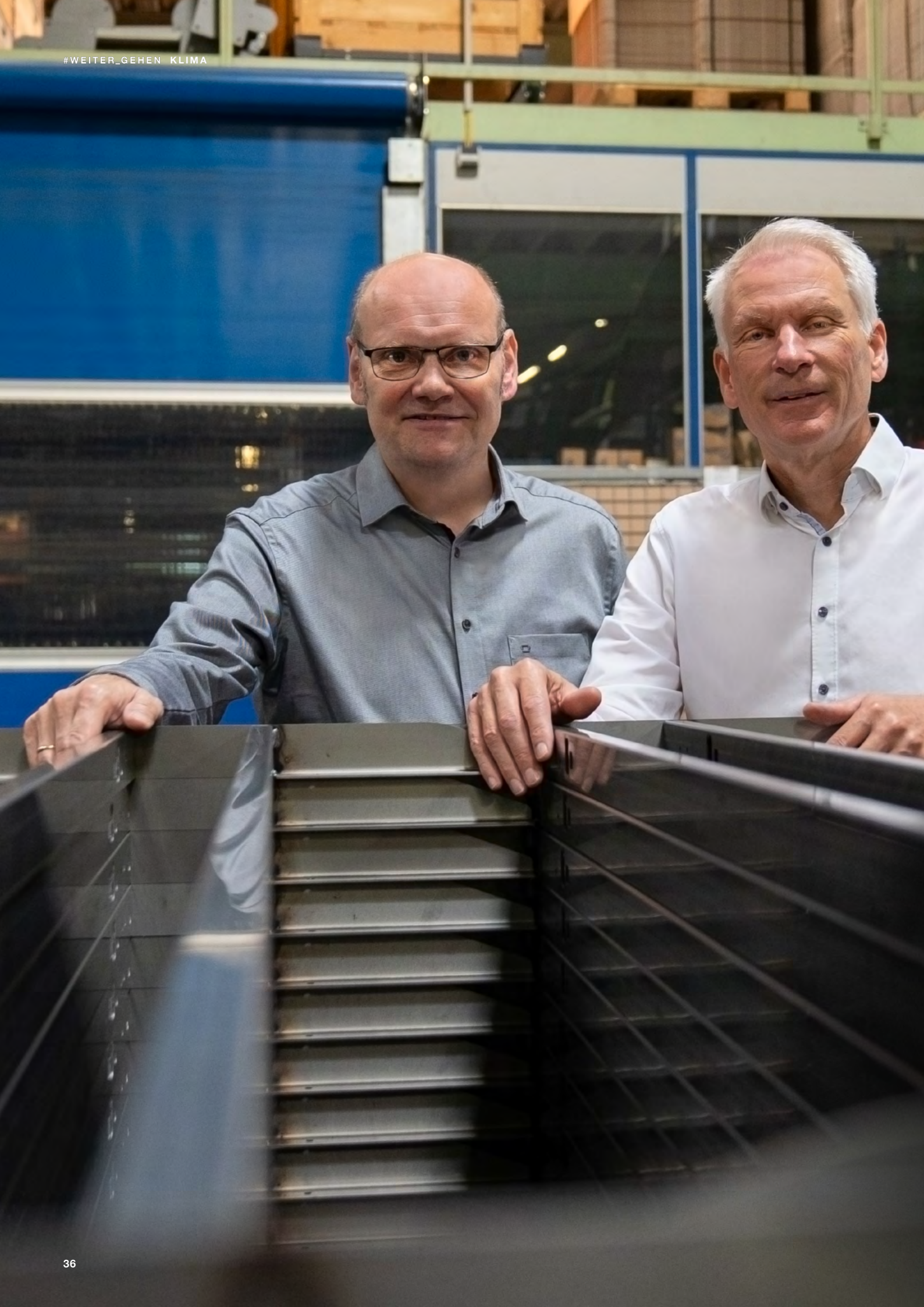
Eine einheitliche Vergütung für marktgerechte und faire Bezahlung ist bei ASSMANN etabliert. Mit Ausnahme leitender Angestellter und einiger hoch spezialisierter Fachkräfte mit besonders relevantem Verantwortungsbereich fallen alle Mitarbeitenden unter Kollektivvereinbarungen. Das betrifft etwa 75 Prozent der Mitarbeitenden, deren Entlohnung nach

Haustarifvertrag und den darin vereinbarten Lohn- und Gehaltsgruppen erfolgt. Dabei wird grundsätzlich weder nach Geschlecht noch nach Alter unterschieden. Befristet Beschäftigte werden ebenfalls nach der Kollektivvereinbarung entlohnt und haben die gleichen Ansprüche auf betriebliche Zusatzleistungen. Allen Mitarbeitenden steht nach einer Betriebszugehörigkeit von 24 Monaten eine arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge zur Verfügung. Außertariflich Angestellte haben ein individuelles Entgelt, das sich aus fixen und variablen Bausteinen zusammensetzt. Die variablen Anteile sind an die Unternehmensstrategie gekoppelt. Alle Mitarbeitenden erhalten monatlich eine Prämie, die an die Erreichung strategischer Unternehmensziele gekoppelt ist. Die betrieblichen Lohn- und Gehaltssysteme orientieren sich an der Entwicklung des Lohnniveaus der Region und werden regelmäßig neu verhandelt und angepasst. Der geschäftsführende Gesellschafter als oberstes Kontrollorgan genehmigt die Löhne und Gehälter in letzter Instanz. Bei wesentlichen betrieblichen Veränderungen informieren wir Arbeitnehmende und ihre Vertreter möglichst schnell, spätestens jedoch innerhalb der gesetzlichen und tarifvertraglichen Fristen. ■

Wertschöpfung		2022	2023
Tabelle 1 Wertschöpfung	Umsatz (T€)	147.678	150.053
	Investitionen (T€)	1.464	7.662
Spenden		2022	2023
Tabelle 2 Spenden	Unternehmensspenden (€)	3.723	2.623
	Spenden, freiwillige Leistungen (€)	47.527	84.415



Weitere Kennzahlen sind im
Digital Factbook abgebildet:
ass.al/digitalfactbook2023geschaeftsverhalten



Verantwortung für unser Klima

Der Klimawandel hat vielfältige und immer offensichtlicher werdende Auswirkungen auf Natur, Gesellschaft und Wirtschaft. Für Konrad Merkt, Geschäftsführer der Konrad Merkt GmbH, und Andreas Fipp, Leiter Industrial Engineering bei ASSMANN, eine bedenkliche Entwicklung, der sie gemeinsam entgegentreten wollen. In Spaichingen, dem Firmensitz des Familienbetriebs Merkt, trafen sich beide Nachhaltigkeitsbotschafter anlässlich des regelmäßigen Lieferantenbesuchs.

Schon seit mehr als 70 Jahren fertigt die Konrad Merkt GmbH hochwertige Metallkomponenten aus Blech und Rohr für die Büromöbelbranche. Für ASSMANN produziert das Unternehmen hauptsächlich Rahmen und Tischgestelle. Dieser langjährige Geschäftskontakt wird von beiden Seiten sehr geschätzt. „Über die Jahre hinweg hat sich unsere Geschäftsbeziehung immer weiter verfestigt. Dies gilt nicht nur für die ökonomischen Prozesse, sondern auch für zahlreiche ökologische Themen“, sagt Konrad Merkt. Beide

Unternehmen sind mittlerweile nach ISO 14001 (Umweltmanagement) zertifiziert, nutzen Photovoltaikanlagen als alternative Energiequellen und berücksichtigen in der Produktion energie- und umweltschonende Prozesse. Diese Entwicklung beruht unter anderem auf einem gleichen Werteverständnis und der Bereitschaft zum konstruktiven Dialog, sagt Konrad Merkt: „Wir stehen im regelmäßigen Austausch und liefern uns auf der Suche nach Verbesserungspotenzialen gegenseitig immer wieder neue Denkanstöße.“ →

Eine Einschätzung, die Andreas Fipp, der bei ASSMANN alle betrieblichen Prozesse im Blick hat, teilt: „Merkt ist ein verlässlicher Partner, der uns bei den regelmäßigen Vor-Ort-Audits nicht nur alle notwendigen Informationen zum Thema Nachhaltigkeit lückenlos zur Verfügung stellt, sondern das Thema mit uns konsequent weiter vorantreibt. Gerade mit Blick auf den Klimaschutz ist die Zusammenarbeit ausgesprochen effizient und im Sinne der Klimaziele des European Green Deals.“

Den ökologischen Fußabdruck reduzieren

Ein erklärtes Ziel beider Unternehmen ist die kontinuierliche Reduktion der CO₂-Emissionen. Bei ASSMANN werden die direkten und indirekten Energie- und Emissionsmengen am Standort selbst (Scope 1 und 2) bereits durch die Daten der ISO-50001-Energiemanagement-Zertifizierung erfasst. Dabei wird zunächst der Gesamtenergieverbrauch im Unternehmen festgestellt, das heißt von Strom, Kraftstoff und Heizung, um anschließend durch Messungen und spezifische Energiekennzahlen zu erfassen, wie viel Energie auf die verschiedenen Verbraucher entfällt. Eine anschließende

Analyse zeigt dann auf, welche Einsparpotenziale realisiert werden müssen. Übrigens bezieht ASSMANN schon seit Jahren zu 100 Prozent Ökostrom. Relativ neu ist dagegen die Erfassung der indirekten Emissionen, die durch Prozesse entstehen, die außerhalb des Unternehmens stattfinden (Scope 3), beispielsweise durch die Materialanlieferungen von Partnern wie Merkt. „Erst die Berücksichtigung dieser dritten Ebene ermöglicht uns eine umfassende Betrachtung unserer CO₂-Emissionen, setzt aber unter anderem den intensiven Austausch mit unseren Lieferanten voraus. Nur unter Berücksichtigung ihrer Aktivitäten erhalten wir ein vollständiges Bild und können geeignete Maßnahmen entwickeln“, sagt Andreas Fipp.

Eine Anforderung, die Merkt zuverlässig erfüllt: Auf Basis einer klaren Zielvorgabe werden von allen Fachabteilungen des Unternehmens konkrete Projekte herausgearbeitet, die in einer Strategielandkarte visualisiert und verfolgt werden. Material- und Energieeffizienzprojekte zählen ebenso zu den Maßnahmen wie die Reduzierung von chemischen Stoffen, wertanalytische Untersuchungen von Produkten und vieles mehr. Konrad Merkt betont: „Mit der nachhaltigen Optimierung von Produkten und Prozessen geht automatisch eine Verbesserung unserer Ökobilanz einher. Beispielsweise sind unsere Komponenten sehr langlebig, haben einen hohen



Bereits seit 2022 ist ASSMANN nach dem internationalen Standard für Energiemanagementsysteme ISO 50001 zertifiziert.



- 1 Andreas Fipp (l.) und Konrad Merkt (r.) im direkten Austausch in der Produktionshalle von Merkt in Spaichingen
- 2 Die beiden Botschafter für Umweltschutz auf der Suche nach weiteren Einsparpotenzialen für einen besseren CO₂-Fußabdruck
- 3 Konrad Merkt erklärt, dass auch die indirekten Emissionen eine entscheidende Rolle bei der Energieeinsparung spielen



2

”

Nur mithilfe unserer Lieferanten können wir ein vollständiges Bild unserer CO₂-Emissionen gewinnen. Hier ist die Zusammenarbeit mit der Konrad Merkt GmbH vorbildlich.

**Andreas Fipp, Leiter Industrial Engineering
ASSMANN BÜROMÖBEL GMBH & CO. KG**

10

PROZENT DES ENERGIEBEDARFES VON ASSMANN WERDEN DURCH DIE NEUE PHOTOVOLTAIKANLAGE GEDECKT.

Recyclinganteil und können selbst gut wiederverwertet werden. Diese Eigenschaften sind wichtig und tragen dazu bei, dass wir unseren Carbon Footprint kontinuierlich reduzieren können.“

Solche wertvollen Informationen ermöglichen es ASSMANN erst, den eigenen CO₂-Fußabdruck vollständig auf Produktebene auszuweisen. Bereits heute kann das Unternehmen im Rahmen des Nachhaltigkeitszertifikats FEMB-Level den ökologischen Fußabdruck seiner Kernprodukte abbilden. „Diese Kompetenz wollen wir auf unser gesamtes Produktportfolio erweitern“, blickt Andreas Fipp nach vorne, wohl wissend, dass dafür eine Reihe von weiteren Schritten notwendig ist. Die Weichen für eine klimafreundliche Zukunft des Unternehmens sind seiner Ansicht nach jedoch bereits gestellt: „Das Thema Klimaschutz spielt in all unseren Unternehmensbereichen eine große Rolle, beispielsweise auch bei der Anschaffung von energieeffizienteren Maschinen und bei der Errichtung der für Elektrofahrzeuge nötigen Ladeinfrastruktur.“ Auch wenn es um bauliche Veränderungen geht, handelt ASSMANN nachhaltig. So wurde zum Beispiel das neue Hochregallager so konzipiert, dass die Photovoltaikanlage maximale Sonneneinstrahlung aufnimmt. Durch diese neue Energiequelle können circa 10 Prozent des Energiebedarfes von ASSMANN am Standort Melle gedeckt werden. Für die kommenden Jahre ist das Ziel, die Autarkie von ASSMANN durch weitere Maßnahmen zu steigern. ■



3

Gutes Klima

Stöbern Sie zum Thema Klimaschutz bei ASSMANN und zur Zusammenarbeit mit Merkt auch auf unserer Website. Ein Interview mit Konrad Merkt und Andreas Fipp gibt Ihnen interessante Einblicke.



Zur Website
ass.al/klima

Merkt.

Wir machen Möbel innovativ

Die Konrad Merkt GmbH, einer der führenden Zulieferer in der Möbelbranche, fertigt seit 1952 hochwertige Metallkomponenten aus Blech und Rohr.

Klima – unsere Ergebnisse im Detail

Energie

Seit Herbst 2022 führen wir gemäß DIN EN ISO 50001 ein Energiemanagement durch, um unseren Energieverbrauch zu kontrollieren sowie Optimierungspotenziale zu identifizieren und umzusetzen. Der Fokus liegt hierbei auf unseren Hauptenergieverbräuchen: Kraftstoff für unseren eigenen Lkw-Fuhrpark und unsere Dienstwagen, Strom für Produktionsanlagen und Beleuchtung sowie die Verbrennung von Holzspänen zur Wärmeerzeugung. Zusätzlich zur Übersicht des Gesamtverbrauchs haben wir Kennzahlen gebildet, die den Energieverbrauch der einzelnen Bereiche in Relation zu einer Vergleichsgröße darstellen (siehe Digital Factbook). Unser Ziel ist es, diese Kennzahlen durch gezielte Maßnahmen jährlich zu reduzieren.

Insgesamt konnte der Kraftstoffverbrauch im Jahr 2023 um 10,4 Prozent auf 4.345 Megawattstunden gesenkt werden, hauptsächlich aufgrund eines Rückgangs im Lkw-Fuhrpark (-17 Prozent). Diese Verringerung ist die Folge einer niedrigeren Auslieferungsmenge und von effizienteren Logistikwegen. Der Kraftstoffverbrauch unserer Dienstwagen ist aufgrund vermehrter Reisen und Kundenbesuche gestiegen, jedoch wird ab dem Jahr 2024 eine Verbesserung durch den vermehrten Einsatz von E-Fahrzeugen erwartet.

Im Jahr 2023 belief sich unser Gesamtstromverbrauch auf 4.084 MWh und entfiel hauptsächlich auf die Absaugung, die Beleuchtung und die Druckluftherzeugung. Durch Maßnahmen wie die Umstellung auf LED-Beleuchtung und Druckminderungen an unseren Druckluftanlagen konnten wir den Stromverbrauch im Vergleich zum Vorjahr um 0,6 Prozent reduzieren und planen dies im Jahr 2024 fortzusetzen. Der Verbrauch ist nicht proportional zur geringeren Produktionsmenge gesunken, da die Nutzung der Absauganlage vergleichbar war und durch den Bau des neuen Hochregallagers zusätzlicher Stromverbrauch entstand. Im vergangenen Jahr deckte unsere bestehende Photovoltaikanlage 0,9 Prozent unseres Gesamtstromverbrauchs ab. Mit der Installation der neuen Photovoltaikanlage auf dem Dach des neuen Hochregallagers wird dieser Anteil im Jahr 2024 auf etwa 10 Prozent steigen. Durch die Nutzung von Ökostrom für unseren restlichen Strombedarf stammen 100 Prozent unseres Stroms aus erneuerbaren Quellen. Zudem planen wir den Ausbau erneuerbarer Energien; aktuell werden verschiedene Machbarkeitsstudien zur Nutzung von Windenergie oder weiterer Solarenergie durchgeführt, um

bis 2030 eine Autarkie von 50 Prozent zu erreichen. Bis zum Jahr 2025 soll zudem ein Energiemonitoring eingeführt werden, das gezielt Verbräuche erfasst und Verbesserungspotenziale aufdeckt. 99,7 Prozent der verbrauchten Wärmeenergie stammten aus Produktionsabfällen wie Holzspänen und Verschnitt. Die übrigen 0,3 Prozent entfielen auf Heizöl, das nur als Reserve bei Wartungsarbeiten der Holzfeuerungsanlage verwendet wurde. Durch den Anschluss des Ausstellungsgebäudes an die Holzfeuerungsanlage konnte auf den Verbrauch von Gas komplett verzichtet werden, was eine Einsparung von circa 90 MWh Gas bedeutet. Die Neuberechnung der genutzten Spänemenge zur Wärmeerzeugung führt zu einem anderen Wert als im Vorjahr, jedoch spiegelt sie mit 3.719 MWh die genaue Wärmeenergie wider.

CO₂-Emissionen

Durch sämtliche Aktivitäten von ASSMANN entstehen Emissionen, die das Gleichgewicht in der Atmosphäre beeinträchtigen und zur Erderwärmung beitragen (Treibhauseffekt). Zur Erfassung und Bewertung dieser schädlichen Treibhausgasemissionen orientieren wir uns am Greenhouse Gas (GHG) Protocol. Die nach dem GHG-Protokoll zu regulierenden Emissionen werden zur besseren Vergleichbarkeit in CO₂-Äquivalente umgerechnet und in drei Bereiche (Scopes) unterteilt:

Im Rahmen von Scope 1 werden die direkten Emissionen des Unternehmens erfasst, wie beispielsweise der Kraftstoffverbrauch des firmeneigenen Fuhrparks. Scope 2 bezieht sich auf Emissionen, die durch den Energiebezug entstehen, wie zum Beispiel Stromverbrauch. Scope 3 umfasst indirekt verursachte Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette, einschließlich vor- und nachgelagerter Aktivitäten wie Materialverbrauch und Warentransport. Die Erfassung von Scope 3 erfordert oft Daten von Lieferanten und Kunden und basiert derzeit teilweise auf Näherungswerten, deckt aber die größten CO₂-Emissionen bei ASSMANN ab. Zusätzlich gibt es Out-of-Scope-Emissionen, die nicht spezifisch erfasst oder reguliert werden.



Weitere Kennzahlen sind im Digital Factbook abgebildet:
ass.al/digitalfactbook2023klima

Der CO₂-Fußabdruck von ASSMANN (Corporate Carbon Footprint, CCF) betrug im Jahr 2023 39.668,45 tCO₂e. 96 Prozent entfielen auf Scope 3, was insbesondere auf den Materialeinsatz der Produkte zurückzuführen ist (38.110,86 tCO₂e). Die restlichen Emissionen (3,86 Prozent) entfielen auf Scope 1 durch die Erzeugung von Wärmeenergie und den firmeneigenen Fuhrpark. Durch den Bezug von Ökostrom entstanden bei Scope 2 für ASSMANN kaum Emissionen, ein geringer Anteil (0,07 Prozent) entfällt auf die Elektromobilität.

Einige Scope-3-Kategorien konnten im Bilanzierungsjahr 2023 noch nicht eingeschlossen werden, wie beispielsweise Kapitalgüter oder gemietete Sachanlagen. Zur Verbesserung der Datenbasis in Scope 3 wurde durch die Nachhaltigkeitsbeauftragte ein Maßnahmenplan entwickelt, der insbesondere die genaue Berechnung der Rohstoff-Emissionen beinhaltet. Zudem haben wir das Ziel, für unsere Kernprodukte systematisch die CO₂-Fußabdrücke zu berechnen und kontinuierlich zu reduzieren. ■

Tabelle 1
Energieverbrauch 2023

Energieträger	Verbrauch 2023 in MWh	Prozentualer Anteil
Kraftstoff (Diesel, Benzin, Strom)	4.344,66	35,77 %
Strom (Produktion und Verwaltung)	4.084,13	33,62 %
Wärmeenergie (Holzspäne)	3.718,50	30,61 %

Tabelle 2
Emissionen 2023

Scope	Verbrauch 2023 in tCO ₂ e	Prozentualer Anteil
Scope 1	1.531,34	3,86 %
Scope 2	26,25	0,07 %
Scope 3*	38.110,86	96,07 %

* Scope 3 umfasst im Jahr 2023: Arbeitsweg der Mitarbeitenden, Dienstreisen, Anlieferungen Material, Vorproduktionsstufen der Eingangsmaterialien und Auslieferungen durch Speditionen.



Unsere Ziele für die Zukunft

Bereich	Ziel	Einheit	Kennz. 2022	Kennz. 2023	Ziel 2026
Strom	Reduzierung des Stromverbrauchs am Produktionsstandort zum Basisjahr 2021 um 7,5 Prozent bis 2026	MWh	4.089	4.084	3.983
Fuhrpark	Umstellung auf E-Fahrzeuge als Dienstwagen	Prozentualer Anteil der Dienstwagen	3	25	90
Fuhrpark	Einsparung von Lkw-Touren durch Zuladung eines zusätzlichen Möbelstücks pro Tour				
CO ₂ -Emissionen	Verbesserung der Datenbasis, um im Jahr 2024 konkrete Ziele zur Reduzierung der CO ₂ -Emissionen in Scope 3 aufzustellen				





Aus Respekt vor unserer Umwelt

Bei der Frage nach seiner Motivation braucht Nachhaltigkeitsbotschafter Jörg Koppe nicht lange zu überlegen: „Wenn nicht jeder von uns seinen Beitrag zum Umweltschutz leistet, wie sollen wir dann etwas bewirken?“ Er ist bereits seit mehreren Jahrzehnten Teil der ASSMANN Familie und seit vielen Jahren interner Botschafter für den Bereich Umweltschutz. Gemeinsam mit Dieter Brübach vom B.A.U.M. e.V., ebenfalls wiederholt Nachhaltigkeitsbotschafter für ASSMANN, widmet er sich den Herausforderungen der Ökologie im Hause ASSMANN und schafft effiziente zukunftsfähige Lösungen.

Partner für den Umweltschutz

Der ressourcenschonende Umgang mit Materialien, der Schutz von Gewässern, Böden und Luft sowie ein verantwortungsvolles Handeln in der Region gehören bei ASSMANN seit fast 30 Jahren zu den Grundgedanken jeder Veränderung. Dementsprechend früh erfolgte die Zertifizierung des Umweltmanagementsystems im Jahr 1996 und die anschließende fortwährende Orientierung am Standard DIN EN ISO 14001.

Unterstützung suchte sich der Büromöbelhersteller schon damals bei B.A.U.M. e.V. Seit 1984 ist es Ziel des Verbandes, durch nachhaltige Ökonomie global natürlichen Lebensraum zu erhalten und damit eine lebenswerte →

100

PROZENT DES ASSMANN
PRODUKTIONSSTANDORTES
WERDEN DURCH DIE VERWER-
TUNG VON PRODUKTIONSAB-
FÄLLEN BEHEIZT.



Zukunft zu sichern. Im Fokus steht dabei das Zusammenspiel von Klima- und Biodiversitätsschutz. Heute zählt die Vereinigung rund 800 Mitglieder, die sich gemeinsam dem umweltfreundlichen sowie ökonomisch und sozial verantwortlichen Wirtschaften verpflichtet haben. Dieter Brübach, stellvertretender Vorsitzender von B.A.U.M. e. V., steht regelmäßig mit ihnen in Kontakt. Er freut sich, wenn Mitglieder durch Modernisierungsmaßnahmen, neue Impulse aus der Netzwerkarbeit oder schon durch kleine Anpassungen in der täglichen Arbeit relevante Optimierungen im Hinblick auf Umweltschutz erreichen. „Wir haben mit ASSMANN bereits einige Herausforderungen gemeistert und interessante Projekte realisiert“, weiß Dieter Brübach die Zusammenarbeit zu schätzen. „Neben den hohen Zielsetzungen in Bezug auf den ressourcenschonenden Materialeinsatz und eine umweltfreundliche Abfallverwertung gelten auch andere Maßnahmen als fundamentale Leistung für die Zukunft nachhaltigen Wirtschaftens“, berichtet er. Die Kooperation beim Wettbewerb „Büro & Umwelt“ 2021, der die Beschaffung umweltfreundlicher Büroprodukte bewarb, betrachtet Dieter Brübach als interessante Abwechslung zu der sonst eher strategischen Teamarbeit. „Erfreulich ist für uns zudem, dass andere Mitgliedsunternehmen von B.A.U.M. e. V. an der Erfahrung von ASSMANN partizipieren dürfen – denn über die Jahre hat sich das Familienunternehmen einen Expertenstatus im Bereich der Nachhaltigkeit erarbeitet“, betont Dieter Brübach. Dadurch erhält auch der Verband kontinuierlich Anregungen aus der Unternehmenswelt.

Kontrolle ist wichtig

Veränderungen passieren selten über Nacht. Auch im Bereich des Umweltschutzes müssen aktuelle Ergebnisse analysiert

werden, damit relevante Maßnahmen definiert und langfristig umgesetzt werden können. „Mithilfe von täglichen Kontrollgängen prüfen wir die Abläufe und Maschinen im Unternehmen und identifizieren dadurch weitere Potenziale“, erzählt Jörg Koppe. „Aber auch schon jetzt erzielen wir sehr gute Ergebnisse, wenn es um Energieeffizienz und Umweltschutz geht“, betont er. Zu seinem Arbeitsalltag gehören die Maschinenwartungen, -reparaturen und -reinigungen genauso wie das Auffinden und Beseitigen von Druckluftleckagen und anderen Mängeln, die einen erhöhten Energieverbrauch oder Umweltverschmutzungen zur Folge hätten. Durch regelmäßige Inspektionen werden zudem lange Lebensdauern der Anlagen sichergestellt, sodass Neuanschaffungen erst später notwendig werden.

Als Ergänzung zu den Kontrollen setzt ASSMANN Öl-Wasser-Trenner und Ölabscheider ein, um Verunreinigungen der Umwelt durch Abwasser zu verhindern. Dieter Brübach befürwortet dieses Verantwortungsbewusstsein: „Kleine und große Maßnahmen sind entscheidend, wenn es darum geht, ein Unternehmen im Zeichen des Umweltschutzes zu führen.“

Der ganzheitliche Blick: Produktionsabfälle nutzen

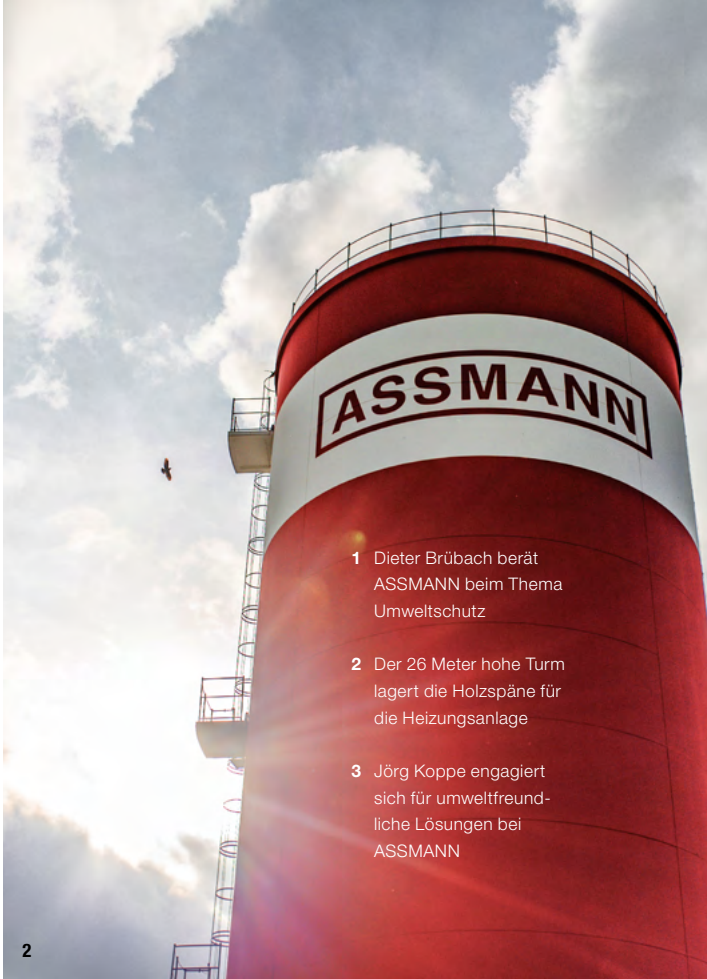
Die Auswahl umweltfreundlicher Rohstoffe und deren achtsame Verarbeitung sind Teil der Nachhaltigkeitsstrategie von ASSMANN. Bedeutend ist auch, wie mit Abfällen aus der Produktion, beispielsweise mit Holzverschnitt, umgegangen wird. „Schon seit der Gründung des Betriebes 1939 beheizen wir unseren Standort in Melle zu 100 Prozent mit Produktionsabfällen“, hebt Jörg Koppe, der den Verbrennungsofen seit zwei Dekaden sorgfältig pflegt, hervor. Er ist es auch, der stets die Emissionsgrenzwerte im Blick behält



ASSMANN ist bereits seit 1996 mit dem weltweit angewendeten Standard für Umweltmanagementsysteme, ISO 14001, ausgezeichnet.



B.A.U.M. e. V., das erste Netzwerk für nachhaltiges Wirtschaften, wurde 1984 gegründet.



- 1 Dieter Brübach berät ASSMANN beim Thema Umweltschutz
- 2 Der 26 Meter hohe Turm lagert die Holzspäne für die Heizungsanlage
- 3 Jörg Koppe engagiert sich für umweltfreundliche Lösungen bei ASSMANN

2

und notwendige Maßnahmen zur Optimierung in die Wege leitet. Durch die hauseigene Holzverbrennungsanlage kann ASSMANN auf fossile Energie verzichten. Die vorhandene Ölheizung erfüllt damit ausschließlich eine Reservefunktion. Eine sinnvolle Strategie mit einem kleinen Schönheitsfehler, ergänzt Dieter Brübach: „Durch die Holzverbrennung der bereits vorhandenen Bestände vermeidet ASSMANN zusätzliche Abholzungen. Einzig die daraus resultierende CO₂-Emission bedarf hier noch der Optimierung.“ Ein Hinweis, den Instandhalter Jörg Koppe bereits für nächste Maßnahmendefinitionen notiert hat: „Wir erfassen die Späнемenge, die wir monatlich verheizen, um den Energieverbrauch genau zu analysieren und durch zielgerichtete Maßnahmen zu optimieren. Der Verbrennungskessel bleibt aber eine wichtige Errungenschaft für unser nachhaltiges Handeln. Als zusätzliches Ziel für unser Umweltmanagement sehen wir die weitere Reduktion von Gefahrenstoffen, beispielsweise durch Ersatzprodukte für Reiniger, vor.“ Damit wird das Gefahrenstoffmanagement bei ASSMANN zukunftsgerichtet fortgeführt. ■



3



Schon jetzt erzielen wir sehr gute Ergebnisse, wenn es um Energieeffizienz und Umweltschutz geht.

**Jörg Koppe, Bereich Instandhaltung
ASSMANN BÜROMÖBEL GMBH & CO. KG**

Der Umwelt zuliebe

Sie interessieren sich für Umweltschutz bei ASSMANN? Online stellen Ihnen Dieter Brübach und Jörg Koppe ihr Engagement zusätzlich in einem Video vor.



Zur Website
ass.al/umwelt



Umwelt – unsere Ergebnisse im Detail

Umweltmanagement nach ISO 14001

Seit den 1990er-Jahren betrachten wir die Umweltauswirkungen durch die Zertifizierung nach DIN EN ISO 14001. Eine interne Verfahrensanweisung ermöglicht die systematische Analyse dieser Auswirkungen gemäß einem festgelegten Ansatz.

Zu den direkten Umweltauswirkungen, die unmittelbar mit der Produktion zusammenhängen, zählen neben den behandelten Themen in den Kapiteln „Klima“ und „Material“ die Aspekte Biodiversität, Gefahrstoffe, Notfallvorsorge und Brandschutz sowie Luftemissionen.

Biodiversität

Biodiversität bezieht sich auf die Vielfalt von Lebensformen in einem Ökosystem. ASSMANN hat durch seine Geschäftstätigkeit am Standort in Melle und durch den Bezug von unterschiedlichen Rohstoffen Auswirkungen auf verschiedene Ökosysteme.

Durch den Neubau des Hochregallagers am Produktionsstandort im Jahr 2023 wurde zusätzlich eine Fläche von etwa 350 Quadratmetern versiegelt, um 1.500 Quadratmeter Lagerfläche zu schaffen. Zum Ausgleich wurde ein Regenrückhaltebecken gebaut, das das angrenzende Überschwemmungsgebiet insbesondere bei Starkregen entlastet. Als positiver Nebeneffekt kann sich nun in dem Becken und in dem umliegenden Gebiet ein vielfältiges Biotop entwickeln, das Insekten und Amphibien als Lebensraum dient.

In unserer Lieferkette setzen wir einen besonderen Fokus auf den Bezug von Holzprodukten aus nachhaltiger Forstwirtschaft, was durch unsere PEFC-Zertifizierung bestätigt wird. Die Berücksichtigung der EU-Holzhandelsverordnung (EUTR) und der European Deforestation Regulation (EUDR) trägt ebenfalls dazu bei, die Biodiversität durch Sorgfaltpflichtensysteme bezüglich der Holzherkunft zu schützen. Bei der Auswahl unserer Holzlieferanten achten wir nicht nur auf Qualität, sondern auch auf die Herkunft des Rohstoffs. Monokulturen und Dürren stellen dennoch in immer mehr Regionen eine Bedrohung für die Biodiversität und die Verfügbarkeit des Rohstoffs Holz dar. Wir stehen daher in stetigem Austausch mit unseren Lieferanten, um den Recyclinganteil der Spanplatten weiter zu erhöhen, damit wir weniger Frischholz beziehen müssen.

Gefahrstoffe

Der Umgang mit Gefahrstoffen birgt eine Vielzahl von Umweltrisiken, deren Auswirkungen oft erst mittel- bis langfristig erkannt werden. Aus diesem Grund existieren Regelungen wie die Gefahrstoff- und die Betriebssicherheitsverordnung, die durch Gefährdungsanalysen am Arbeitsplatz, Unterweisungen und die kontinuierliche Suche nach umweltfreundlicheren Alternativen eingehalten werden. Zusätzlich wird ein Gefahrstoffkataster sowie eine Lösemittelbilanz der VOCs (Volatile Organic Compounds) geführt und stets eine Reduzierung der Einsatzmengen von Gefahrstoffen angestrebt. Beispielsweise konnten im vergangenen Jahr erneut einige lösemittelhaltige Reiniger durch umweltfreundliche Alternativen ersetzt werden.

Auch bei unseren Lieferanten achten wir auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Gefahrstoffen. Diese Angaben werden durch die Lieferantenselbstauskunft abgefragt und bei Lieferantenaudits vor Ort geprüft. Wir achten darauf, dass in den von uns verarbeiteten Vorprodukten und deren Produktionsprozessen die Vorgaben der RoHS (Restriction of Hazardous Substances)- und REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals)-Verordnung eingehalten werden.

Notfallvorsorge und Brandschutz

Potenzielle Brandrisiken im Unternehmen werden mithilfe von Gefährdungsanalysen gemäß der Betriebssicherheitsverordnung identifiziert und kontinuierlich verringert. Regelmäßige Kontrollen der Feuerlöscher, der Brandmeldezentrale und der Sprinkleranlagen, eine Brandschutzordnung, Ersthelferunterweisungen, Notfallübungen sowie Inspektionen der technischen Einrichtungen (besonders auch der elektrischen) sind nur einige Beispiele für die ständigen Maßnahmen zur Brand- und Unfallverhütung. Darüber hinaus unterhält das Unternehmen eine eigene Werksfeuerwehr. Auch hier finden regelmäßige Übungen statt, um im Ernstfall größtmögliche Sicherheit zu gewährleisten. Es wurde ein Alarmserver eingerichtet und es werden regelmäßig Evakuierungsübungen durchgeführt. Im Jahr 2023 gab es keinen Brandfall im Unternehmen.



Weitere Kennzahlen sind im Digital Factbook abgebildet:
ass.al/digitalfactbook2023umwelt

Seit 2019 wurde ein System zur Erstellung und Verwaltung von Gefährdungsbeurteilungen, Sicherheitsunterweisungen und Vorsorgeuntersuchungen sukzessive implementiert.

Luftemissionen

Aufgrund der genehmigungsbedürftigen Feuerungsan-

lage nach der 4. BImSchV (Verordnung zur Durchführung des Bundes-Immissionsschutzgesetzes) liegt besonderes Augenmerk auf den Luftemissionen. Wie in Tabelle 2 dargestellt, liegen sämtliche Messwerte der Holzverbrennung unter den erlaubten Grenzwerten. Die Messungen werden alle drei Jahre durchgeführt. ■

Tabelle 1
Flächennutzung durch ASSMANN

Flächenverbrauch	2022	Differenz	2023
Flächenverbrauch für versiegelte Flächen (m ²)	27.052	+350	27.402
Flächenverbrauch für überbaute Flächen (m ²)	26.488	+1.500	27.988
Flächenverbrauch für Grünflächen auf dem Betriebsgelände (m ²)	20.174	-350	19.824
Davon naturnahe Flächen (m ²)	3.600		3.600
SUMME Betriebsgelände (m ²)	73.714		73.714
Fläche außerhalb des Betriebsgeländes (m ²)	34.249		34.249
Davon naturnahe Fläche (m ²)	9.445		9.445
Davon Ackerland (m ²)	24.804		24.804

Tabelle 2
Die Reduktion der Emissionen

Emissionswerte aus der Holzverbrennung	Grenzwerte GAA Osnabrück (2003)	Messung vom 09.11.2019	Messung vom 19.11.2022
Staub	50,00 mg/m ³	6,00 mg/m ³	5,60 mg/m ³
CO ₂	0,15 g/m ³	0,11 g/m ³	0,13 g/m ³
NO _x	0,40 g/m ³	0,15 g/m ³	0,29 g/m ³
Gesamt	10,00 mg/m ³	2,00 mg/m ³	0,60 mg/m ³



Unsere Ziele für die Zukunft

Bereich	Ziel	Einheit	Kennz. 2022	Kennz. 2023	Ziel 2025
Gefahrstoffe	Reiniger, Lacke, Kleber, Hilfs- und Betriebsstoffe sollen zu 50 Prozent aus nicht kennzeichnungspflichtigen Stoffen bestehen	Prozent	nicht erhoben	26	50
Biodiversität	Erhöhung des Recyclinganteils der Spanplatten auf im Durchschnitt 75 Prozent	Prozent	66	69	75
Biodiversität	Mitarbeiterwettbewerb zur Verbesserung der Biodiversität am Standort und Prämierung der besten drei Vorschläge				



Zwei aus dem gleichen Holz

Das Unternehmen EGGER Holzwerkstoffe und ASSMANN verbindet eine über Jahrzehnte gewachsene Geschäftsbeziehung. Seit 1990 arbeiten die beiden Familienunternehmen vertrauensvoll und erfolgreich zusammen. Diese beispielhafte Partnerschaft beruht nach Ansicht von ASSMANN Produktmanager Daniel Kahnwald auch auf einem gemeinsamen Verständnis von Nachhaltigkeit.

Beide Partner legen großen Wert auf den verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen. „Wir benötigen hochwertige, umweltfreundliche und langlebige Materialien, um unsere hohen Nachhaltigkeitsstandards in der Produktion wahren zu können. Für EGGER sind die nachhaltige Beschaffung und Verarbeitung von Holz selbstverständlich. Das passt einfach gut zusammen“, sagt Daniel Kahnwald. Eine Einschätzung, die Michael Kamsties, Gebietsverkaufsleiter Industrie bei EGGER, ohne Einschränkung teilt: „Nachhaltigkeit ist für uns ein zentrales Kriterium bei der Auswahl unserer Geschäftspartner. Schließlich wollen wir die ökologischen Vorgaben und Gesetzesanforderungen bezüglich der FSC- und PEFC-Zertifizierung nicht nur erfüllen, sondern als Vorbild am Markt für nachhaltiges Handeln agieren.“

Transparent von Anfang an

Diese Zielsetzung wird seit Jahren erfolgreich umgesetzt: So beträgt der Anteil des PEFC- und FSC-verifizierten nachhaltigen Holzes im Einkauf 100 Prozent und auch die aus legal geschlagenem Holz hergestellten Produkte von EGGER tragen das Prädikat „100 % verifiziert nach ISO 38200“. →

Was sich konkret hinter den Zahlen und Auszeichnungen verbirgt, erfahren Kunden und Geschäftspartner von EGGER in sogenannten Umweltproduktdeklarationen (EPD), die umfangreiche Informationen zum Werkstoff enthalten, beispielsweise auch Angaben zum Ressourceneinsatz und zu Herstellungsprozessen. Doch damit nicht genug. „Die Umweltproduktdeklarationen enthalten auch die Ergebnisse einer Cradle-to-Gate-Ökobilanz“, so Michael Kamsties. „Die Daten ermöglichen Planern, Designern und Architekten verifizierte Produktvergleiche unter ökologischen Gesichtspunkten und fördern so die Herstellung nachhaltiger Produkte.“

„Wir wissen genau, was wir verarbeiten“

Es ist gerade diese Transparenz, die Daniel Kahnwald in der Zusammenarbeit mit EGGER besonders schätzt: „Die melaminharzbeschichtete Spanplatte, die wir von EGGER beziehen, ist neben der Komponente Stahl eines unserer zentralen Produktbestandteile. Umso wichtiger ist es, dass wir genau wissen, welche Materialien wir verarbeiten. Schließlich beachten wir schon in der Entwicklung bestimmte Vorgaben, beispielsweise, dass das Produkt möglichst effizient konstruiert wird und dafür umweltfreundliche und langlebige Materialien eingesetzt werden. Die Berücksichtigung dieser nachhaltigen Kriterien ist zusätzlich die Basis für Produktzertifizierungen.“ Dazu gehören unter anderem der Blaue Engel, mit dem die Kernprodukte von ASSMANN seit 1998 ausgezeichnet sind, und das europäische Nachhaltigkeitszertifikat für Büromöbel, FEMB Level. So setzt unsere Zertifizierung mit dem höchsten Level 3 anspruchsvolle Nachhaltigkeitsstandards, wie beispielsweise genaue Material- und Produktkenntnisse, effiziente Ressourcennutzung, Recyclingfähigkeit, den sicheren Umgang mit Chemikalien und geringe Verpackungsaufwendungen, voraus. Strenge Regeln, die auch bei neuen Produkten wie dem Smart Locker Anwendung finden. Entsprechend sorgfältig wird schon im Vorfeld geprüft, ob das Produkt den geforderten Nachhaltigkeitskriterien entspricht, erzählt Daniel Kahnwald: „Für die Aufnahme des Smart Locker in unser Produktportfolio haben wir uns die Produktzusammensetzung genau angeschaut und zusätzliche Informationen, zum Beispiel bezüglich der Materialanteile, eingeholt. Durch die genaue Materialkenntnis konnten wir dann die Recyclinganteile erfassen und den CO₂-Fußabdruck berechnen.“ Aktuell liegt die Quote recycelter Materialien für die Herstellung unserer FEMB-Level-3-zertifizierten Produkte bei 41 Prozent.

Recyclingfähigkeit von Materialien wird immer wichtiger

Gerade das Thema Recycling spielt bei der Herstellung von Büromöbeln eine immer größere Rolle. So verfügt die von ASSMANN genutzte melaminharzbeschichtete Spanplatte über einen hohen Recyclinganteil und eine lange Lebensdauer.



Das Umweltzeichen Blauer Engel, das seit 1978 hohe Anforderungen an umweltfreundliche Produkte stellt, zeichnet die Kernprodukte von ASSMANN aus.



Regale, Tische und Korpusmöbel von ASSMANN wurden mit der höchsten Stufe des europäischen Nachhaltigkeitszertifikats für Büro- und Objektmöbel – FEMB Level 3 – zertifiziert.

Material bei ASSMANN

Sie möchten mehr über unsere Produktentwicklung und die Materialauswahl für unsere hochwertigen Büromöbel erfahren? Auf unserer Website präsentieren wir Ihnen ein Video von unseren beiden Botschaftern zum Thema Material.



Zur Website
ass.al/material

41

PROZENT DES MATERIALS FÜR
DIE FEMB-LEVEL-3-ZERTIFIZIERTEN
PRODUKTE SIND RECYCELT.

- 1 Daniel Kahnwald berücksichtigt in der Produktentwicklung alle Kriterien der Nachhaltigkeit von der Produktion bis hin zur Entsorgung
- 2 Michael Kamsties visiert die Steigerung des hohen Anteils wiederverwerteter Ressourcen im Werk Brilon an
- 3 Michael Kamsties (r.) und Daniel Kahnwald (l.) werfen in der Produktionshalle von ASSMANN einen Blick auf die fertigen Produkte



Seit 1961 verarbeitet das Familienunternehmen EGGER Holzwerkstoffe GmbH & Co. KG den Werkstoff Holz zu wertvollen und nachhaltigen Produktbestandteilen für die Industrie.

„Wir wollen am Markt als Vorbild für nachhaltiges Handeln agieren.“

Michael Kamsties, Gebietsverkaufsleiter Industrie bei EGGER Holzwerkstoffe Brilon GmbH & Co. KG



Den Aspekt der Materialrückführung berücksichtigt das Unternehmen bereits unmittelbar in den Produktionsabläufen. Daniel Kahnwald: „Um die Recyclingfähigkeit am Ende des Lebenszyklus zu erhöhen, haben wir klar definierte Konstruktionsleitlinien. Wir nutzen unter anderem keine festen Verbindungen zwischen unterschiedlichen Materialien, damit die Demontage, Getrenntsammlung und das Recycling vereinfacht werden. Außerdem achten wir bei Kunststoffen darauf, dass die Bauteile Materialcodierungen enthalten und so besser der Wiederverwertung zugeführt werden können.“ Auch beim Thema Wiederverwertung spielt der erfahrene Partner EGGER

eine wichtige Rolle. Nach Ende ihres Lebenszyklus können die melaminharzbeschichteten Spanplatten hier angeliefert, recycelt und wiederverwertet werden. Dieser Vorgang spart erhebliche Ressourcen und schließt letztlich den Stoffkreislauf, betont Michael Kamsties, der durchaus noch weiteres Potenzial sieht: „Schon heute stammen 78 Prozent des eingesetzten Holzes im Werk Brilon aus Nebenprodukten von Sägewerken, also Hackschnitzeln oder Sägespänen, aus Abfallprodukten der Möbelindustrie und aus recyceltem Altholz von Endkunden. Aber ich bin sicher, dass wir diesen Anteil noch erhöhen können, wenn wir weiterhin alle an einem Strang ziehen.“ ■

Material – unsere Ergebnisse im Detail

Materialverbrauch

Um unsere Verbräuche zu analysieren, erfassen wir jährlich die gelieferten Materialmengen unserer wichtigsten Lieferanten. Besonders bei den Werkstofflieferanten legen wir großen Wert darauf, die genaue Materialzusammensetzung zu erfassen, um den Umwelteinfluss der Produkte bestmöglich bestimmen zu können. Bei den Handelswaren ermitteln wir hauptsächlich das Gesamtgewicht der verbrauchten Materialien. Im Jahr 2023 sind bei ASSMANN insgesamt etwa 24.400 Tonnen Material eingegangen, dazu kamen knapp 1.100 Tonnen Handelsware.

Der größte Materialverbrauch mit 61,2 Prozent (15.600 Tonnen) entfiel wie in den Vorjahren auf Holz, insbesondere auf melaminharzbeschichtete Spanplatten. Dabei nutzen wir gemäß unserer PEFC-Zertifizierung Spanplatten aus nachhaltiger Waldwirtschaft. Stahl bildet den zweitgrößten Posten mit etwa 24,8 Prozent (6.320 Tonnen), der unter anderem bei Tischgestellen, Einlegeböden oder Sockeln für Schränke verwendet wird. Der Anteil von Kunststoff betrug 2,5 Prozent (642 Tonnen). Zudem wurden 0,5 Prozent (116 Tonnen) weiterer Materialien für elektronische Komponenten eingesetzt, wie beispielsweise Kupferdraht. Die Erfassung dieser Materialien ist aufgrund der hohen Umweltauswirkung der Rohstoffe von großer Bedeutung und fließt zum Beispiel in unsere CO₂-Bilanzierung ein (siehe Kapitel „Klima“).

Verschnitt

Im Jahr 2023 betrug der Verschnitt, der durch das Zuschneiden von Rohspanplatten in der Produktion von ASSMANN entsteht, bezogen auf alle Materialstärken 16,8 Prozent. Dies stellt im Vergleich zum Vorjahr eine Verbesserung um 0,63 Prozentpunkte dar. Bei den absatzstärksten Rohspanplatten (25 Millimeter) lag der Verschnitt bei 18,1 Prozent. Hier konnte innerhalb des letzten Jahres eine Verbesserung um 0,91 Prozentpunkte erzielt werden. Für die kommenden Jahre streben wir eine weitere Senkung des Gesamtverschnitts an. Die anfallenden Holzreste werden in unserer hauseigenen Feuerungsanlage zur Erzeugung von Wärmeenergie verbrannt (siehe Kapitel „Klima“).

Output und Produktzertifizierungen

Insgesamt haben 18.581 Tonnen fertige Produkte unsere Produktion verlassen. Dies entspricht einem Rückgang von 6 Prozent im Vergleich zum Vorjahr, jedoch wurde mehr Handelsware als in den Vorjahren vertrieben (1.077 Tonnen). Die größten Anteile unseres Outputs entfallen auf Schreibtische

(45 Prozent) mit 8.264 Tonnen und Schränke (41 Prozent) mit 7.506 Tonnen. Alle unsere Kernprodukte sind FEMB-Level-3-zertifiziert und tragen das Umweltsiegel Blauer Engel. Um die umweltbezogenen Informationen zu unseren Produkten transparent zu kommunizieren, planen wir die Veröffentlichung von Produktdeklarationen im Jahr 2025. Diese werden unter anderem Angaben zum Recyclinganteil und zum CO₂-Fußabdruck beinhalten.

Verpackungen und Abfall

In Bezug auf die verwendeten Verpackungen unterscheiden wir zwischen der Anlieferung des Materials und der Auslieferung der fertigen Produkte. Bei der Anlieferung wurden in etwa 930 Tonnen Verpackungen verwendet, hauptsächlich in Form von Paletten und Schonerplatten zum Schutz der Produkte. Da die Erfassung der Verpackungen aufgrund der Materialvielfalt komplex ist, handelt es sich derzeit um einen Näherungswert. Wir arbeiten eng mit unseren Hauptlieferanten zusammen, um die Verpackungen kontinuierlich, insbesondere durch den Einsatz von Mehrweglösungen und die Reduzierung nicht notwendiger Umhüllungen, zu optimieren.

Bei der Auslieferung hat ASSMANN nachweislich 353 Tonnen Verpackungsmaterialien verbraucht, darunter 225 Tonnen Pappe und 109 Tonnen Holzverpackungen. Während bei unseren Hauptprodukten im nationalen Vertrieb kaum Verpackungen anfielen, wurde ein Großteil der Verpackungen im internationalen Versand sowie bei Handelsware oder Ersatzteilen zum Schutz und zum Transport eingesetzt.

Durch die fachgerechte Entsorgung der Verpackungen und anderer Betriebsabfälle wird sichergestellt, dass recycelbare Materialien dem Kreislauf zugeführt werden können. Im Jahr 2023 lag der betriebsbedingte Abfall bei 1.358 Tonnen, was einem Rückgang von 10 Prozent im Vergleich zum Vorjahr entspricht. Dies ist sowohl auf die geringere Produktionsmenge (-6 Prozent) als auch auf die Reduzierung des Verpackungsmaterials bei der Anlieferung zurückzuführen. Etwa 80 Prozent des Abfalls bestanden aus Spanplattenresten, die entweder dem Kreislauf zugeführt oder zur Wärmeerzeugung genutzt wurden. Der Restabfall, der thermisch verwertet wurde, machte einen Anteil von 2,2 Prozent aus. Im Jahr 2024 streben wir an, den Kantenverschnitt nahezu vollständig durch unsere Lieferanten recyceln zu lassen. Dadurch ergibt sich ein Einsparpotenzial von circa 5 Tonnen Restabfall pro Jahr und es wird die Herstellung von mehr Recyclingprodukten ermöglicht. ■

Tabelle 1
Materialverbrauch inkl. Verpackungen

Materialverbrauch in t	2023	Prozentualer Anteil
Spanplatten und Holz	15.600	61,2 %
Stahl	6.320	24,8 %
Kunststoffe	642	2,5 %
Aluminium	416	1,6 %
Elektrische Komponenten	116	0,4 %
Sonstige Materialien inkl. Handelsware	1.321	5,2 %
Verpackungen (Anlieferung)	1.094	4,3 %
Gesamt	25.508	100 %

Tabelle 2
Output

Produkte in t	2023	Prozentualer Anteil
Schreibtische	8.264	42,0 %
Korpumöbel	7.506	38,2 %
Container	2.131	10,8 %
Handelsware	1.077	5,5 %
Verpackungen (Auslieferung)	353	1,8 %
Sonstige	327	1,7 %
Gesamt	19.658	100 %



Unsere Ziele für die Zukunft

Bereich	Ziel	Einheit	Kennz. 2023	Kennz. 2024	Ziel 2025
Kantenreste	Wir beabsichtigen die nahezu vollständige Rücknahme und das anschließende Recycling der Kantenreste durch den Lieferanten	Menge der recycelten Kantenreste in kg	0	4.000	5.000
Spanplatten-verschnitt	Der Verschnitt der Spanplatten soll durch effizientere Schnittpläne weiter reduziert werden				
Zertifizierungen	Die FEMB-Level-Zertifizierung soll 2025 um die Produktreihen „Besprechungsboxen“ und „Trennwände“ ausgeweitet werden				
Produkt-information	Im Jahr 2025 sollen für 100 Prozent der FEMB-Level-zertifizierten Produkte Umweltdeklarationen erstellt werden, die Informationen zum Recyclinganteil sowie zum CO ₂ -Fußabdruck beinhalten				



Weitere Kennzahlen sind im Digital Factbook abgebildet:
ass.al/digitalfactbook2023material



Menschen im Fokus

Als Maren Thiemann 2021 als Personalreferentin bei ASSMANN einstieg, freute sie sich über die aufgeschlossene und mitarbeiterzentrierte Unternehmenskultur: „Ich erhielt direkt einen Einblick in die unterschiedlichen Unternehmensbereiche und suchte den intensiven Austausch mit den Menschen, die in den Prozessen mitwirken. Das hat mich als Personalverantwortliche sofort angespornt, die Personalpolitik in unserem Haus im Hinblick auf Entwicklung und Wertschätzung kontinuierlich voranzutreiben.“ Mit der Unterstützung der CSR-Beraterin der IHK, Susann Mädler, konzipiert sie nachhaltige sowie zukunftsorientierte Strukturen für Personalentwicklung und familienfreundliche Rahmenbedingungen und integriert diese dann in den Arbeitsalltag bei ASSMANN.

ASSMANN im IHK-Netzwerk Nachhaltigkeit

„Nachhaltigkeit genießt bei ASSMANN auch im Bereich Personal einen hohen Stellenwert. Das ist eine Basis, die ein hohes Maß an Mitarbeiterbindung und Personalentwicklung ermöglicht“, weiß Susann Mädler, CSR-Beraterin der IHK Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim. Die Industrie- und Handelskammer vernetzt rund 63.000 Unternehmen der Region und unterstützt diese bei der Umsetzung nachhaltiger Unternehmensführungen. ASSMANN und die Körperschaft arbeiten bereits seit Jahren eng zusammen. „Unser Ziel ist es, bestmögliche Bedingungen für einen nachhaltigen Wirtschaftsstandort zu schaffen“, erklärt Susann Mädler. Die Kooperation mit ASSMANN ist für die IHK erfolgver-

sprechend: Zum einen werden in dem Familienunternehmen neue Bildungskonzepte entwickelt und umgesetzt, zum anderen tritt ASSMANN durch die Expertise in den drei Säulen der Nachhaltigkeit als Vorbild innerhalb des IHK-Netzwerks Nachhaltigkeit auf. „Wir freuen uns über die Zusammenarbeit mit ASSMANN und über die Erfahrung, beispielsweise im Bereich nachhaltiger Personalkonzepte, die dadurch in das Netzwerk getragen wird“, bekräftigt die CSR-Beraterin.

Moderne Konzepte für ein angenehmes Arbeitsumfeld

Im Zuge der nachhaltigen Unternehmensstrategie lebt ASSMANN zeitgemäße Konzepte, die den Bedürfnissen der Mitarbeitenden gerecht werden und faire Bedingungen →

schaffen: Mobiles Arbeiten und flexible Arbeitszeiten sind in den Bereichen der Verwaltung so selbstverständlich wie das Desk-Sharing in attraktiv gestalteten Arbeitszonen. Gleichzeitig bietet ASSMANN individuelle Planungsoptionen: Mit Zeitwertkonten erhalten alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, die Arbeitszeit entsprechend der aktuellen Lebensvorstellung anzupassen, egal ob sie beispielsweise auf einen frühzeitigen Renteneintritt oder ein Sabbatical hinarbeiten. Erfordern jedoch familiäre Umstände eine Veränderung, kann das Zeitwertkonto davon unberührt bleiben. „Jeder Mensch wird im Laufe seines Arbeitslebens mit Herausforderungen im Privaten konfrontiert. Wir möchten auch dann als Partner für unsere Angestellten wahrgenommen werden“, erläutert Personalreferentin Maren Thiemann. Daher bieten Arbeitsverträge bei ASSMANN Spielraum für temporäre Anpassungen der Arbeitszeiten aufgrund von Nachwuchs oder familiärer Pflege.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt in der Aus- und Weiterbildung der Fachkräfte. „Wir möchten unseren Mitarbeitenden eine Perspektive bieten, damit sie ihren Beruf lange und mit Leidenschaft ausüben können“, informiert Maren Thiemann. Dass die Themen Bildung und Persönlichkeitsentwicklung bei dem Hersteller moderner Arbeitswelten einen hohen Stellenwert genießen, wird an den vielfältigen Angeboten für die Belegschaft, die größtenteils über das Intranet einsehbar sind, deutlich: So gibt es für sie zahlreiche Möglichkeiten, sich Hard oder Soft Skills anzueignen, beispielsweise in Schulungen für Führungskräfte oder in Trainings für IT-Programme. Auch Angebote der IHK für die Weiterbildung

von Auszubildenden finden bei ASSMANN Anklang. Mit den Lehrprogrammen für Energie- oder Digiscouts wurden schon einige Auszubildende zu Inhouse-Experten angeleitet, die in weiteren Projekten zum Thema Nachhaltigkeit als Ansprechpartner hinzugezogen wurden.

Nähe zu den Mitarbeitenden

Geschäftsführer Dirk Aßmann liegt ein vertrauensvolles Verhältnis zu seinen Angestellten am Herzen. „Respekt und Wertschätzung gehören seit über 80 Jahren zu unserer Philosophie. Zahlreiche Mitarbeitende begleiten uns schon seit vielen Jahren, das schweißt zusammen“, erzählt er stolz. Auch wenn das Personalwachstum von 11,5 Prozent (2019–2023) und eine Betriebszugehörigkeit von durchschnittlich 13 Jahren für sich sprechen, initiiert ASSMANN regelmäßige Erhebungen, wie zum Beispiel die Great Place to Work® Umfrage im Jahr 2023, die die interne Stimmung einfangen. „Das anonym erhobene Feedback zeigt uns unsere Stärken und Schwächen auf und ermöglicht uns Reflexion. Wir freuen uns, dass die Umfrage eine sehr positive Grundstimmung aufzeigt: 83 Prozent der Mitarbeitenden sagen aus, dass ASSMANN sehr gute

13

JAHRE BETRÄGT
DIE DURCHSCHNITT-
LICHE BETRIEBS-
ZUGEHÖRIGKEIT
BEI ASSMANN.



Wir freuen uns über die Zusammenarbeit mit ASSMANN und über die Erfahrung, beispielsweise im Bereich nachhaltiger Personalkonzepte, die dadurch in das Netzwerk getragen wird.

Susann Mädler, CSR-Beraterin, Industrie- und Handelskammer (IHK) Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim



Die IHK Osnabrück - Emsland - Grafschaft Bentheim unterstützt seit 1866 Unternehmen in der Region und fördert die Entwicklung eines zeitgemäßen, attraktiven Wirtschaftsstandorts.





2

- 1 Susann Mädler berät ASSMANN vor Ort zum Thema CSR
- 2 Susann Mädler (l.) und Maren Thiemann (r.) im Gespräch über zeitgemäße Arbeitsmodelle
- 3 Auch Maren Thiemann nutzt das Desk-Sharing bei ASSMANN für Abwechslung im Arbeitsalltag

Arbeitsplätze bietet. Dieser Wert ist 15 Prozentpunkte höher als in Vergleichsunternehmen aus der Industrie“, führt Maren Thiemann aus, die derartige Untersuchungen grundsätzlich begrüßt. Im Fall von ASSMANN werden so bereits vorliegende Beobachtungen bestätigt und neue Impulse gegeben, etwa in der Produktion. „Dass ASSMANN durch die hohe Anzahl Mitarbeitender in der körperlich anspruchsvollen Produktion insgesamt einen erhöhten Anteil männlicher Kollegen aufweist, ist nicht überraschend. Entscheidend ist jedoch, dass wir darauf reagieren“, schildert die Personalerin. Durch die Modernisierung der

Produktionsabläufe und den vermehrten Einsatz von Technologie, wie zum Beispiel in der automatisierten Korpusmöbel-Montagelinie, wurde der notwendige Kraftaufwand in der Produktion verringert. „Diese Investition ermöglicht neben den wirtschaftlichen Vorteilen weiteren Arbeitnehmergruppen den Einstieg in das Tätigkeitsfeld und erhält die Gesundheit der Belegschaft – eine Entwicklung, die sich positiv auf die Mitarbeiterzufriedenheit auswirkt“, berichtet Maren Thiemann aus der Befragung. „Auch diese Resonanz zeigt uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind!“



3



ASSMANN trägt das Great Place to Work® Zertifikat 2023. Die Entwicklungsberatung zeichnet den Büromöbelhersteller aufgrund der Qualität der Arbeitsplatzkultur aus, die im November 2023 von den Mitarbeitenden anonym bewertet wurde.

#weiter_gehen

Sie interessieren sich für die Personalentwicklung und Unternehmenskultur bei ASSMANN? Dann schauen Sie sich auch das Interview unserer beiden Botschafterinnen Susann Mädler und Maren Thiemann an.



Zur Website
ass.al/menschen

Menschen – unsere Ergebnisse im Detail

Mitarbeiterkennzahlen

ASSMANN hat im Jahr 2023 insgesamt 436 Mitarbeitende beschäftigt, 422 davon in Deutschland. Die größte Mitarbeitergruppe ist in der Produktion tätig. Neue Mitarbeitende wurden hauptsächlich im kaufmännischen Bereich eingestellt. Die ungeplante Fluktuationsrate lag, ähnlich wie im Vorjahr, bei 6,6 Prozent. Leiharbeiter wurden weiterhin nicht beschäftigt, jedoch gab es 42 befristete Arbeitsverträge. Diese werden meist in der Produktion abgeschlossen sowie bei zufriedenstellender Leistung verlängert und schließlich in einen unbefristeten Vertrag überführt.

Wir freuen uns besonders über die gestiegene Rückkehr- und Verbleiberate nach der Elternzeit, da es uns wichtig ist, unseren Mitarbeitenden eine bestmögliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu bieten. Eine weitere positive Entwicklung zeigt sich in der Verbesserung der Frauenquote, die innerhalb eines Jahres von 22,8 Prozent auf 23,5 Prozent gestiegen ist.

Das Durchschnittsalter stieg innerhalb des letzten Jahres von 41 auf 45 Jahre, hauptsächlich aufgrund einer geringeren Anzahl an unter 30-Jährigen sowohl im gewerblichen als auch im kaufmännischen Bereich. Dies ist auf geplante Austritte (nach der Ausbildung) und auf die Alterung der bestehenden Mitarbeitenden zurückzuführen. Weiterhin spielt bei der Personalauswahl das Alter der Bewerbungen keine Rolle. Zusätzlich stieg im kaufmännischen Bereich vor allem die Altersgruppe von 50 Jahren und älter relativ zur Gesamtzahl um 4,3 Prozent.

Aus- und Weiterbildung

16 der 436 Mitarbeitenden waren als Auszubildende in insgesamt fünf unterschiedlichen Berufsfeldern tätig, darunter Industriekaufleute (11), Mechatroniker (2) und Fachinformatiker (3). Die Anzahl der Auszubildenden hat sich in den vergangenen Jahren nahezu kontinuierlich verringert, hauptsächlich aufgrund rückläufiger Bewerberzahlen.

Weiterbildungen haben für ASSMANN einen hohen Stellenwert und werden zunehmend gefördert. Im Rahmen der jährlichen Entwicklungs- und Potenzialgespräche wird gemeinsam mit dem Vorgesetzten der Bedarf an Weiterbildung besprochen und nach Möglichkeit umgesetzt. Seit Januar 2024 sind Weiterbildungskurse über das neue Intranet zugänglich. Die Anzahl der besuchten Schulungen beziehungsweise durchgeführten Unterweisungen ist in Tabelle 2 aufgeführt.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Unser Arbeitsschutzmanagement ist entsprechend der ISO-45001-Anforderungen aufgebaut. Es gibt unter anderem Schulungen und Trainings, einen Arbeitsschutzausschuss und eine Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie weitere Sicherheitsbeauftragte in mehreren Bereichen des Unternehmens.

Dennoch lassen sich in einem Produktionsbetrieb Arbeitsunfälle nicht gänzlich vermeiden. Im Jahr 2023 ereigneten sich 17 Arbeitsunfälle. Die Anzahl ist im Vergleich zum Vorjahr identisch. Alle Unfälle wurden von der Fachkraft für Arbeitssicherheit erfasst, analysiert und es wurden bei vermeidbaren Unfällen Maßnahmen zum besseren Schutz der Arbeitnehmenden vorgenommen. Während lediglich vier Unfälle durch bestimmte Vorkehrungen vermeidbar gewesen wären, ist die Unachtsamkeit der Mitarbeitenden eine häufige Unfallursache. Um diese Ursache weiter zu erforschen, wurde Ende 2023 mittels der Great Place to Work® Umfrage eine psychische Gefährdungsbeurteilung durchgeführt, damit das Risiko solcher Unfälle identifiziert und reduziert werden kann.

Benefits

Es ist uns wichtig, ein attraktiver Arbeitgeber für unsere Mitarbeitenden zu sein. Wir wollen moderne Arbeitswelten nicht nur bei unseren Kunden umsetzen, sondern auch unseren Mitarbeitenden zeitgemäße Arbeitsbedingungen bieten. Die Basis dafür bilden unser Haustarif, verschiedene Angebote zur Altersvorsorge und ergonomische Arbeitsplätze. Aufbauend darauf bieten wir flexible Lösungen bei der Arbeitszeitgestaltung und die Option zum mobilen Arbeiten. Durch Letzteres sparen wir nicht nur Kapazitäten im Bürogebäude, sondern auch Emissionen durch entfallende Pendelwege (2023 knapp 100 Tonnen CO₂). Zudem soll die Einführung einer Viertageweche 2024 stärker in den Fokus rücken.

Zusätzlich werden unsere Mitarbeitenden durch Prämien, zum Beispiel bei erfolgreichen Anregungen zur Verbesserung im Unternehmen, für ihre Ideen und ihr Engagement entlohnt. Weitere Aktionen wie Firmenfeste, Fitnessstudio-Zuschüsse, Fahrrad-Leasing oder Mitarbeiter-Tickets für Spiele des VfL Osnabrück runden das Angebot ab.



Weitere Kennzahlen sind im Digital Factbook abgebildet:
ass.al/digitalfactbook2023menschen

Lieferkette: Arbeitsbedingungen und Verhaltenskodex

Die Einhaltung von Gesetzen und ein Streben nach nachhaltigerem und arbeitnehmerfreundlichem Wirtschaften ist uns bei unseren Lieferanten genauso wichtig wie im eigenen Betrieb. Daher wurde der Verhaltenskodex, mit dem sich Lieferanten dazu verpflichten, Gesetze und Richtlinien wie beispielsweise die ILO-Kernarbeitsnormen einzu-

halten, schon vor acht Jahren eingeführt. Aktuell liegt die Konformitätsrate bei 87 Prozent. Unser Ziel ist eine Quote von 95 Prozent, um den nachhaltigen Umgang mit Ressourcen und Menschen in der gesamten Lieferkette zu garantieren. Mitarbeitende, die für die Lieferanten zuständig sind, sind hinsichtlich der Einhaltung und des Inhaltes des Verhaltenskodexes geschult. ■

Tabelle 1
Belegschaft

Mitarbeiter-Kennzahlen	2022				2023			
	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil	Gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
Standort Deutschland								
Auszubildende	19	11	8	42,1 %	16	11	5	31,3 %
Angestellte mit Leitungsfunktion	27	24	3	11,1 %	21	16	5	23,8 %
Kaufmännische Mitarbeitende	146	85	61	41,8 %	176	106	70	39,8 %
Gewerbliche Mitarbeitende	208	189	19	9,1 %	209	190	19	9,1 %
Gesamt	400	309	91	22,8 %	422	323	99	23,5 %

Tabelle 2
Schulungen

Aufwand für Aus- und Weiterbildungen	2022		2023	
	Intern	Extern	Intern	Extern
Anzahl durchgeführter Schulungen	27	15	29	31
Gesamtdauer durchgeführter Schulungen (h)	401,67	692,50	183,75	592,00
Schulungskosten (€)	10.337,48	52.161,31	14.137,00	75.604,65
Teilnehmeranzahl	206	19	382	40



Unsere Ziele für die Zukunft

Bereich	Ziel	Einheit	Kennz. 2022	Kennz. 2023	Ziel 2025
Schulungen	Anzahl durchgeführter Schulungen um 10 Prozent erhöhen	Anzahl durchgeführter Schulungen	42	60	66
Interne Kommunikation	Kommunikation zwischen den Führungskräften und Mitarbeitenden verbessern und mittels des Zustimmungswerts der internen Mitarbeiterbefragung überprüfen	Prozentualer Anteil Zustimmung	nicht erhoben	56	62
Verhaltenskodex	Konformitätsrate	Prozent	91	87	95



Unser Kurs auf Nachhaltigkeit

- 1 Karla und Dirk Aßmann sind stets auf der Suche nach weiteren Potenzialen, die die Büromöbelproduktion noch nachhaltiger gestalten können
- 2 Nachhaltigkeitsmanagerin Dr. Julia Koch hat klare Ziele für ASSMANN vor Augen

In diesem Bericht haben Sie einen Überblick über unser Nachhaltigkeitsengagement erhalten. Gemäß unserem Leitgedanken #weiter_gehen geben wir uns mit dem aktuellen Status quo natürlich nicht zufrieden: Wir halten weiter „Kurs auf Nachhaltigkeit“ und haben uns sowohl für die nahe als auch für die ferne Zukunft Ziele gesetzt, die dazu beitragen, unser Morgen auch künftig lebenswert zu gestalten.

Unser Vorhaben, nachhaltiges Handeln weiterhin als Grundsatz in unserem Unternehmen zu leben und damit gemeinsam mit unseren Partnern als Vorbild am Markt zu agieren, bedarf eines Weitblicks in allen relevanten Disziplinen. Neben Faktoren, die indirekt auf unsere Emissionen einwirken, wie beispielsweise die Weiterentwicklung unseres Produktportfolios, fortschreitende Innovationen in unserer Produktion und Materialbeschaffung sowie zeitgemäße Strukturen in unserem Management, schließt das auch die unmittelbare Optimierung unserer CO₂-Bilanz mit ein. Um die Auswirkung unserer klaren Richtung transparent aufzuzeigen, orientieren wir uns nachfolgend auch an den 17 SDGs (Sustainable Development Goals), die 2015 von der UN verabschiedet wurden und weltweit gelten.

Kreislauffähige Büromöbel

Konkret bedeutet dies, dass wir unsere Position als vollumfänglicher Anbieter für die Ausstattung moderner Arbeitswelten stärken möchten. Das erfordert neue Denkweisen: ASSMANN wird weiterhin als Büromöbelproduzent und Distributor am Markt in Erscheinung treten. Neben unserem umfangreichen Beratungs- und Serviceangebot werden unsere Konzepte stetig um wichtige Säulen, beispielsweise um Miet- und Leasing-Angebote, erweitert: In einem interdisziplinären Projekt „Circular.Office“ widmen wir uns gemeinsam mit Partnern aus der Branche und Forschungsinstituten der Aufgabe, kreislauffähige Möbel zu entwickeln und marktfähig zu machen. Neben der neu gedachten, ganzheitlichen Produkt-



Die fünf relevanten SDGs (Sustainable Development Goals) der UN, nach denen wir uns weiter ausrichten

2030

MÖCHTEN WIR HINSICHTLICH DER ENERGIEVERSORGUNG
EINE AUTARKIE VON ETWA 50 PROZENT ERREICHT HABEN.

konstruktion ergeben sich aus diesem Ansatz logistische Herausforderungen, wie die Rückführung der Produkte, für die wir schon heute Lösungen und Dienstleistungen entwickeln. Mit dieser Erweiterung des Sortiments und des Services tragen wir dem SDG 12 (Sicherstellung von nachhaltigem Produkt- und Konsummuster) Rechnung.

Auf dieses übergeordnete strategische Ziel zahlen ebenso unsere Absichten hinsichtlich der Materialbeschaffung ein. Die Optimierung der Materialeffizienz und die Erhöhung des Recyclinganteils sind hier unsere Intention. Zusätzlich streben wir weitere Zertifizierungen für unsere Möbel an. Die FEMB-Level-Zertifikate, die bereits unsere Kernprodukte auszeichnen, sollen für weitere Neuheiten aus unserem Hause gelten. Darüber hinaus beabsichtigen wir, weitere Produkte, die wir nicht an unserem Standort in Melle fertigen, zusammen mit unseren Zulieferern auf einen hohen Nachhaltigkeitsstandard zu heben.

Für ein angenehmes Miteinander

Wir möchten ASSMANN als attraktiven Arbeitgeber weiterentwickeln, um damit zeitgemäße Bedingungen zu schaffen, die im Einklang mit unseren Innovationen stehen: Die Viertagewoche steht dabei ganz oben auf unserer Agenda. Durch regelmäßige Mitarbeiterbefragungen erhalten wir zudem wertvolles Feedback, das uns Aufschluss über weitere Bedarfe gibt. Es ist unser Ziel, gemeinsam für und mit unseren Mitarbeitenden eine angenehme Arbeitssituation zu gestalten, in der wir alle konstruktiv zusammenwirken können. Damit schaffen wir gemäß SDG 3 (Gesundheit und Wohlergehen) eine gesunde Basis für alle.

Im Einsatz für die Natur

Umwelt- und Klimaschutz gelten für uns als übergeordnete Kriterien, die wir in all unseren Belangen berücksichtigen – sowohl auf Produkt- als auch auf Unternehmensebene. Durch moderne Tools erhalten wir belastbare Werte, die wir analysieren und für die Formulierung nächster Ziele einbeziehen können. Großes Potenzial sehen wir



nach wie vor bei unserem Fuhrpark, unserer Stromversorgung und unserer Materialnutzung. Bezüglich unserer Stromversorgung ist unser zentrales Ziel, bis 2030 eine Autarkie von etwa 50 Prozent durch Energie aus Windkraft und Photovoltaik zu erreichen. Durch unsere Planungen richten wir uns entsprechend dem SDG 13 (Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels) und dem SDG 7 (der Schaffung eines Zugangs zu bezahlbarer, nachhaltiger und moderner Energie) aus.

Durch unseren weiteren Fokus auf den Biodiversitätsschutz treten wir für das SDG 15, den Schutz von Landökosystemen und die nachhaltige Bewirtschaftung von Wäldern, ein: Unsere Ausgleichsflächen, die Lebensraum für viele heimische Tiere und Insekten sind, bleiben bestehen. Auch den Umweltschutz in der Lieferkette behalten wir im Blick und setzen uns damit unter anderem für eine verantwortungsvolle Bewirtschaftung der Nutzwälder ein.

Wir schaffen Tatsachen

Nachhaltigkeit ist und bleibt ein komplexes, aber anwendungsbezogenes Thema, das besonders im Unternehmenskontext zahlreiche Bereiche tangiert. Wir sind uns unserer Aufgabe bewusst und arbeiten stets daran, diese mit bestmöglichen Ergebnissen zu erfüllen. Dass sich daraus weitere Handlungsfelder ergeben, liegt in der Natur der Sache. Wir bewerten dies als positive Entwicklung und bleiben aufmerksam, um uns neuen Gegebenheiten anzupassen sowie ihnen Folge zu leisten und dadurch immer #weiter_gehen zu können. ■

#weiter_gehen

Relevante Informationen zu unserer Nachhaltigkeitsstrategie, unseren Zielen und unseren Maßnahmen finden Sie fortlaufend auch auf unserer Website.



Zur Website
www.assmann.de/nachhaltigkeit

GRI-Index für den Nachhaltigkeitsbericht

Gemäß den Anforderungen der Global Reporting Initiative (GRI-Standards 2021) und auf Basis der 2023 von ASSMANN durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse benennen wir im Index die universellen und spezifischen Standardangaben, beschreiben die einzelnen Indikatoren und liefern den Verweis, wo die entsprechende Information im Nachhaltigkeitsbericht verfügbar ist. Um die Lesbarkeit und Auffindbarkeit der The-

men zu gewährleisten, ist der Index darüber hinaus direkt mit der zugehörigen Information verlinkt. Damit ist eine hohe Usability gewährleistet. Etwaige Auslassungen sind im Dokument vermerkt bzw. kommentiert.

Bei Fragen kontaktieren Sie uns unter +49 5422 706-0.

Allgemeine Angaben

GRI-INDEX	ANGABE DES STANDARDS	HINWEIS/AUSLASSUNGSGRUND	VERWEIS
2 Allgemeine Angaben			
2-1	Organisationsprofil		S. 2, 10, 68, 69
2-2	Entitäten		S. 68, 69
2-3	Berichtszeitraum	Impressum	S. 68
2-4	Richtigstellung		S. 69
2-5	Externe Prüfung		S. 68, 69
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen		S. 16,17
2-7	Angestellte	Verlinkung: Digital Factbook	S. 58, 59
2-8	Mitarbeitende, die keine Angestellten sind		S. 35, 58
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung		S. 10, 11, 12, 13
2-10	Nominierung des höchsten Kontrollorgans		S. 10
2-11	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans		S. 10
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans und Beaufsichtigung der Bewältigung der Aufgaben		S. 10, 11, 12, 13
2-13	Delegation der Verantwortung		S. 10, 11, 12, 13
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung		S. 11, 12, 13
2-15	Interessenskonflikte		S. 11
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen		S. 11
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans		S. 10, 11, 12, 13
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans		S. 11
2-19	Vergütungspolitik		S. 35

GRI-INDEX	ANGABE DES STANDARDS	HINWEIS/AUSLASSUNGSGRUND	VERWEIS
2-20	Verfahren der Festlegung der Vergütung		S. 35
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	Einschränkung aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht: Betriebsinterne Daten	
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung		S. 24, 25, 60, 61
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen		S. 34, 35
2-24	Einbeziehung der Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen		S. 34, 35
2-25	Verfahren zur Beseitigung von negativen Auswirkungen		S. 11
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen		S. 11
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen		S. 29, 34
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen		S. 11
2-29	Einbindung von Stakeholdern		S. 28, 29
2-30	Tarifverträge		S. 35

Wesentliche Themen

GRI-INDEX	ANGABE DES STANDARDS	HINWEIS/AUSLASSUNGSGRUND	VERWEIS
3 Wesentliche Themen			
3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen		S. 14–23
3-2	Liste der wesentlichen Themen		S. 24, 25
3-3	Managementansatz		S. 11

Geschäftsverhalten

GRI-INDEX	ANGABE DES STANDARDS	HINWEIS/AUSLASSUNGSGRUND	VERWEIS
201 Wirtschaftliche Leistung (2016)			
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Lagebericht	S. 8, 9, 35
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen		S. 24, 25
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne		S. 56
201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand		S. 34
202 Marktpräsenz (2016)			
202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	Einschränkung aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht: Betriebsinterne Daten	S. 35
202-2	Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte	Einschränkung aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht: Betriebsinterne Daten	

GRI-INDEX	ANGABE DES STANDARDS	HINWEIS/AUSLASSUNGSGRUND	VERWEIS
203 Indirekte ökonomische Auswirkungen (2016)			
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen		S. 8, 9
203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen		S. 8, 9
204 Beschaffungspraktiken (2016)			
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten		S. 16
205 Korruptionsbekämpfung (2016)			
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsbekämpfung geprüft wurden		S. 34
205-2	Kommunikation und Schulung zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung		S. 34
205-3	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen		S. 34
206 Wettbewerbswidriges Verhalten (2016)			
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung		S. 34
207 Steuern (2019)			
207-1	Steuerkonzept		S. 26
207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement		S. 26
207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management zu steuerlichen Bedenken		S. 26
207-4	Länderbezogene Berichterstattung	nicht anwendbar	S. 69

Umwelt

GRI-INDEX	ANGABE DES STANDARDS	HINWEIS/AUSLASSUNGSGRUND	VERWEIS
301 Materialien (2016)			
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Verlinkung: Digital Factbook	S. 52, 53
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	Verlinkung: Digital Factbook	S. 51, 52, 53
301-3	Wiederverwertbare Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	Verlinkung: Digital Factbook	S. 51, 52, 53
302 Energie (2016)			
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation		S. 38, 39, 40, 41
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation		S. 38, 39, 40, 41
302-3	Energieintensität		S. 40, 41
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs		S. 38, 39, 40, 41
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen		S. 38, 39, 40, 41
303 Wasser und Abwasser (2018)			
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	Nicht wesentlich	S. 25
303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	Nicht wesentlich	S. 25
303-3	Wasserentnahme	Nicht wesentlich	S. 25
303-4	Wasserrückführung	Nicht wesentlich	S. 25

GRI-INDEX	ANGABE DES STANDARDS	HINWEIS/AUSLASSUNGSGRUND	VERWEIS
304 Biodiversität (2018)			
304-1	Eigene, gemietete und veraltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben geschützten Gebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden	Verlinkung: Digital Factbook	S. 24, 25, 46, 47
304-2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	Verlinkung: Digital Factbook	S. 46, 47
304-3	Geschützte oder renaturierte Lebensräume	Verlinkung: Digital Factbook	S. 46, 47
304-4	Arten auf der Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Geschäftstätigkeiten betroffen sind	Verlinkung: Digital Factbook	S. 46, 47
305 Emissionen (2016)			
305-1	Direkte THG-Emissionen	Verlinkung: Digital Factbook	S. 40, 41
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen	Verlinkung: Digital Factbook	S. 40, 41
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen	Verlinkung: Digital Factbook	S. 40, 41
305-4	Intensität der THG-Emissionen	Verlinkung: Digital Factbook	S. 40, 41
305-5	Senkung der THG-Emissionen	Verlinkung: Digital Factbook	S. 40, 41
305-6	Emissionen von ozonabbauenden Substanzen (ODS)	Verlinkung: Digital Factbook	S. 40, 41
305-7	Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen	Verlinkung: Digital Factbook	S. 47
306 Abfall (2020)			
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	Verlinkung: Digital Factbook	S. 52
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	Verlinkung: Digital Factbook	S. 52
306-3	Angefallener Abfall	Verlinkung: Digital Factbook	S. 52
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	Verlinkung: Digital Factbook	S. 52
306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	Verlinkung: Digital Factbook	S. 52
307 Umwelt-Compliance (2016)			
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen		S. 34, 35
308 Umweltbewertung der Lieferanten (2016)			
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft werden		S. 38, 46, 59
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Verlinkung: Digital Factbook	S. 24, 25

Soziales

GRI-INDEX	ANGABE DES STANDARDS	HINWEIS/AUSLASSUNGSGRUND	VERWEIS
401 Beschäftigung (2016)			
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Verlinkung: Digital Factbook	S. 58, 59
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden		S. 35
401-3	Elternzeit	Verlinkung: Digital Factbook	S. 58, 59

GRI-INDEX	ANGABE DES STANDARDS	HINWEIS/AUSLASSUNGSGRUND	VERWEIS
402 Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis (2016)			
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen		S. 35
403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (2018)			
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Verlinkung: Digital Factbook	S. 58
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen		S. 58
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste		S. 58
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		S. 58
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		S. 58
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden		S. 58
403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz		S. 58
403-8	Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind		S. 58
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	Verlinkung: Digital Factbook	S. 58
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	Verlinkung: Digital Factbook	S. 58
404 Aus- und Weiterbildung (2016)			
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten		S. 59
404-2	Programm zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe		S. 58
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten		S. 58
405 Diversität und Chancengleichheit (2016)			
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Verlinkung: Digital Factbook	S. 26, 58, 59
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Einschränkung aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht: Betriebsinterne Daten	
406 Nichtdiskriminierung (2016)			
406-1	Diskriminierungsfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		S. 34
407 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen (2016)			
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte		S. 59
408 Kinderarbeit (2016)			
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit		S. 59
409 Zwangs- oder Pflichtarbeit (2016)			
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- und Pflichtarbeit		S. 59

GRI-INDEX	ANGABE DES STANDARDS	HINWEIS/AUSLASSUNGSGRUND	VERWEIS
410 Sicherheitspraktiken (2016)			
410-1	Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde		S. 58, 59
411 Rechte der indigenen Völker (2016)			
411-1	Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden	Nicht wesentlich	S. 25
412 Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte (2016)			
412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde		S. 16, 59
412-2	Schulungen von Angestellten zu Menschenrechtspolitik und -verfahren		S. 59
412-3	Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden		S. 59
413 Lokale Gemeinschaften (2016)			
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen		S. 11
413-2	Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften		S. 24, 25
414 Soziale Bewertungen der Lieferanten (2016)			
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden		S. 16, 59
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Verlinkung: Digital Factbook	S. 16, 25, 59
415 Politische Einflussnahmen (2016)			
415-1	Parteispenden	Nicht wesentlich	S. 25
416 Kundengesundheit und -sicherheit (2016)			
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit		S. 34
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit		S. 34
417 Marketing und Kennzeichnung (2016)			
417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung		S. 34
417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung		S. 34
417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation		S. 34
418 Schutz der Kundendaten (2016)			
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten		S. 34
419 Sozioökonomische Compliance (2016)			
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich		S. 26

Informationen über den Bericht

Mit dem Nachhaltigkeitsbericht informieren wir Kunden, Fachhandelspartner, Lieferanten, Mitarbeitende und die Öffentlichkeit darüber, wie das Unternehmen ASSMANN geführt wird, welche Grundsätze und Prinzipien dabei zur Anwendung kommen und wie das Thema Nachhaltigkeit vorangetrieben wird. Damit gehen wir den nächsten Schritt auf unserem gemeinsamen Weg in eine nachhaltige Zukunft.

Der vorliegende Bericht, der auf Grundlage der Organisationsstruktur des Unternehmens für das Geschäftsjahr 2023 erstellt wurde, ist nach 2011, 2014, 2017 und 2020 der fünfte ASSMANN Nachhaltigkeitsbericht. Der Berichtszeitraum erstreckt sich über das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023. Zum dritten Mal wurde der Nachhaltigkeitsbericht gemäß den seit dem 1. Januar 2023 verpflichtend gültigen Global Reporting Initiative (GRI) Sustainability Reporting Standards erstellt.

Gemeinsam mit den Sustainable Development Goals und den European Sustainability Reporting Standards (ESRS), die für die Erfüllung der zukünftigen Nachhaltigkeitsberichterstattungsrichtlinie (EU) 2022/2464 (Corporate Sustainability Reporting Directive [CSRD]) entwickelt wurden, bilden diese Richtlinien die wissenschaftliche Basis zur Erstellung des Berichts. Konkret handelt es sich dabei um drei universelle und 33 themenspezifische Standards, die für das grundsätzliche Verständnis der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen relevant sind und auf deren Basis auch bei ASSMANN die Berichterstellung erfolgt ist. Der Nachweis über Verwendung und inhaltliche Anbindung dieser Standards ist im Bericht detailliert aufgeführt. Der Nachhaltigkeitsbericht, den wir extern von der Organisation TÜV SÜD haben prüfen lassen, wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards (2021) erstellt. Die Finanzkennzahlen für das Jahr 2023 wurden im Rahmen des Lageberichts durch eine Vorabbestätigung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers GmbH bestätigt.

Ein Jahr Berichtszeitraum

Die Daten für die Berichterstattung werden am Firmensitz in Melle generiert, gleichzeitig Produktions- und Hauptvertriebsstandort. Damit sind grundsätzlich alle wesentlichen ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Einflüsse von ASSMANN als Unternehmen der Büromöbelbranche abgedeckt. Wesentliche Daten werden im Rahmen unseres Qualitäts-, Umwelt- und Energiemanagements unter Berücksichtigung der folgenden Normen erhoben: ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 und ISO 50001:2018. Wirtschaftliche Kennzahlen sowie Angaben zu unseren Mitarbeitenden werden im Rahmen des Jahresabschlusses ermittelt.

Wesentliche Veränderungen in Bezug auf Größe, Struktur und Eigentumsverhältnisse, Umfang und Grenzen von Aspekten zum vorherigen Nachhaltigkeitsbericht sind im Folgenden beschrieben:

Die ASSMANN BÜROMÖBEL GMBH & CO. KG hat seit dem letzten Berichtszeitraum die Aktivitäten in den Bereichen Beratung und Ausstattung von modernen Arbeitswelten ausgeweitet. Somit ergänzen weitere Produkte wie Sitz- und Polstermöbel sowie Raum-in-Raum-Systeme die am Standort produzierten Kernprodukte, um als Komplettanbieter zu agieren.

Im Zuge der Neuausrichtung wurde 2022 die ASSMANN Digital GmbH durch die Eigentümer Karla und Dirk Aßmann als neue Gesellschaft gegründet. Das Unternehmen bietet

Unternehmensbezeichnung	Standort	Unternehmensanteile	Art des Unternehmens
ASSMANN Nederland B.V.	Nieuw-Venep, Niederlande	100 %	Vertriebsgesellschaft
ASSMANN Swiss AG	Aarau, Schweiz	100 %	Vertriebsgesellschaft
ASSMANN OFFICE FURNITURE Ltd.	London, Großbritannien	100 %	Vertriebsgesellschaft
ASSMANN International GmbH	Melle, Deutschland	100 %	Vertriebsgesellschaft
SPACEMANN Ltd.	Haverhill, Großbritannien	100 %	Herstellung und Vertrieb von Raum-in-Raum-Systemen
ASSMANN Digital GmbH	Melle, Deutschland	0 %	Vertrieb von Homeoffice-Lösungen

Die Inhalte des Nachhaltigkeitsberichts beziehen sich explizit auf die ASSMANN BÜROMÖBEL GMBH & CO. KG. Die in der Tabelle genannten Gesellschaften sind nicht Bestandteil des vorliegenden Berichts.

E-Commerce-Lösungen für professionelle Homeoffice-Ausstattungen unter der Marke ASSMANN HOME an.

Zudem hat ASSMANN das britische Unternehmen Frem Group Screens Limited zum 01.12.2023 zu 100 Prozent übernommen, nachdem 2018 und 2021 die ersten beiden Teilübernahmen erfolgten. Unter dem Namen SPACEMANN Ltd. fungiert die Firma als eigenständiger Entwicklungs- und Produktionsstandort für Raum-in-Raum-Systeme, Akustikwände und Polstermöbel.

Der Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich explizit auf die ASSMANN BÜROMÖBEL GMBH & CO. KG. Die Vertriebsgesellschaften, die Tochtergesellschaft SPACEMANN Ltd. in Großbritannien sowie das eigenständige Unternehmen ASSMANN Digital GmbH sind nicht Bestandteil dieses Nachhaltigkeitsberichts. Die Aktivitäten der Gesellschaften werden jedoch in der Wertschöpfungskette sowie im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse betrachtet, um die Unternehmensaktivität von ASSMANN ganzheitlich abzubilden. Eine Übersicht der verschiedenen Unternehmen bietet die obige Tabelle.

ASSMANN zahlt seine Steuern gemäß den für die GmbH & Co. KG geltenden rechtlichen Vorgaben. Die Verantwortung liegt bei der Geschäftsführung und dem kaufmännischen Leiter. Die operative Ermittlung, Bearbeitung und Zahlung der Steuerschulden erfolgen in der Zusammenarbeit zwischen der internen Buchhaltungsabteilung und dem externen Steu-

erberater. Diese stehen in regelmäßigem Austausch, insbesondere zur Bewertung möglicher Risiken, bei gesetzlichen Änderungen oder steuerrechtlichen Einzelfragestellungen. Im Rahmen der Jahresabschlussprüfung werden auch die Steuerzahlungen sowie die Berücksichtigung gesetzlicher Änderungen durch bestellte Wirtschaftsprüfer geprüft und im Rahmen des Jahresabschlusses testiert.

Karla Aßmann ist seit dem 15.02.2023 neben Dirk Aßmann Geschäftsführerin der ASSMANN BÜROMÖBEL GMBH & CO. KG. Dirk Aßmann hält weiterhin die Position des geschäftsführenden Gesellschafters inne.

Im Zuge der Nachhaltigkeitsberichterstattungsrichtlinie (EU) 2022/2464 (Corporate Sustainability Reporting Directive [CSRD]) fällt ASSMANN im Jahr 2026 unter die Berichtspflicht und stellt bereits jetzt die Weichen für eine jährliche Berichterstattung. Der nächste Nachhaltigkeitsbericht ist daher für das Geschäftsjahr 2024 mit Veröffentlichung im Sommer 2025 geplant.

Redaktionsschluss ist der 20.08.2024. Ab diesem Zeitpunkt werden keine Änderungen auf den verlinkten Datenseiten vorgenommen, die Bestandteil der Prüfung sind. ■

Das Dokument zu unserer externen Verifizierung finden Sie auf unserer Website:





Ausgezeichnete GUTE ARBEIT

Wir stellen stets höchste Ansprüche an unsere tägliche Arbeit. Dabei sind wir davon überzeugt, dass ein ganzheitlicher Blick auf unser Unternehmen entscheidend für eine zukunftsfähige Ausrichtung ist. Daher legen wir neben der Produktqualität viel Wert auf die Berücksichtigung umweltfreundlicher, wirtschaftlicher und sozialer Faktoren.



Wir greifen auf etablierte Anwendungen zur Organisation zurück: Die drei Managementsysteme ISO 9001, ISO 14001 und ISO 50001 dienen als zentrale Leitlinien für die Prozesse und Maßnahmen in den Bereichen Qualität, Umwelt und Energie. Das Great Place to Work® Zertifikat des gleichnamigen Forschungsinstituts bestätigt uns die Qualität unserer Personalkonzepte. Die Zusammenarbeit mit den Beratern und damit verbundene Datenerhebungen verschaffen uns kontinuierlich neue Erkenntnisse. Auch in der Kooperation mit Quality Office, die unser Niveau im Bereich der Beratung

auszeichnen, entwickeln wir uns stetig weiter. Die Auszeichnungen renommierter Institute bestärken uns darin, dass wir mit unserem Verantwortungsbewusstsein und Engagement für zeitgemäße Lösungen auf dem richtigen Weg sind. Die Nachhaltigkeitszertifikate FEMB Level und der Blaue Engel prämiieren die umweltbewusste Produktion unserer Kernprodukte sowie die unseren Leitlinien gerecht werdende Lieferkette. Das PEFC-Siegel bestätigt die nachhaltige Holzbeschaffung für unsere Büromöbel, während das GS-Zeichen unsere Produktqualität ausweist.



Auszeichnungen für unser Unternehmen



Auszeichnungen für unsere Produkte

IMPRESSUM

ASSMANN BÜROMÖBEL GMBH & CO. KG

Heinrich-Assmann-Straße 11, 49324 Melle

Postfach 1222, 49316 Melle

Tel. +49 5422 706-0

assmann@assmann.de

www.assmann.de

Inhaltlich Verantwortliche:

Dirk Aßmann, Geschäftsführer

Karla Aßmann, Geschäftsführerin

Persönlich haftende Gesellschafter:

ASSMANN Bet.ges. mbH

HRB 18167 Amtsgericht Osnabrück

Ansprechpartnerin:

Dr. Julia Koch, Nachhaltigkeitsbeauftragte

julia.koch@assmann.de

Fotos: © ASSMANN BÜROMÖBEL GMBH & CO. KG

Konzeption und Realisation: MEDIUM Werbeagentur GmbH

Gender-Hinweis: Aus Gründen der Lesbarkeit wird auf eine geschlechtsneutrale Differenzierung verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten grundsätzlich für alle Geschlechter.

Redaktionsschluss: 20.08.2024

ASSMANN