JOPP-Gruppe
Nachhaltigkeitsbericht 2024

www.jopp.com

Nachhaltigkeitsbericht 2024

Inhalt

1| Vorwort

2| Unternehmen & Strategie

3| Nachhaltige Erzeugnisse & Ressourcenschonung

4| Dekarbonisierung & Energieeffizienz

5| Verantwortung für die Lieferkette

6| Mitarbeiterentwicklung & Gesundheit

7| Verantwortungsvolles Handeln & Gesellschaft

8| Weitere Angaben

1| Vorwort

Vorwort der Geschäftsführung und der Gesellschafter

Martin Büchs, Geschäftsführer
JOPP Holding GmbH

Richard Diem, Geschäftsführer
JOPP Holding GmbH

Familie Büchs, Gesellschafter der JOPP Holding GmbH

Liebe Leserinnen und Leser,

als international agierendes Familienunternehmen, dessen Anfänge bis auf das Jahr 1919 zurückgehen, stellen nachhaltiges Denken und Handeln seit jeher die Voraussetzungen für wirtschaftlichen Erfolg dar.

Durch den Klimawandel als einen der zentralen Treiber für die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung im 21. Jahrhundert rücken der schonende und umweltbewusste Einsatz endlicher Ressourcen, die Nutzung erneuerbarer Energien sowie der respektvolle und kollegiale Umgang mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern um so mehr in den Fokus unseres unternehmerischen Handelns. Gleiches gilt im Außenverhältnis zu unseren Partnern, allen voran unseren Kunden und Lieferanten.

Im Jahr 2022 haben wir entsprechend unsere Nachhaltigkeitsstrategie auf Basis der Nachhaltigkeitsziele des UN Global Compact entwickelt und unsere Organisation anhand der definierten Ziele und Maßnahmen neu ausgerichtet.

Als langjähriger Partner der Automobilindustrie passen wir unser Produktangebot bereits seit Jahren kontinuierlich weiter an den Bedarf moderner Elektrofahrzeuge an und unterstützen unsere Kunden dabei, Fahrzeuge zukünftig klimaneutral herstellen zu können.

Unser Beitrag zu diesen Zielen sind gewichtsoptimierte und intelligente Produkte sowie wiederverwertbare, ganzheitliche Lösungen. Dafür haben wir mit unseren Kompetenzen in der Entwicklung und Fertigung beste Voraussetzungen.

Wir laden Sie ein, uns auf diesem Weg zu begleiten - als Kunde, Lieferant, Mitarbeiter oder Partner und Leser unseres Nachhaltigkeitsberichts. Bringen Sie Ihre Ideen gerne mit ein, auf unserem gemeinsamen Weg, die Zukunft nachhaltig zu gestalten.

Mit herzlichen Grüßen

Richard Diem und Martin Büchs sowie Ihre Familie Büchs

2| Unternehmen & Strategie

Übersicht

2.1 Grundlagen für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts.....5

2.2 Governance.....6
2.2.1 Die Rolle der Leitungs- und Aufsichtsorgane.....6
2.2.2 Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements.....7
2.2.3 Erklärung zur Sorgfaltspflicht.....8
2.2.4 Risikomanagement- und Internes Kontrollsystem.....8

2.3 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette.....9
2.3.1 Geschäftsbereiche.....10
2.3.2 Märkte und Kundengruppen.....11
2.3.3 Vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette.....11
2.3.4 Mitarbeiter nach geographischen Gebieten.....11
2.3.5 Stakeholder.....12
2.3.6 Wesentlichkeitsmatrix und Analyse von Auswirkungen.....13
2.3.7 Nachhaltigkeitsstrategie.....14
2.3.8 Zielbild mit Sustainability-Key Performance Indicators.....15

2.4 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen.....16
2.4.1 Beschreibung des Vorgehens.....16
2.4.2 Offenlegungspflichten.....17
2.4.2 Handlungsfelder.....18

2| Unternehmen & Strategie

2.1 Grundlagen für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts

Soweit nicht anders ausgewiesen, beziehen sich alle Angaben in diesem Nachhaltigkeitsbericht auf den Konsolidierungskreis des Konzernabschlusses der JOPP Holding GmbH:

Vollkonsolidierte Tochterunternehmen	Ort	Beteiligung
JOPP Automotive GmbH	Bad Neustadt a.d. Saale	100 %
Jopp Plastics Technology GmbH	Mechernich	100 %
Jopp Electronics GmbH	Villingen-Schwenningen	100 %
Jopp Automotive s.r.o.	Tschechische Republik	100 %
Jopp Technology (Suzhou) Co., Ltd.	China	100 %
Jopp Interior Solutions GmbH	Partenstein	100 %
Jopp Interior Hungary Kft.	Ungarn	100 %
Jopp Automotive de México S.A. de C.V.	Mexiko	100 %
Jopp Technologies México S. de R.L. de C.V.	Mexiko	100 %
EMSO Electrical Mechanical Solutions GmbH	Rattelsdorf	100 %
B&P Dr. Büchs Anlagen GmbH & Co. KG	Bad Neustadt a.d. Saale	90 %
IFSYS Integrated Feeding Systems GmbH	Großbardorf	60 %
IFSYS North America Inc.	USA	60 %

Der vorliegende Bericht beschreibt das Nachhaltigkeitsmanagement bei JOPP und die ersten Fortschritte in den wesentlichen Themen für das Geschäftsjahr 2024 (Geschäftsjahr gleich Kalenderjahr).

Als Leitlinie für den freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht haben wir die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) herangezogen, nach denen die JOPP-Gruppe zukünftig berichtspflichtig sein wird. Der Bericht wurde nach unserer Einschätzung in Übereinstimmung mit den vorgenannten Standards erstellt. Erläuterungen zu Auslassungen finden sich, soweit sie nicht direkt aus dem Hauptteil ableitbar sind, im Inhaltsindex.

Die Freigabe des Berichts erfolgt durch die Geschäftsleitung der JOPP Holding GmbH als höchstes Leitungsgremium. Der Bericht wurde nicht extern geprüft.

Obwohl dies bereits der zweite Nachhaltigkeitsbericht der JOPP-Gruppe ist, gibt es noch keine Neudarstellung von Informationen und keine Änderungen bei der Berichterstattung. Eine Analyse von Dreijahrestrends ist nur im Bereich Dekarbonisierung und Energieeffizienz vorgesehen. Darüber hinaus sieht der Bericht überwiegend einen Vergleich mit Vorjahreszahlen vor.

Der Nachhaltigkeitsbericht 2024 liegt als PDF in deutscher und englischer Fassung vor. Er wird im Juni 2025 auf unserer Homepage veröffentlicht. Der nächste Bericht wird voraussichtlich Ende Mai 2026 veröffentlicht. Der Konzernjahresabschluss wird im Bundesanzeiger veröffentlicht.

Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung wurde teilweise auf die Verwendung genderspezifischer Sprachformen verzichtet. Allgemeine Personenbezeichnungen beziehen sich somit auf alle Menschen ungeachtet ihres Geschlechts.

2| Unternehmen & Strategie

2.2 Governance

Die JOPP-Gruppe ist ein weltweit agierendes, unabhängiges Familienunternehmen mit Hauptsitz in Bad Neustadt an der Saale, Deutschland, das Zulieferteile für die Automobilindustrie entwickelt und produziert. Mit 12 Produktionsstätten in 7 Ländern auf 3 Kontinenten beschäftigt die JOPP-Gruppe ca. 1.500 Mitarbeiter.

Seit der mehrheitlichen Übernahme des Unternehmens durch Dr.-Ing. Hubert P. Büchs im Jahr 1991 befindet sich JOPP im Besitz der Familie Büchs.

Die JOPP-Gruppe besteht aus einer Holdingstruktur mit der JOPP Holding GmbH als Muttergesellschaft. Die in den Konsolidierungskreis des Konzernabschlusses der JOPP Holding GmbH einbezogenen Tochtergesellschaften sind unter Punkt 2.1 aufgeführt.

2.2.1 Die Rolle der Leitungs- und Aufsichtsorgane

Die Geschäftsführer der JOPP Holding GmbH, Martin Büchs und Richard Diem, legen die Ausrichtung und Strategie der JOPP-Gruppe fest.

Zusammensetzung und Diversität		2024		2023	
Geschäftsführung	**Gesamt**	2		2	
männlich	Gesamt	2	100 %	2	100 %
30-50 Jahre alt		1		1	
über 50 Jahre alt		1		1	

Der in 2023 eingerichtete Beirat bestehend aus Dr. Ulrich Dilling, Peter Muhr und dem Beiratsvorsitzenden Dr. Hubert P. Büchs agiert als Beratungs- und Kontrollgremium der JOPP Holding GmbH. Auf Basis langjähriger Expertise beraten die Beiräte die JOPP-Gruppe vor allem auf dem weiteren Transformations- und Wachstumspfad.

Zusammensetzung und Diversität		2024		2023	
Beirat	**Gesamt**	3		3	
männlich	Gesamt	3	100 %	3	100 %
30-50 Jahre alt		0		0	
über 50 Jahre alt		3		3	

Verantwortlichkeiten in der Ausübung der Aufsicht über das IRO-Management

Die Geschäftsführung verantwortet die Nachhaltigkeitsstrategie, daraus abgeleitete Nachhaltigkeitsziele und Schlüsselkennzahlen (KPIs) sowie die Überwachung der Performance. Der Beirat überwacht die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie anhand der vorgelegten Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Die eingerichtete Stabstelle Nachhaltigkeitsmanagement erarbeitet in Abstimmung mit der Konzerngeschäftsführung Nachhaltigkeitsziele und KPIs. Sie verantwortet die Berichterstattung, Kommunikation, Ratings und etwaige Audits im nichtfinanziellen Bereich. Geschäftsführung, Beirat und Nachhaltigkeitsmanagement verfügen über die für ihren Verantwortungsbereich erforderliche **Expertise in Nachhaltigkeitsfragen**.

2.2 Governance

2.2.2 Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements

Das höchste Leitungsgremium für das Nachhaltigkeitsmanagement bildet die Konzerngeschäftsführung zusammen mit dem Leiter der Stabstelle Nachhaltigkeit. Dieses Gremium treibt die kontinuierliche Weiterentwicklung von JOPP in Sachen Nachhaltigkeit voran.

Die Konzerngeschäftsführung und der Leiter der Nachhaltigkeitsstabstelle koordinieren die Zielvereinbarungen und Management Reviews für Nachhaltigkeitsthemen.

Der Leiter der Stabstelle Nachhaltigkeit ist für das Nachhaltigkeitsmanagement zuständig, insbesondere für die Erstellung von Konzepten zur Weiterentwicklung, für die Festlegung von Kennzahlen und deren Zielverfolgung sowie den Nachhaltigkeitsbericht.

Die Nachhaltigkeitsstabstelle und die Konzerngeschäftsführung tauschen sich monatlich über Fortschritte sowie kritische Themen in Bezug auf die Nachhaltigkeit aus.

Verantwortlich für die weltweite Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und die Kontrolle der jeweiligen Zielerreichung sind die Fachverantwortlichen in den Zentral- und Geschäftsbereichen. Hierzu werden monatlich, quartalsweise und jährlich Kennzahlen ermittelt und entsprechende Maßnahmen ergriffen.

Mindestens jährlich erfolgt die Nachhaltigkeitsberichterstattung gegenüber allen Geschäftsführern im Konzern und gegenüber dem Beirat.

Der Nachhaltigkeitsbericht wird von der Konzerngeschäftsführung freigegeben.

Interne Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit in Nachhaltigkeitsthemen erfolgen in enger Abstimmung zwischen Konzerngeschäftsführung und Nachhaltigkeitsmanagement.

Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements	
Aufgabe	**Verantwortung**
Zielvereinbarung/Management Review	Konzerngeschäftsführung
Nachhaltigkeitsstrategie	Konzerngeschäftsführung & Head of Sustainability
↕	
Nachhaltigkeitsmanagement & Reporting	Head of Sustainability
Nachhaltigkeitskommunikation	Konzerngeschäftsführung
↕	
Umsetzung und Überwachung der Nachhaltigkeitsstrategie und -Ziele	Spezialisten-Teams in den Zentral- und Geschäftsbereichen

2.2 Governance

2.2.3 Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Im Jahr 2022 haben wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie auf Basis der Nachhaltigkeitsziele des UN Global Compact entwickelt und unsere Organisation anhand der definierten Ziele und Maßnahmen neu ausgerichtet.

Nachhaltigkeit ist entsprechend in der Konzernstrategie, in der Unternehmensführung und im Geschäftsmodell fest verankert.

Im Einklang mit dieser Verpflichtung engagieren wir uns mit betroffenen Stakeholdern oder geeigneten Vertretern an entscheidenden Punkten unseres Due-Diligence-Prozesses. Unser Ziel ist es, die Perspektiven und Belange der Stakeholder im Rahmen des Prozesses zu berücksichtigen. Unsere Nachhaltigkeits-Due-Diligence-Prüfung umfasst einen Prozess der Identifizierung und Bewertung sowohl positiver als auch negativer Auswirkungen im Zusammenhang mit unseren Aktivitäten, Produkten und Lieferketten. Dieser Ansatz ermöglicht es uns, Chancen und Risiken zu erkennen und zu verstehen sowie geeignete Maßnahmen zu treffen, um Risiken zu vermeiden bzw. einzugrenzen sowie um positive Effekte zu fördern.

Um unser Engagement für Nachhaltigkeit zu optimieren, verfolgen wir die Wirksamkeit unserer Nachhaltigkeitsmaßnahmen. KPIs sowie weitere regelmäßige Bewertungen und Beurteilungen helfen uns dabei, unsere Nachhaltigkeitsziele zu verfeinern sowie unsere Performance kontinuierlich zu verbessen.

Transparente Kommunikation über die Herausforderungen und Erfolge unserer Nachhaltigkeitsmaßnahmen ist aus unserer Sicht die Basis für einen vertrauensvollen Austausch bzw. eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Stakeholdern.

Nachhaltigkeit bedeutet mehr als nur Compliance-Erfüllung, denn unsere Strategien und Prozesse formen die Unternehmenskultur und die Art und Weise wie wir werteorientiert handeln; immer auch das Ziel im Blick, im Positiven für Umwelt und Stakeholder zu handeln.

2.2.4 Risikomanagement- und Internes Kontrollsystem

Angemessene und wirksame Risikomanagement- und Interne Kontrollsysteme sind für die Wahrung des nachhaltigen Erfolges von entscheidender Bedeutung. Chancen und Risiken können so frühzeitig erkannt, analysiert und bewertet sowie im Rahmen des für das Risikomanagement eingerichteten Regelkreises vorausschauend gesteuert werden. In einer Konzernrichtlinie werden die Aufgaben von Strategischem und Operativem Risikomanagement, Compliance-Management und Interner Revision vorgegeben. Dabei orientiert sich JOPP organisatorisch am Drei-Linien Modell des Institute of Internal Auditors (IIA). Mit Bezug auf ESG-Risiken und Chancen erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit dem Nachhaltigkeitsmanagement.

Finanzielle Risiken sind nicht Gegenstand dieses Nachhaltigkeitsberichts.

Ergänzend verweisen wir auf den Chancen- und Risikobericht als Teil des Konzern-lageberichts.

2| Unternehmen & Strategie

2.3 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

JOPP ist ein international tätiger Zulieferer der Automobilindustrie und weiterer Industriezweige, der sich durch langfristiges und nachhaltiges Denken sowie eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit seinen Geschäftspartnern auszeichnet.

Innovation, Kompetenz, Qualität und Zuverlässigkeit sind Eckpfeiler der Unternehmensgruppe.

Das verantwortungsbewusste Verhalten der Mitarbeiter an allen Standorten weltweit ist dabei eines der obersten Gebote der Unternehmensführung.

Durch kontinuierlich ausgezeichnete Produkte und Leistungen konnte JOPP über viele Jahre erfolgreich wachsen und fertigt seine Produkte weltweit in allen Hauptmärkten der Automobilindustrie in sechs verschiedenen Geschäftsbereichen.

- **12 Produktionsstandorte**
- **rd. 1.500 Mitarbeiter**
- **Umsatzerlöse 2024:** **182 Mio. EUR**

Hauptsitz mit Entwicklungszentrum und zwei Produktionsstandorten in Bad Neustadt an der Saale

* Der Produktionsstandort New Delhi mit dem Joint-Venture Lumax Jopp Allied Techn. PVT Ltd. ist nicht Bestandteil des Konsolidierungskreises und der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

2.3 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

2.3.1 Geschäftsbereiche

Prozentualer Umsatzanteil der Geschäftsbereiche im Jahr 2024

Mechatronics & Driver Interface Systems
■ JOPP entwickelt komplexe mechatronische Systeme für Fahrzeuge, darunter Schaltungs-, Parksperren- und Aktuatorsysteme, die in konventionellen, Hybrid- und Elektrofahrzeugen eingesetzt werden.

Beölungs- & Kühlsysteme
■ Von der Idee bis zum Serienstart entwickelt JOPP Getriebekomponenten aus Kunststoff. Der Schwerpunkt liegt auf öl- und wasserführenden Systemen sowie komplexen Thermomanagementsystemen.

Präzisionsdrehtechnik
■ Mit modernsten Zerspanungsmaschinen fertigt JOPP Einzelteile aus Stahl und Aluminium sowie bearbeitete Guss- und Schmiedeteile nach Kundenvorgaben bis hin zu montierten Baugruppen.

Zuführtechnik & Sondermaschinenbau
■ IFSYS ist Spezialist für individuelle Zuführ- und Palettiertechnik zur Prozessautomatisierung. Dank hoher Fertigungstiefe optional ergänzt um integrierte Mess- und Prüfsysteme, Schraub- und Fügetechnik sowie Robotik und optischer Teileerkennung.

Elektronik
■ JOPP ist ein IATF 16949 zertifizierter E2MS-Dienstleister, spezialisiert auf die Auftragsfertigung von Elektronik. JOPP bietet darüber hinaus eine umfassende Hardware- und Softwareentwicklung sowie maßgeschneiderte Lösungen.

Sintertechnik
■ JOPP fertigt pulvermetallurgische Serienteile, Prototypen und Werkzeuge. Die gefertigten Teile werden nach dem Sintern weiterbearbeitet, gehärtet, beschichtet und auf Kundenwunsch zu Baugruppen montiert.

2.3 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

2.3.2 Märkte und Kundengruppen

JOPP ist Automobilzulieferer in allen Hauptmärkten der Automobilindustrie (OEMs und Tier-1 Lieferanten) sowie Zulieferer von Kunden aus Non-Automotive-Branchen (Baugewerbe, Industriegüter, Medizintechnik, Commercial Vehicles).

2.3.3 Vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette

Als global agierendes Unternehmen ist sich JOPP der unternehmerischen Verantwortung gegenüber Kunden, Mitarbeitern, Investoren, Geschäftspartnern, der Öffentlichkeit und der Umwelt bewusst.

Die Leistung unserer weltweiten Lieferanten ist für die Qualität unserer Produkte und die Zufriedenheit unserer Kunden von besonderer Bedeutung. Zur Gestaltung einer effizienten und nachhaltigen Lieferkette spielt daher die Auswahl unserer Geschäftspartner eine elementare Rolle. Weitere Informationen zur „Nachhaltigkeit als Bestandteil der Lieferkette“ finden Sie unter Punkt 5.1 auf den Seiten 37ff.

2.3.4 Mitarbeiter nach geographischen Gebieten

Detaillierte Informationen zur eigenen Belegschaft finden Sie unter den Punkten 6.1 Mitarbeiter als Herzstück des Unternehmens (S. 42ff) und 6.2 Mitarbeiter in Zahlen (S. 45ff).

Automotive Hersteller

Automotive Tier 1 Lieferanten

Non-Automotive Kunden

2.3 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

2.3.5 Stakeholder

Mit unserer Berichterstattung machen wir das Engagement von JOPP transparent. Dieser Bericht richtet sich an alle Stakeholder von JOPP.

Um unsere Stakeholder bestmöglich zu verstehen und deren Bedürfnisse zum Maßstab unserer Aktivitäten machen zu können, pflegen wir einen kontinuierlichen Dialog mit allen Interessengruppen.

Denn nur durch einen kooperativen und intensiven Austausch mit ihnen können wir unser Engagement so ausrichten, dass es den jeweiligen Erwartungen entspricht und zugleich maximale Wirkung entfaltet.

Nachfolgend eine Übersicht unserer Stakeholder und die Art und Weise wie wir mit ihnen in Kontakt stehen und kommunizieren.

Stakeholder	Dialogform
Eigentümer	Beirat, Gesellschafterversammlung, persönlicher Austausch
Kunden	Direkter Kontakt mit Kunden durch unseren Vertrieb, Kundenportale, Lieferantenumfragen der Kunden, Workshops, Co-Engineering
Mitarbeiter	Mitarbeiterzeitschrift und -umfragen, Jahresgespräch, jährliche Mitarbeitergespräche der (Konzern-)Geschäftsführung, jährliche Infotreffs
Lieferanten/Dienstleister	Direkter Kontakt mit Lieferanten durch die Einkaufsabteilung, Lieferantenselbstauskunft, Lieferantenumfragen, Lieferantenbewertung
Banken/Versicherungen	Direkter Kontakt, Bankengespräche, Kreditverhandlungen, Reporting
Behörden/Gesetzgeber	Direkter Kontakt mit den Behörden durch Gespräche, Anträge und Prüfungen
Zivilgesellschaft und lokale Interessensgruppen	Direkter Kontakt mit Anwohnern, der örtlichen Bevölkerung und NGOs, Ausbildungsangebote, Pressemitteilungen und –berichte sowie Social Media-Beiträge
Bildungseinrichtungen	Direkter Kontakt mit Schulen und Hochschulen sowie über Hochschulmessen und projektbezogene Entwicklungsarbeit
Netzwerke und Verbände	Beteiligung in Wirtschaftsverbänden, Foren und Veranstaltungen, Mitgliedschaft in Initiativen und Verbänden

2| Unternehmen & Strategie

2.3 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

2.3.6 Wesentlichkeitsmatrix und Analyse von Auswirkungen

Um zu ermitteln, welche Nachhaltigkeitsthemen für JOPP und seine Stakeholder besonders relevant sind, haben wir erstmals im Jahr 2022 eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt und diese auch in 2024 leicht überarbeitet.

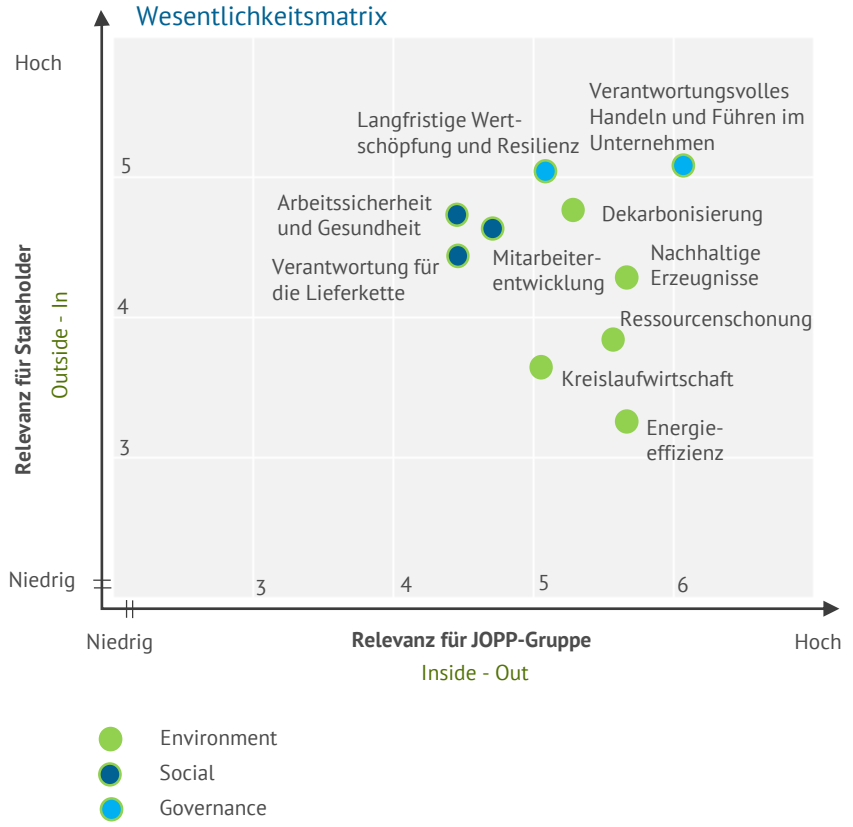
Die Analyse bestand aus vier Komponenten: einer Dokumenten-Analyse, einer SDG-Impact-Bewertung sowie Stakeholder-Befragungen und Experteninterviews.

Der Schwerpunkt lag dabei auf externen Einflüssen wie Regulatorik, Kunden- und Bankenanforderungen. Im Rahmen der SDG-Impact-Bewertung haben wir den Beitrag von JOPPs Geschäftsaktivitäten auf die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals - SDGs) evaluiert.

Bei der Analyse haben wir zwei Perspektiven betrachtet:

- Inside - Out: Welchen positiven und negativen Einfluss hat JOPPs Geschäftstätigkeit auf die Stakeholder?
- Outside - In: Inwiefern wirken sich die Nachhaltigkeitsthemen auf JOPPs Geschäftsverlauf, die Geschäftsergebnisse und die Lage des Unternehmens aus?

Die für JOPP und seine Stakeholder als wesentlich erkannten Handlungsthemen stellt die abgebildete Matrix dar. Die Ergebnisse dieser Analyse bilden die Basis für die festgelegte Nachhaltigkeitsstrategie.



2.3 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

2.3.7 Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeit ist ein elementarer Bestandteil des Selbstverständnisses der JOPP-Gruppe und daher fest verankert in der Unternehmensstrategie.

Die Überführung der aus den Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse abgeleiteten strategischen Zielsetzungen in die Unternehmensprozesse ist für JOPP dabei eine Aufgabe, die nur durch die Mitwirkung aller Beschäftigten der JOPP-Gruppe erfolgreich umgesetzt werden kann.

In dieses Vorhaben werden daher ausgehend von der Geschäftsführung zahlreiche Abteilungen und Bereiche einbezogen.

JOPP versteht Nachhaltigkeit hierbei als verantwortungsvolles Handeln und Führen im Unternehmen auf der Grundlage der UN-Nachhaltigkeits-ziele.

Diese dienen sowohl der langfristigen Wertschöpfung und der Resilienz des Unternehmens, als auch der Erreichung der strategischen Ziele in den Bereichen Umwelt und Soziales.

Nachhaltigkeit verankert in der ESG-Strategie

2.3 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

2.3.8 Zielbild mit Sustainability-Key Performance Indicators

Nachhaltige Produkte & Ressourcenschonung

Optimierung des Produktentwicklungsprozesses hinsichtlich Ecodesign-Strategien im Jahr 2024

Verbesserung der Abfallintensität (gefährliche Abfälle zur Beseitigung in t/ M€ Umsatzerlöse) um 20% bis zum Jahr 2030 (Basisjahr 2022)

Verbesserung der Wasserintensität (Wasserverbrauch in m^3/ M€ Umsatzerlöse) um 10% bis zum Jahr 2030 (Basisjahr 2022)

Product Carbon Footprint (PCF) von ab 2025 in Serie gehenden eigenentwickelten Neuprodukten: Verbesserung um 20% bis zum Jahr 2030

Verantwortung für die Lieferkette

%-Anteil vereinbarter Verhaltenskodizes für Lieferanten: 2026 > 80% auf Basis des Einkaufsvolumens

Verantwortungsvolles Handeln & Gesellschaft

Verhaltenskodex- und Antikorruptions-Schulungen: ab 2026 jährlich >= 95% geschulte Mitarbeiter gem. Schulungsplan

Dekarbonisierung & Energieeffizienz

Scope 1&2: CO_2-neutral bis 2035
Scope 3: CO_2-neutral bis 2040

Verbesserung der Energieintensität (MWh / M€ Umsatzerlöse) um 20% bis zum Jahr 2030 (Basisjahr 2022)

Reduktion der Key-KPI Emissionsintensität (Scope 1+2) tCO_{2e} / Mio. EUR Umsatzerlöse gem. Dekarbonisierungsstrategie

Mitarbeiterentwicklung & Gesundheit

Fluktuation: 2026 <= 10%
Arbeitsunfälle: 2026 <= 3 / 1.000.000 h
Weiterbildungskennzahl in Vorbereitung

2.4 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

2.4.1 Beschreibung des Vorgehens

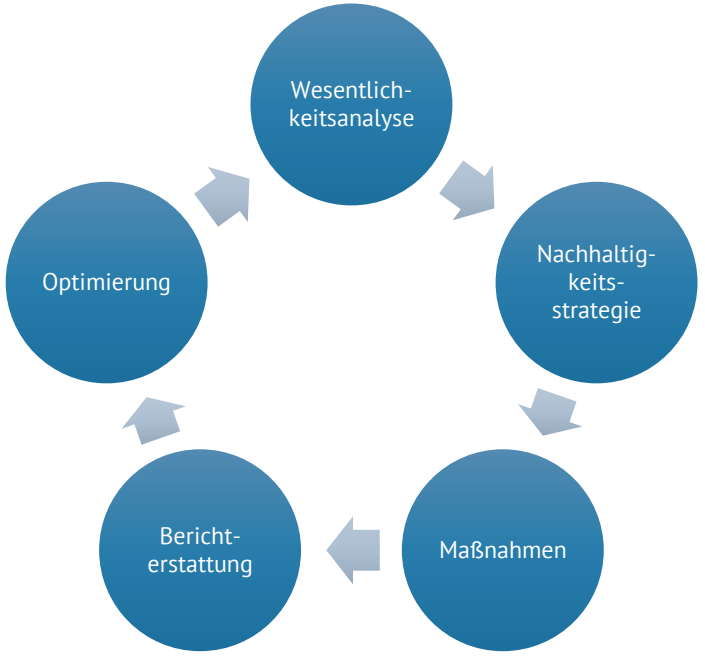
Obwohl JOPP mit den bestehenden Geschäftsaktivitäten noch nicht unter die nach CSRD bestehenden Nachhaltigkeitsberichtspflichten fällt, haben wir uns entschieden, proaktiv auf Basis der zukünftigen Berichtspflichten einen auf ESRS-Standards basierenden freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht zu erstellen, der unter Berücksichtigung dokumentierter Auslassungen den zukünftigen Berichtspflichten nachkommt.

Als Basis für den Nachhaltigkeitsbericht haben wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie, die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse, den Rahmen der ESRS-Standards, die Sustainable Development Goals der UN, diverse bereits bestehende Nachhaltigkeitsratings aus Self Assessments, Wettbewerbsinformationen, Anliegen der Stakeholder sowie Schwerpunkte aus früheren Analysen herangezogen.

Jeder Aspekt wurde zudem auch vor dem Hintergrund der Auswirkungen, Chancen und Risiken in unseren Lieferketten untersucht und bewertet. Hierzu wurden in Workshops, Meetings und Einzelgesprächen Experten aus den unterschiedlichsten Unternehmensbereichen eingebunden. Die Einbindung betrifft insbesondere die durchgeführten Bewertungen und Analysen sowie die auf Basis von Wesentlichkeitsmatrix und Nachhaltigkeitsstrategie abgeleiteten Handlungsfelder.

Alle Themen, die gem. durchgeführter Wesentlichkeitsanalyse für die Stakeholder und JOPP von Relevanz sind, werden in diesem Bericht unter Berücksichtigung der ESRS-Standards vorbehaltlich dokumentierter Auslassungen adressiert.

Dies betrifft insbesondere Informationen über Strategien und über unternehmerisches Handeln mit Bezug auf vorgenannte Fokusthemen bzw. Handlungsfelder sowie Details zu den abgeleiteten Zielen, Maßnahmen, Kennzahlen und KPIs.



2.4 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

2.4.2 Offenlegungspflichten

Nachfolgende Handlungsfelder und Themen werden im Rahmen des freiwilligen Nachhaltigkeitsberichts adressiert:

	Handlungsfeld	Wesentliche Themen	ESRS-Standard	SDG
E	Dekarbonisierung & Energieeffizienz	Dekarbonisierung der Produktionsstandorte bis zum Jahr 2035	E1	7,13
	Nachhaltige Erzeugnisse & Ressourcenschonung Unterstützung der Kreislaufwirtschaft	Innovationskraft & Nachhaltiges Produktdesign	E2, E3, E5	9,12
S	Verantwortung für die Lieferkette	Einhaltung der unternehmensinternen und gesetzlichen Sorgfaltspflichten entlang der Lieferkette	S2	8
	Mitarbeiterentwicklung und Gesundheit	Mitarbeiter als Herzstück des Unternehmens	S1	4,8
G	Langfristige Wertschöpfung & Resilienz	Wirtschaftliche Stabilität	G1	8,11
	Verantwortungsvolles Handeln und Führen im Unternehmen	Integrität und Ethik, faires Wirtschaften und Compliance	G1	8,11

Auf Basis unserer Analysen sind nachfolgende ESRS-Standards für JOPP nicht von Relevanz:

ESRS E4 Biologische Vielfalt
ESRS S3 Betroffene Gemeinschaften
ESRS S4 Verbraucher und Endnutzer

2.4 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

2.4.3 Handlungsfelder

Langfristige Wertschöpfung und Resilienz

Wesentliches Thema: Wirtschaftliche Stabilität

Unterthemen: Langfristig angelegte Geschäftsstrategie unter Einbeziehung von Nachhaltigkeitszielen, Risikomanagement, Offenlegung der Auswirkungen klimabezogener Risiken und Chancen, Nachhaltige Finanzierung

Ziele	Zeithorizont	Status 2024	
Integration klimabezogener Risiken und Chancen in die Organisationsstruktur	2024	Aufbau der Governance-Struktur unter Berücksichtigung klimabezogener Risiken und Chancen >> Ziel erreicht: Struktur und Verantwortlichkeiten festgelegt	✓
	2024/2025	Analyse klimabezogener Risiken und Chancen und deren Einfluss auf Geschäftstätigkeit, Strategie und Finanzplanung mit Hilfe von Szenarien >> in Vorbereitung/ teilw. in Umsetzung	↻
		Stärkere Integration und Quantifizierung klimabezogener Risiken und Chancen in das Risikomanagement (Kennzahlen, Finanzberichterstattung) >> in Vorbereitung/ teilw. in Umsetzung	↻
Steigerung der Transparenz über nachhaltige Geschäftstätigkeiten mit Fokus auf nachhaltige Investitionen und Produktentwicklungen	2026	Prüfung und Ausbau der Datenbasis zu EU-Taxonomie-Berichtspflichten >> in Vorbereitung	↻

2.4 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

2.4.3 Handlungsfelder

Dekarbonisierung & Energieeffizienz

Wesentliches Thema: Dekarbonisierung der Produktionsstandorte bis zum Jahr 2035

Unterthemen: Dekarbonisierung der Produktionsprozesse, Optimierung der technischen Gebäudeausrüstung, Gebäudesanierung, Umstellung des Strommixes

Ziele	Zeithorizont	Status 2024	
Vollständige Reduktion der CO_{2e}-Emissionen bis zum Jahr 2035 mit Teilzielen gem. Dekarbonisierungsstrategie	bis 2035	Inbetriebnahme von PV-Anlagen an europäischen Produktionsstandorten >> in Umsetzung: mehrere PV-Anlagen in 2023 bereits in Betrieb genommen	
		Umstellung des Strommixes mit Teilzielen >> in Vorbereitung	
	kontinuierlich	Optimierung der Energieeffizienz und Prozesstechnik in Produktionsprozessen >> in Umsetzung: Teilprozesse gem. Maßnahmenplan am Standort Bad Neustadt bereits optimiert	
		Optimierung der technischen Gebäudeausrüstung >> in Umsetzung: Teilprozesse gem. Maßnahmenplan	
		Gebäudesanierung (Gebäudehülle) >> Durchführung in Abstimmung mit langfristigem Maßnahmenplan	

2.4 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

2.4.3 Handlungsfelder

Nachhaltige Erzeugnisse & Ressourcenschonung
Unterstützung der Kreislaufwirtschaft

Wesentliche Themen: Innovationskraft und nachhaltiges Produktdesign

Unterthemen: Innovationsmanagement, Neuausrichtung der Produktentstehungsprozesse unter Berücksichtigung von Ecodesign-Strategien, Optimierung von Produktionsprozessen, Erhöhung von Recyclingquoten

Ziele	Zeithorizont	Status 2024	
Weiterentwicklung und Transformation des Produktportfolios unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten	kontinuierlich	Marktbeobachtung und Durchführung von Marktanalysen (Produkte und Wettbewerber) >> in Umsetzung: kontinuierliche Beobachtung und regelmäßige Durchführung von Analysen	↻
		Innovationsmanagement: Innovationspolitik, - planung und -kontrolle >> in Umsetzung: Meetings je nach Managementlevel monatlich, quartalsweise, jährlich	↻
		Optimierung der Produktentwicklungsprozesse >> in Umsetzung: Berücksichtigung von Ecodesign-Strategien in den Produktentstehungsprozessen	↻
		Optimierung von Produktionsprozessen vor dem Hintergrund des Einsatzes von Recyclaten >> in Umsetzung	↻
	kontinuierlich bzw. in 2025	Abfallvermeidung und Wasserverbrauch >> in Umsetzung: Maßnahmenplan zur Abfallvermeidung und Reduktion des Wasserverbrauchs sowie zur Erhöhung der Recyclingquote >> in 2025: weitere Optimierung des konzernweiten Reportings	↻

2.4 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

2.4.3 Handlungsfelder

Verantwortung für die Lieferkette

Wesentliches Thema: Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Unterthemen: Nachhaltigkeit als Bestandteil der Beschaffungsstrategie, Verhaltenskodex für Lieferanten, Lieferantenbewertung, Konfliktmaterialien, Menschen- und Arbeitnehmerrechte

Ziele	Zeithorizont	Status 2024	
Einhaltung der unternehmensinternen Standards sowie der gesetzlichen Sorgfaltspflichten entlang der gesamten Wertschöpfungskette (LkSG)	kontinuierlich	Einbezug menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken in das Lieferantenmanagement sowie Prüfung und Ergänzung von Nachhaltigkeitsanforderungen in Lieferantenbeziehungen >> in Umsetzung: Risikoanalysen, Hinweisgebersystem, Verhaltenskodizes, Auskunftsbögen, Audits und sonstige Abhilfemaßnahmen, etc.	↻
		Optimierung des bestehenden Hinweisgebersystems >> in Umsetzung: Reduzierung der Sprachbarrieren	↻
		Optimierung der konzerninternen Schulungsmaßnahmen >> in Umsetzung: Optimierung der Schulungsunterlagen und Lernmanagementmethoden	↻
		Optimierung des Lieferantenbewertungssystems >> in Umsetzung: Erweiterung der Bewertungssystems um zusätzliche Informationen	↻
		Optimierung des Managements von Konfliktmaterialien >> in Umsetzung: Nutzung des Branchenstandard-Systems IMDS	↻

2.4 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

2.4.3 Handlungsfelder

Mitarbeiterentwicklung & Gesundheit (1/2)

Wesentliche Themen: Mitarbeiter als Herzstück des Unternehmens

Unterthemen: Wertschätzende Unternehmenskultur, Aus- und Weiterbildung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ziele	Zeithorizont	Status 2024	
Attraktives Arbeitsumfeld mit gezielter Mitarbeiterförderung und langfristigen Beschäftigungsverhältnissen	kontinuierlich	Förderung der wertschätzenden Unternehmenskultur >> in Umsetzung: Mitarbeiterdialog, Betriebliche Interessenvertretung, Mitarbeiterbeteiligung über unternehmensinterne bereichsübergreifende Workshops und Projekte	↻
		Förderung der Aus- und Weiterbildung >> in Umsetzung: gezielte Förderung von Auszubildenden u. Studenten in Ausbildungsprogrammen, Förderung individueller Fortbildungen, Neuausrichtung der eigenen JOPP Academy	↻
		Anreiz- und Motivationsinstrumente zur Mitarbeiterbindung >> je nach Einsatzgebiet und Standort in Umsetzung: Möglichkeit des mobilen Arbeitens, Angebot präventiver Gesundheitsmaßnahmen, unternehmensweite Events (inkl. abteilungsinterne Feiern)	↻
		Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch flexible Arbeitszeitmodelle >> in Umsetzung: individuelle vertragliche Arbeitszeit, Vertrauensarbeitszeit, Arbeitszeitkonten, Betriebsvereinbarungen über mobiles Arbeiten, etc.	↻
		Themenspezifische Mitarbeiterbefragungen >> Reorganisation des konzernweiten themenspezifischen Mitarbeiterdialogs in 2024 erfolgt	↻

2.4.3 Handlungsfelder

Mitarbeiterentwicklung & Gesundheit (2/2)

Wesentliche Themen: Mitarbeiter als Herzstück des Unternehmens

Unterthemen: Chancengleichheit, Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung

Ziele	Zeithorizont	Status 2024	
Sicherstellung der Gleichberechtigung aller Mitarbeiter und einer vielfältigen Belegschaft	kontinuierlich	Monitoring von Verstößen gegen das Diskriminierungsverbot >> in 2024 keine Verstöße	↻
		Förderung der Erhöhung des Frauenanteils >> in Umsetzung: gezielte Förderung in der Berufsorientierung, in der Ausbildung und im Beruf	↻
	2025	Ermittlung und Kommunikation der Gender-Pay-Ratio und der Geschlechterverteilung >> konzernweite Umsetzung in Vorbereitung	↻
Optimierung der Arbeitssicherheit und betrieblichen Gesundheitsförderung	kontinuierlich	Aus- und Weiterbildung interner Sicherheitsbeauftragter, Brandschutzbeauftragter und Ersthelfer	↻
		Arbeitsschutzunterweisungen, Ausschusssitzungen zur Arbeitssicherheit, Arbeitsplatzbegehungen	↻
		Betriebliches Eingliederungsmanagement	↻
		Angebot von Jobrädern an den deutschen Standorten	↻
	2025	Optimierung der konzernweiten Steuerung des Gesundheits- und Schulungskonzeptes >> in Vorbereitung	↻

2.4 Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

2.4.3 Handlungsfelder

Verantwortungsvolles Handeln und Führen im Unternehmen

Wesentliches Thema: Integrität und Ethik, faires Wirtschaften und Compliance

Unterthemen: Werte, Leitsätze, Grundsätze inkl. Achtung internationaler Verhaltensstandards und interner Kodizes, Corporate Governance, Gesetzes- und Richtlinienkonformes Verhalten, Qualitätsmanagementsystem und Zertifizierung, Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, Antikorruption

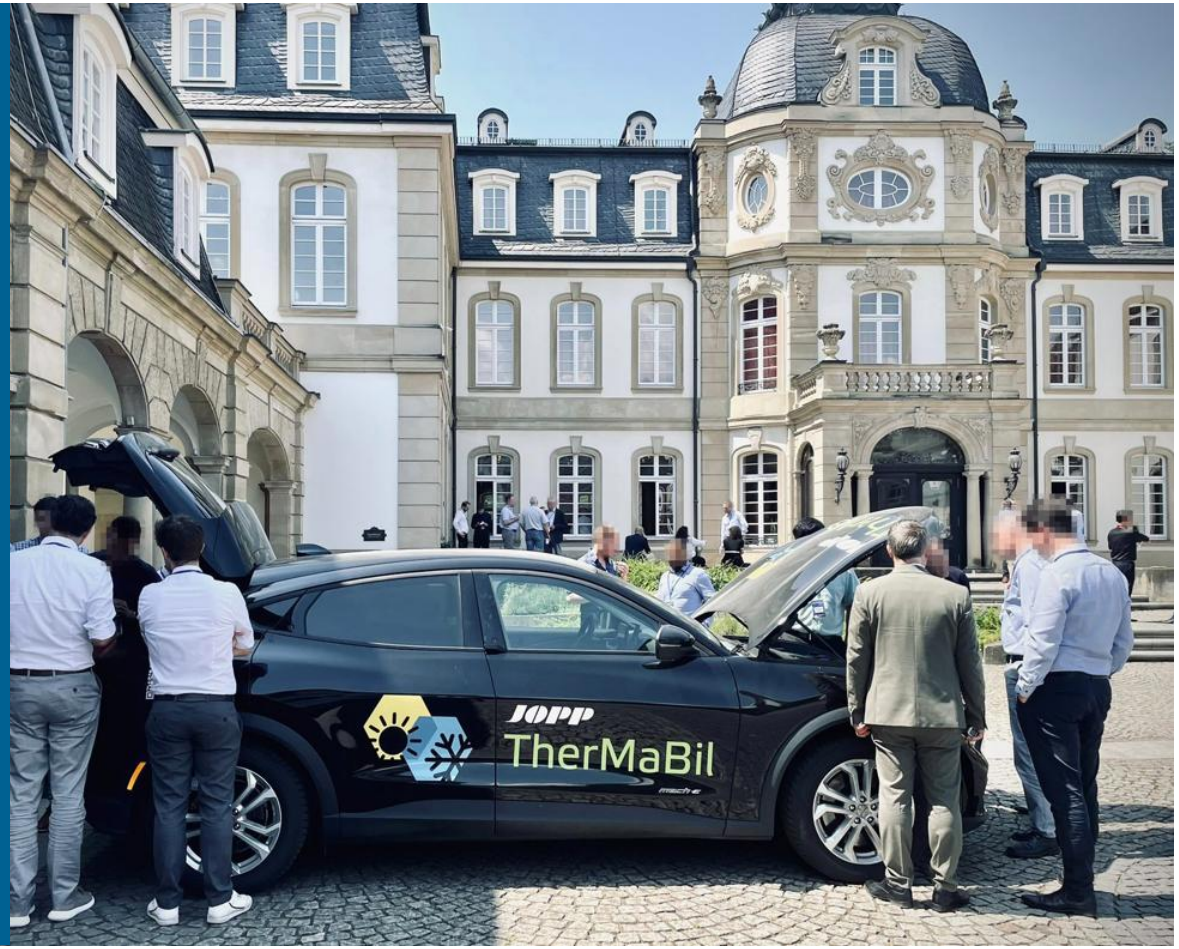
Ziele	Zeithorizont	Status 2024	
Stärkere Verankerung von Nachhaltigkeit in Entscheidungsprozessen und Anreizsystemen	kontinuierlich	Weiterer Ausbau der Datenbasis zur Nachhaltigkeit im Konzern >> in Umsetzung: kontinuierlicher Ausbau der Datenbasis und -qualität im Hinblick auf die zukünftige Berichtspflicht nach ESRS-Standard	↻
		Stärkerer Einbezug von Nachhaltigkeitsaspekten im Bereich Produktentwicklung und Lieferbeziehungen >> Überprüfung und Anpassung des Lieferantenmanagements sowie des Produktentwicklungsprozesses	↻
		Berücksichtigung von Nachhaltigkeitszielen in der variablen Vergütung der Konzerngeschäftsführung	✓
Keine Compliance-Verstöße im Sinne der relevanten gesetzlichen Vorgaben sowie konzerneigenen Geschäfts-grundsätze und Verhaltenskodizes	kontinuierlich	Transparenz und Kommunikation der Compliance-Anforderungen und regelmäßige Schulungen >> in Umsetzung: Roll Out der regelmäßigen Schulungen auf alle Konzerngesellschaften voraussichtlich erst ab 2026 gewährleistet (neues Schulungskonzept)	↻

3| Nachhaltige Erzeugnisse & Ressourcenschonung

Übersicht

3.1 Innovationskraft und nachhaltiges Produktdesign.....26
3.1.1 Innovationsmanagement im Kontext der Transformation.....26
3.1.2 Ecodesign.....26
3.1.3 Innovationen - Von der Idee zum Serienstart.....27
3.1.4 Innovationen rund um Thermomanagement und E-Mobilität.....28

3.2 Ressourcenschonung.....29
3.2.1 Umwelt- und Energiemanagementsysteme.....29
3.2.2 Abfallvermeidung.....30
3.2.3 Wasserverbrauch.....31



3| Nachhaltige Erzeugnisse & Ressourcenschonung

3.1 Innovationskraft und nachhaltiges Produktdesign

3.1.1 Innovationsmanagement im Kontext der Transformation

Klimawandel, Umweltschutz und Ressourcenverbrauch sind globale Herausforderungen für die Gesellschaft und Wirtschaft.

Als international tätiger Automobilzulieferer nehmen wir entsprechend unsere Verantwortung wahr, gestalten Prozesse umweltgerecht und arbeiten vor dem Hintergrund von weiteren Nachhaltigkeitsaspekten kontinuierlich an der Verbesserung unserer Produkte.

Innovationskraft zählt dabei im Kontext der Transformation zu einer unserer größten Stärken, denn wir arbeiten schon heute an den Technologien von morgen. Das damit verbundene Thema der Nachhaltigkeit hat hierbei nicht nur in unserem Unternehmen eine hohe Relevanz, sondern steht auch im Fokus unserer Kunden.

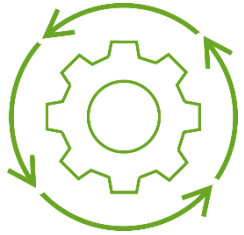
Das Innovationsmanagement der JOPP-Gruppe beschäftigt sich bereits seit Jahren mit zukünftigen Geschäftsfeldern unter Nachhaltigkeitsaspekten. Insbesondere die Themenfelder der Elektromobilität werden systematisch analysiert und Produktideen generiert.

Ein Beispiel dafür ist das Thermomanagement für Batterie- und Leistungselektronik in Elektrofahrzeugen. Passend dazu wurden hochintegrierte Kühlmittelregeleinheiten entwickelt, die durch die Kombination elektrischer Pumpen und Regelventile in einem Modul, den neuen Anforderungen in E-Fahrzeugen gerecht werden. In ähnlicher Weise wird an Konzepten für die direkte Kühlung von Elektromotoren über ein Beölungssystem gearbeitet. Basis für alle Entwicklungen sind bestehende Serienentwicklungen wie Kühlwasserregler, Beölungssysteme und diverse Aktuatoren sowie die konzerninterne Kunststoffverarbeitung, Sinterteilefertigung, Metallbearbeitung, Elektronikfertigung und das Montage-Knowhow.

3.1.2 Ecodesign

Grundlegende Ecodesign-Strategien und Nachhaltigkeitsanforderungen werden unter Wahrung von gesetzlichen Anforderungen und Kundenwünschen zukünftig integraler Bestandteil der gruppenweiten Produktentstehungsprozesse sein. Hierzu wurde für das Jahr 2024 eine Analyse und Überarbeitung der konzernweiten Produktentwicklungsprozesse initiiert. Der Fokus schließt hierbei auch vor- und nachgelagerte Prozesse der Beschaffung und Distribution, der Nutzungsphase sowie des Recyclings ein.

Die wichtigsten hierbei zum Tragen kommenden Ecodesign-Strategien im Überblick:



- Materialeinsatzoptimierung
- Energieeinsatzoptimierung
- Schadstoff- und risikofreies Design
- Nutzen maximieren
- Soziale Aspekte berücksichtigen bzw. fördern

Nachfolgend ein Auszug unserer neuen nachhaltigen Produkte bzw. Innovationen.

3.1 Innovationskraft und nachhaltiges Produktdesign

3.1.3 Innovationen - Von der Idee zum Serienstart

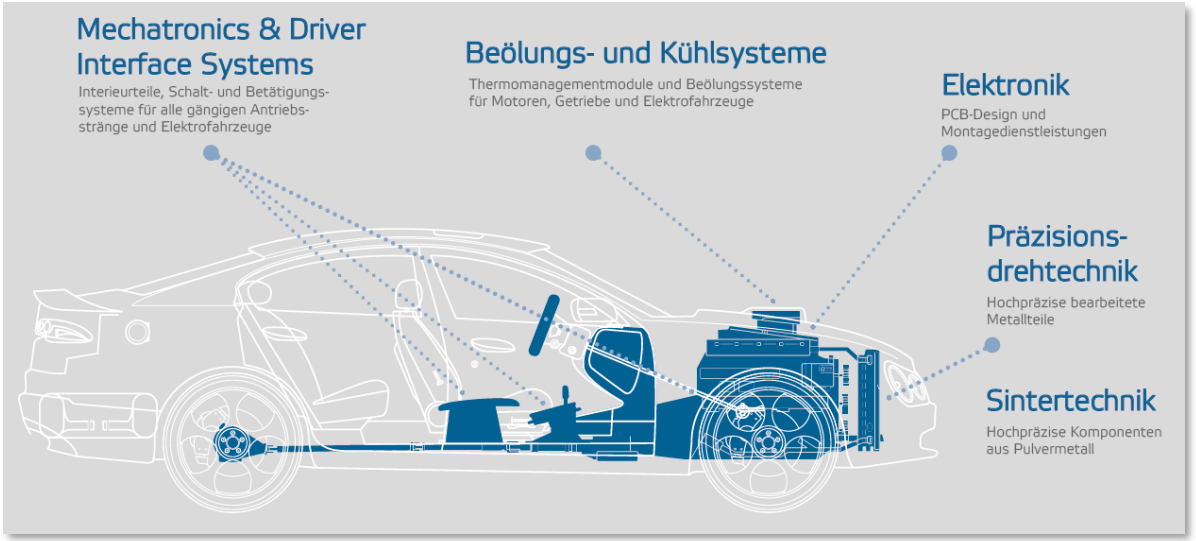
JOPP arbeitet mit einer eigenen Vorentwicklung an richtungsweisenden Produktideen und Konzepten.

Unser Knowhow in unterschiedlichen Fertigungstechnologien und Geschäftsbereichen ermöglicht uns, Produkte zu entwickeln und mit einer hohen Fertigungstiefe aus einer Hand anbieten zu können, die nicht nur den sehr hohen Qualitätsansprüchen unserer Kunden entsprechen, sondern auch den steigenden Nachhaltigkeitsanforderungen nachkommen. Die Gewichtsreduktion der Produkte steht dabei vor dem Hintergrund der Ressourcenschonung und des zu reduzierenden Energieverbrauchs der Fahrzeuge regelmäßig besonders im Fokus.

So zeichnen sich beispielsweise die neu entwickelten Parksperren durch die Integration von inhouse-gefertigten Stahl-, Sinter-, Kunststoff- und Elektronikbauteilen bei einer sehr hohen Qualität und sehr langen Lebensdauer auch mit einem besonders niedrigen Gewicht aus.

Elektronische Parksperre

Hydraulische Parksperre



Hinsichtlich des breiten Spektrums an Geschäftsbereichen und Fertigungstechnologien einschließlich des in der Grafik nicht dargestellten Geschäftsbereichs Automatisierungslösungen verweisen wir für weitere Informationen auf unsere Homepage.

3| Nachhaltige Erzeugnisse & Ressourcenschonung

3.1 Innovationskraft und nachhaltiges Produktdesign

3.1.4 Innovationen rund um Thermomanagement und E-Mobilität

JOPP THERMOMANAGEMENT-MODULARSYSTEM

Vorteile:

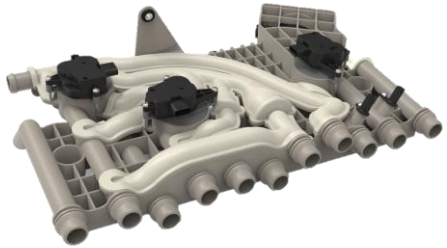
- Verkürzte Ladezeit
- Verbesserte Reichweite für EV's
- Reduzierte Komplexität
- Kompakt und leicht
- Erhebliche Kosteneinsparung

WÄRME-TAUSCHER

Verbesserung der Leistung von Elektromotoren durch direkte Anwendung von Kühlflüssigkeiten auf die Kupferwicklungen. Intelligentes Röhrendesign unterstützt die Verwendung kleiner Gehäuse.

JOPP PATENTIERTES MISCHVENTIL

INTERNE DICHTUNG
OHNE GUMMI- ODER ELASTOMERTEILE UND OHNE PTFE



ZENTRALES THERMO-MANAGEMENTSYSTEM

BEÖLUNGSSYSTEME FÜR E-MOTOREN

Von der Idee bis zum Serienstart:
Entwicklung von Systemen für Elektromotoren und das Thermomanagement unter Verwendung von hochwertigen Kunststoffmaterialien.

3.2 Ressourcenschonung

3.2.1 Umwelt- und Energiemanagementsysteme

Die bei JOPP implementierten Umwelt- und Energiemanagementsysteme sind an unseren Produktionsstandorten integraler Bestandteil des Produktionsmanagements.

Auswahl von Material und Fertigungsverfahren, die Aufbereitung von Rohstoffen und Betriebsmitteln zu wertvollem Recyclingmaterial, die Schulung von Mitarbeitern und insbesondere Auszubildenden sowie die kontinuierliche Prozessoptimierung sind eng mit den Zielen des Umwelt- und Energiemanagements verzahnt.

Entsprechend ist unser Umweltmanagementsystem (ISO 14001) auch bereits bei 8 von 14 Konzerngesellschaften TÜV-zertifiziert. Bezogen auf unsere Mitarbeiterzahl an unseren Standorten stellt dies im Berichtsjahr eine Abdeckung von rd. 86 % dar.

Konzerngesellschaften mit ISO 14001-Zertifizierung	2024	2023
Anzahl	8	10
■ bezogen auf Mitarbeiterzahl in %	86,0	86,8

Hinsichtlich der Zertifizierung unseres Energiemanagementsystems (ISO 50001) liegen die energieintensiven Produktionsstandorte im Fokus. Bisher wurde ergänzend zur Zertifizierung nach ISO 14001 von 4 Konzerngesellschaften das Energiemanagementsystem nach ISO 50001 zertifiziert. Bezogen auf den Gesamtenergieverbrauch stellt dies im Berichtsjahr eine Abdeckung von rd. 69 % dar.

Konzerngesellschaften mit ISO 50001-Zertifizierung	2024	2023
Anzahl	4	4
■ bezogen auf Gesamtenergie-verbrauch in %	68,6	71,0

Die Stabstelle Energie- und Umweltmanagement sowie die Mitarbeiter der lokalen Produktionsstandorte arbeiten gezielt an der erfolgreichen Zertifizierung der jeweils vorgenannten Systeme sowie an der erforderlichen standortspezifischen sowie standortübergreifenden Mitarbeiterqualifikation und Ausbildung. Eine besondere Rolle nehmen hierbei auch Auszubildende ein, die im Rahmen ihrer Fortbildung zu Energie-Scouts regelmäßig an der Umsetzung von Energieeffizienzmaßnahmen arbeiten und so gleichzeitig einen positiven Beitrag zur Mitarbeitersensibilisierung leisten.

3.2 Ressourcenschonung

3.2.2 Abfallvermeidung

Abfallvermeidung ist direkter Umweltschutz soweit die zur Produktion benötigten Ressourcen eingespart oder im Sinne der Kreislaufwirtschaft direkt wiederverwendet oder recycelt werden können.

Die Hauptabfallarten, die bei JOPP vorwiegend anfallen, sind Verpackungen, Metalle und Kunststoffe sowie Siedlungsabfälle, in deutlich geringem Umfang auch gefährliche Sonderabfälle, wie Altöl oder metallhaltige Schlämme.

An unseren Standorten in Deutschland setzen wir ein ausgeklügeltes Erfassungssystem ein, das eine sehr hochdetaillierte und auf der AVV (Abfallverzeichnis-Verordnung) basierende Kategorisierung unserer Abfälle ermöglicht. Dies stellt die sehr sortenreine Sammlung und Rückführung der Wertstoffe in die Kreislaufwirtschaft sicher, so dass das letztendlich zu entsorgende Restmüllaufkommen möglichst geringgehalten und fachgerecht sowie gesetzeskonform entsorgt werden kann. JOPP arbeitet hierzu bereits bei 8 von 14 Konzerngesellschaften auf Basis eines nach DIN EN ISO 14001 zertifizierten Umweltmanagementsystems. Weitere Standort-Zertifizierungen werden bis 2030 folgen.

Außerdem haben wir uns zum Ziel gesetzt, das verbleibende, nicht vermeidbare Abfallaufkommen, das nur eingeschränkt recycelt werden kann oder gar durch Verbrennung oder Deponierung final entsorgt werden muss, bis zum Jahr 2030 um weitere 20% zu reduzieren.

Sonderabfälle werden fachgerecht gehandhabt, gelagert und an zertifizierte Unternehmen zur Entsorgung übergeben. Gemäß unserem Abfallmanagement verfolgen wir grundsätzlich die Rangfolge Vermeiden, Verwerten, Entsorgen.

In den jährlichen Abfallberichten und Protokollen werden die Ergebnisse der jährlich an unseren Standorten stattfindenden internen Betriebsbegehungen oder externen Umweltaudits dokumentiert. Abweichungen werden mittels Maßnahmenplänen zeitnah abgestellt.

Abfallintensität (gefährl. Abfälle zur Beseitigung in t im Verhältnis zu M€ Umsatzerlöse)	2024	**2023**
	2,48	2,47

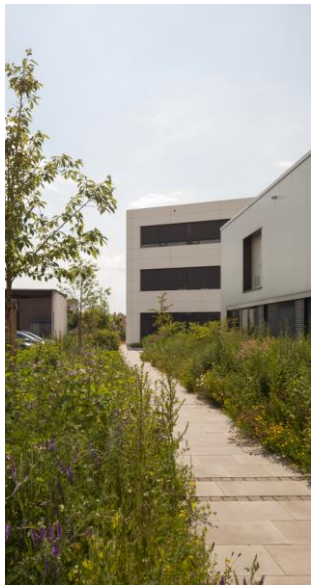
Abfallübersicht in t	2024	**2023**
Abfallmengenbilanz	3.410	3.887
■ Verwertung	2.959	3.388
■ Beseitigung	451	499
Recyclingquote in %	86,8	87,2

3.2 Ressourcenschonung

3.2.3 Wasserverbrauch

Die bei JOPP weltweit installierten Wertschöpfungsprozesse sind per se wasserschonend, da sich der produktionsbedingte Wasserverbrauch lediglich auf vergleichsweise geringe Mengen von unvermeidbaren Wasch- und Kühlprozessen beschränkt.

Dennoch kommen wir unserer Verantwortung zum schonenden Umgang mit der Ressource Wasser an unseren Standorten nach.



Wassermanagement ist auch ein fester Bestandteil des bei JOPP bestehenden Umweltmanagementsystems.

Eine Abfrage auf Basis des „Aqueduct Water Risk Atlas“ (World Resources Institute) hat ergeben, dass 10 von 14 unserer Konzerngesellschaften in Wasserrisikogebieten mit hohem Wasserstress-Risikolevel liegen.

Allee und Bienenweide am Entwicklungscampus (Flächenentsiegelung im Rahmen des Campusneubaus im Jahr 2019)

Maßnahmen zur effizienteren Wassernutzung und zum geringeren Verbrauch von Trinkwasser für die Kühlung unserer Prozesse werden daher nicht ohne Grund bei JOPP bereits seit vielen Jahren umgesetzt. Im Fall von Feststellungen werden generell Maßnahmenpläne erstellt und die Umsetzung anhand dieser verfolgt.

Die im Jahr 2015 für die Mitarbeiter neu eingeführten sehr hochwertigen Trinkwasserspender werden ganzjährig sehr gut angenommen.

In Kombination mit Gesundheitsinitiativen erfolgt für alle Mitarbeiter insbesondere in den Sommermonaten regelmäßig auch eine Sensibilisierung hinsichtlich der lebensnotwendigen und knappen Ressource Wasser.

Wasserintensität (Verbrauch in m³/ M€ Umsatzerlöse)	2024	**2023**
JOPP-Gruppe	112	97

Wasserverbrauch in m³	2024	**2023**
JOPP-Gruppe	20.470	19.749
■ davon aus Gebieten mit Wasserstress	15.045	14.600

4| Dekarbonisierung & Energieeffizienz

Übersicht

4.1 Dekarbonisierungsstrategie Scope 1+2.....33
4.1.1 Roadmap CO_2-Neutralität bis zum Jahr 2035.....33
4.1.2 Maßnahmenplan zur Reduktion der Key-Kennzahl.....34
4.1.3 Überblick Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen.....35

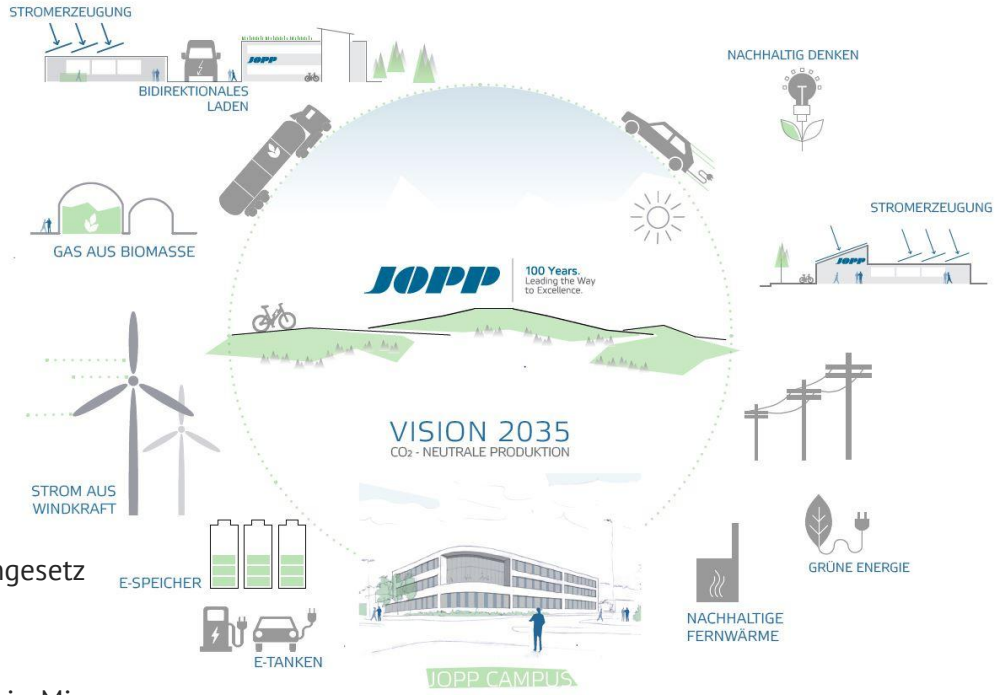
4.2 Dekarbonisierungsstrategie Scope 3.....36
4.2.1 Roadmap Scope 3 bis zum Jahr 2040.....36

4| Dekarbonisierung & Energieeffizienz

4.1 Dekarbonisierungsstrategie Scope 1+2

4.1.1 Roadmap CO_2-Neutralität bis zum Jahr 2035

- Commitment der Gesellschafter zur Erlangung der CO_2-Neutralität bis zum Jahr 2035 (Klimabericht 2020)
- (Neu-)Festlegung des Transformationskonzepts in 2022/2023 mit Anpassung an die geopolitische und wirtschaftliche Lage



2020/2021 Einrichtung einer zentralen Nachhaltigkeitsstabstelle / Erster Klimabericht

2020/2021 Neustart des Programms “Energieeffizienz von Gebäuden” hinsichtlich Effizienz und Energiequellen

2022 Gründung der Jopp Energy GmbH

2023/2024 “Go Live” weiterer PV-Anlagen auf den Dächern von sieben europäischen Standorten

2024 Umsetzung der aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz abgeleiteten Maßnahmen

2024 Erster Nachhaltigkeitsbericht

2025 - 2030 Reorganisation des Energie-Mixes

2025 - 2030 Errichtung / Beteiligung an Freiflächen-Photovoltaikanlagen

2025 - 2030 Beteiligung an Windenergieanlagen

2025 - 2030 Abschluss von Power Purchase Agreements (PPAs)

2020 **2022** **2025** **2030** **2035**

Ziel CO_{2e}-Neutralität 2035

4| Dekarbonisierung & Energieeffizienz

4.1 Dekarbonisierungsstrategie Scope 1+2

4.1.2 Maßnahmenplan zur Reduktion der Key-Kennzahl

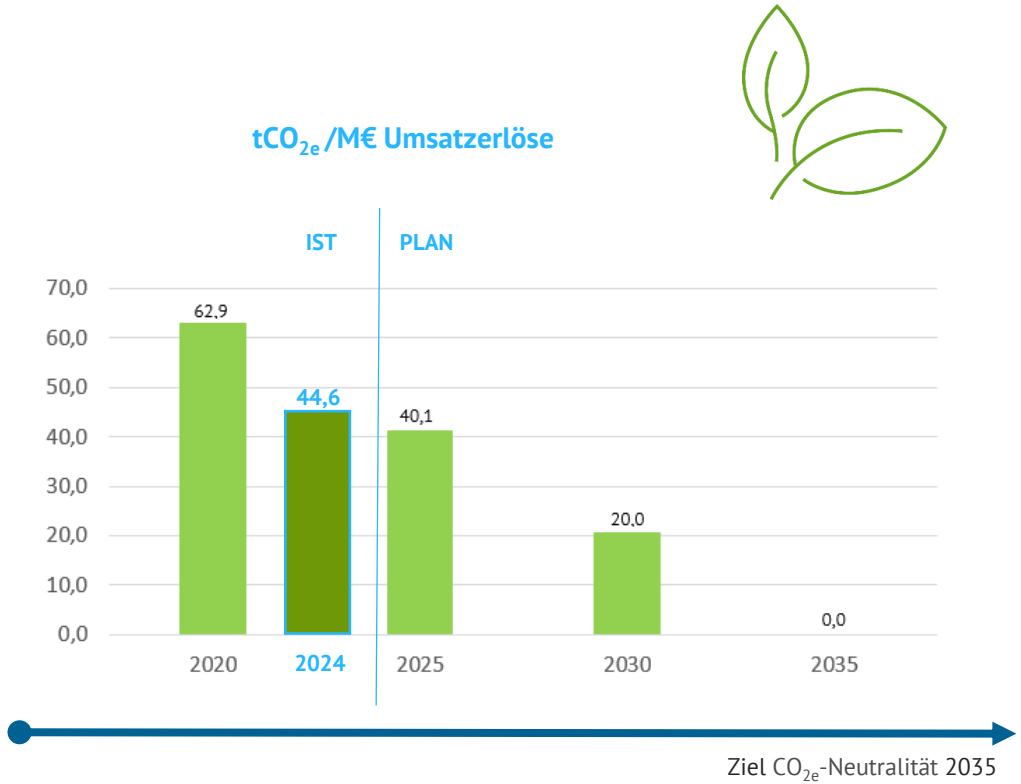
Fokusthema im Rahmen des Handlungsfeldes Dekarbonisierung & Energieeffizienz (>> 2.4.3) ist die Dekarbonisierung der Produktionsstandorte bis zum Jahr 2035.

Auf Basis der bisher erfolgten Inbetriebnahme von mehreren PV-Anlagen an unseren europäischen Standorten konnte im Geschäftsjahr 2024 bereits 10 % des verbrauchten Stroms aus eigenproduziertem Grünstrom gedeckt werden.

Auch bei allen weiteren Maßnahmen befinden wir uns bereits auf einem guten Weg. Nachstehend nochmals alle **wesentlichen Maßnahmen zur Reduktion der Key-Kennzahl tCO_{2e}/M€ Umsatzerlöse im Überblick:**

- Eigenstromerzeugung durch Photovoltaikanlagen
- Reorganisation des Energie-Mixes
- Abschluss von Power Purchase Agreements (PPAs)
- Erhöhung der Energieeffizienz (Produktion und Gebäude)

- Optimierung der Heiz- und Steuerungstechnik
- Fortlaufende Überprüfung und Anpassung der CO_{2e}-Reduktionsmaßnahmen



4| Dekarbonisierung & Energieeffizienz

4.1 Dekarbonisierungsstrategie Scope 1+2

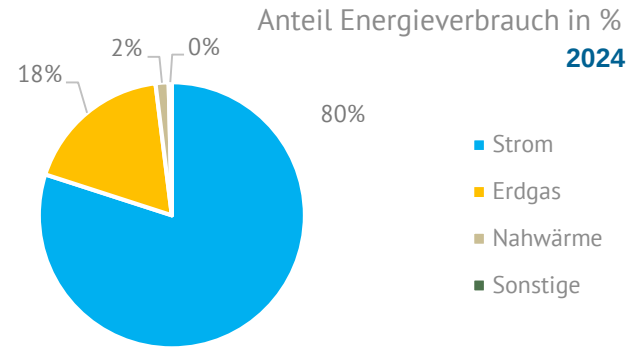
4.1.3 Überblick Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen

Energieverbrauch in MWh	2024	2023
Strom[1)]	20.478	22.341
Erdgas	4.714	4.607
Nahwärme	414	411
Sonstige	100	320
Summe Energieverbrauch	**25.706**	**27.679**

[1)] Im Berichtsjahr 2024 konnten 10 % des verbrauchten Stroms durch die Erzeugung aus eigenen PV-Anlagen gedeckt werden.

Treibhausgasemissionen	2024	2023[2)]
Scope 1 in tCO_{2e}	989	977
Scope 2 in tCO_{2e}	7.121	7.909
Summe Scope 1+2 in tCO_{2e}	**8.110**	**8.886**

[2)] Korrektur bei der Zuordnung der Emissionen zu Scopes erfolgt (analog zu 2024).



Elektrizitätsintensität MWh / M€ Umsatzerlöse	2024	2023
	112,6	109,5

Energieintensität MWh / M€ Umsatzerlöse	2024	2023
	141,3	135,6

Emissionsintensität Scope 1+2 tCO_{2e} / M€ Umsatzerlöse	2024	2023
	44,6	43,5

4| Dekarbonisierung & Energieeffizienz

4.2 Dekarbonisierungsstrategie Scope 3

4.2.1 Roadmap Scope 3 bis zum Jahr 2040

Aus dem aus der Dekarbonisierungsstrategie zur Reduktion von Scope 3-Emissionen abgeleiteten Maßnahmenbündel befinden sich bereits erste Maßnahmen in der Umsetzung. **Hauptaufgabe für die nächsten Jahre wird mit Bezug auf Scope 3 die Reduktion und Bereitstellung des Product Carbon Footprints der eigenen Produkte sein.** Dabei setzten wir vor allem auf eine zeitnahe Einführung von Branchenstandards sowie eine rasche Verfügbarkeit aller Hauptrohstoffe auf CO_{2e}-neutraler Basis.

Wesentliche Maßnahmen und Ziele im Überblick:

- Unterstützung der E-Mobilität mit eigenen nachhaltigen Produkten
- 2025 Einführung der PCF-Berechnungsmethode nach dem Catena X-Rulebook
- bis 2030 Aufbau einer CO_{2e}-Fußabdruck-Datenbank für Material und Produkte
- bis 2035 Verfügbarkeit aller Hauptrohstoffe auf CO_{2e}-neutraler Basis
- bis 2040 CO_{2e}-Neutralität in der Lieferkette
- Unterstützung der Kreislaufwirtschaft

Erfolgreiche Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten zur Erreichung der Klimaneutralität

5| Verantwortung für die Lieferkette

Übersicht

5.1 Nachhaltigkeit als Bestandteil der Beschaffungsstrategie.....38
5.1.1 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette.....38
5.1.2 Verhaltenskodex für Lieferanten.....39
5.1.3 Lieferantenbewertungssystem.....40
5.1.4 Beschwerdemechanismus in der Lieferkette.....40
5.1.5 Management von Konfliktmaterialien.....40

5| Verantwortung für die Lieferkette

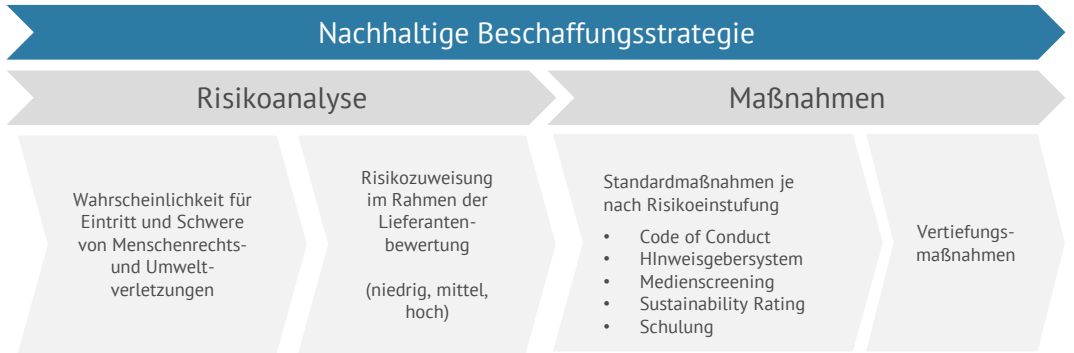
5.1 Nachhaltigkeit als Bestandteil der Beschaffungsstrategie

5.1.1 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

JOPP zeichnet sich durch eine ökologisch, sozial und ethisch verantwortungsvolle Unternehmensführung aus und erwartet das gleiche Verhalten von allen seinen Lieferanten.

Insbesondere sind wir bestrebt, laufend unser unternehmerisches Handeln und unsere Produkte im Sinne der Nachhaltigkeit zu optimieren und fordern unsere Lieferanten auf, dazu im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes beizutragen. JOPP hat seine Lieferanten im Blick und übernimmt entsprechend den gesetzlichen Anforderungen Verantwortung für die Lieferkette.

So wurde vor dem Hintergrund der Erfordernisse des **Lieferkettensorgfaltspflichten-gesetzes** auch die Beschaffungsstrategie um den Bestandteil von Menschen- und Arbeitsrechten sowie weiterer Nachhaltigkeitsaspekte neu ausgerichtet und beinhaltet mit Wirkung zum 1.1.2024 systematische Risikoanalysen sowie auf Basis der Bewertungsergebnisse abgeleitete standardisierte und spezifische Abhilfemaßnahmen. Der Verhaltenskodex für unsere Lieferanten stützt sich auf nationale Gesetze und Vorschriften sowie internationale Übereinkommen, wie die allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, die internationalen Arbeitsnormen der **Internationalen Arbeitsorganisation sowie den Global Compact der Vereinten Nationen**. Der Kodex gilt auch nach Innen für alle Konzerngesellschaften der JOPP-Gruppe.



Koordiniert werden die Nachhaltigkeitsanforderungen innerhalb der Lieferkette durch den Strategischen Einkauf.

Der Verhaltenskodex ist Voraussetzung und integraler Bestandteil der Geschäfts-beziehung. Alle Lieferanten sind aufgefordert, die Einhaltung des Verhaltenskodex zuzusichern und bei Bedarf nachzuweisen.

JOPP behält sich vor, im Rahmen von Audits oder durch andere von JOPP als geeignet angesehene Maßnahmen, die Einhaltung der Anforderungen durch den Lieferanten zu überprüfen und erforderliche Maßnahmen für Verbesserungen mit dem Lieferanten zu definieren. In diesem Verhaltenskodex und in unseren allgemeinen Einkaufsbedingungen haben wir unser Grundverständnis von partnerschaftlicher Zusammenarbeit und die Vorgaben zu Fragen der Compliance sowie zu Umwelt- und Sozialstandards formuliert.

5| Verantwortung für die Lieferkette

5.1 Nachhaltigkeit als Bestandteil der Beschaffungsstrategie

5.1.2 Verhaltenskodex für Lieferanten

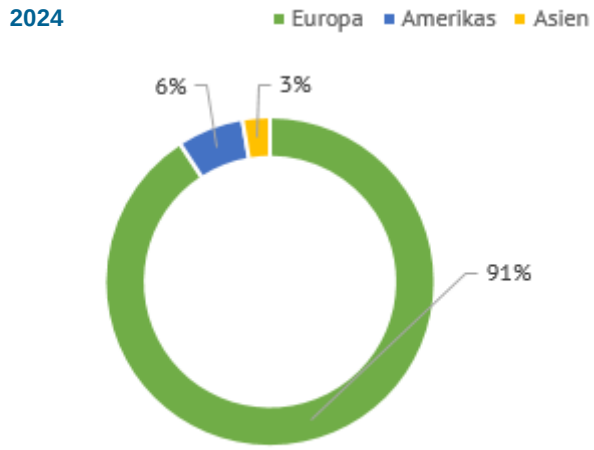
Unser Verhaltenskodex für Lieferanten gliedert sich in nachfolgende Themen:

- Menschen- und Arbeitnehmerrechte
- Umwelt
- Compliance
- Einhaltung des Verhaltenskodex für Lieferanten
- Hinweisgebersystem

JOPP hat gruppenweit über 3.300 Lieferanten. Ziel ist es daher, den Verhaltenskodex bis Ende 2026 ausgehend vom Beschaffungsvolumen bei 80% der direkten Lieferanten der gesamten JOPP-Gruppe zu implementieren. Dazu erhält die globale JOPP-Einkaufsorganisation entsprechende Schulungen. Um zu überprüfen, ob sich die Lieferanten an den Kodex halten, werden wir geeignete Kontrollmechanismen einrichten, darunter **Selbstauskünfte und Audits**.

JOPP setzt voraus, dass Lieferanten die nationalen Vorgaben für Lieferketten und Sorgfaltspflichten einhalten sowie dafür Sorge tragen, dass ihre verbundenen Unternehmen alle im Verhaltenskodex beschriebenen Grundsätze und Anforderungen ebenfalls einhalten und anerkennen sowie in der vorgelagerten Lieferkette angemessene Anstrengungen unternehmen, um zu erreichen, dass ihre Lieferanten die Grundprinzipien des Verhaltenskodex einhalten.

Zudem erwartet JOPP, dass seine Lieferanten Risiken innerhalb der Lieferketten identifizieren sowie angemessene Maßnahmen ergreifen.



Beschaffungsvolumen in % nach Sitz der direkten Lieferanten

Im Falle eines Verdachtes auf Verstöße sowie zur Absicherung von Lieferketten mit erhöhten Risiken muss der Lieferant JOPP zeitnah und gegebenenfalls regelmäßig über die identifizierten Verstöße und Risiken sowie die ergriffenen Maßnahmen informieren.

5| Verantwortung für die Lieferkette

5.1 Nachhaltigkeit als Bestandteil der Beschaffungsstrategie

5.1.3 Lieferantenbewertungssystem

Das bereits bestehende Lieferantenbewertungssystem wurde auf Basis der nachhaltigen Beschaffungsstrategie um Nachhaltigkeitsaspekte erweitert. Neben der Erfassung von Zertifizierungen wie IATF 16949, ISO 9001 (Qualitätsmanagement) oder ISO 14001 (Umweltmanagement) sowie Qualitätsmerkmalen aus einer bereits bestehenden Lieferbeziehung, werden im Gesamtprozess auch die Risiken aus Menschenrechts- und Umweltverletzungen, Informationen zu Konfliktmaterialien sowie Maßnahmen bzw. weitere Hinweise zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten und zur Treibhausgasreduzierung erfasst. Dieser Prozess wurde bereits in 2023 angestoßen, das Bewertungsschema jedoch zum Berichtszeitpunkt noch nicht vollumfänglich in der Gruppe verabschiedet bzw. ausgerollt.

5.1.4 Beschwerdemechanismus in der Lieferkette

Bei Verdacht auf mögliches Fehlverhalten, beispielsweise auf einen Verstoß gegen geltendes Recht oder den Code of Conduct, können sich Lieferanten sowie andere Dritte im Falle konkreter Anhaltspunkte für mögliches Fehlverhalten an die interne Meldestelle von JOPP wenden, um seriöse Hinweise und Informationen zu übermitteln. Im gesamten Bearbeitungsprozess wird großer Wert auf den Schutz der Hinweisgeber gelegt. Jeder Hinweis wird überprüft. Es wird eine Plausibilisierung vorgenommen und der Fall wird kategorisiert. Es wird anschließend eine unabhängige Untersuchung gestartet und soweit erforderlich werden Abhilfemaßnahmen eingeleitet. Schließlich wird das Ergebnis protokolliert und berichtet.

Hinweisgebersystem	2024	2023
Erhaltene Hinweise in Summe	2	1
■ davon mit erforderlichen Abhilfemaßnahmen	1	0
■ davon die Lieferkette betreffend	1	0
und mit erforderlichen Abhilfemaßnahmen	0	0

5.1.5 Management von Konfliktmaterialien

Informationen zu möglichen **Konfliktmaterialien** werden nicht nur vom Lieferanten eingefordert, sondern auch hinsichtlich unserer eigenen Produkte an den Kunden weitergegeben. Hierzu nutzt JOPP das Branchenstandard-System IMDS:

„Im IMDS werden alle Werkstoffe, die bei der Herstellung von Autos verwendet werden, gesammelt, gepflegt, analysiert und archiviert. Durch die Nutzung des IMDS ist es möglich, die Verpflichtungen zu erfüllen, die Automobilherstellern und deren Zulieferern durch nationale und internationale Standards, Gesetze und Regelungen entstehen."

6| Mitarbeiterentwicklung & Gesundheit

Übersicht

6.1 Mitarbeiter als Herzstück des Unternehmens....42
6.1.1 Strategien und Prozesse....42
6.1.2 Mitarbeiterentwicklung....42
6.1.3 Aus- und Weiterbildung....43
6.1.4 Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf....44
6.1.5 Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung....45

6.2 Mitarbeiter in Zahlen....46
6.2.1 Übersicht nach Arbeitsverhältnis....46
6.2.2 Übersicht nach Region....46
6.2.3 Drilldown nach Festangestellten - ohne Auszubildende....47
6.2.4 Drilldown nach Führungskräften....48
6.2.5 Ergänzende Hinweise zu diversen Parametern....49

6| Mitarbeiterentwicklung & Gesundheit

6.1 Mitarbeiter als Herzstück des Unternehmens

6.1.1 Strategien und Prozesse

Als eigenständiges und unabhängiges Familienunternehmen haben wir den Stellenwert unserer Mitarbeiter schon seit langem in den Unternehmenswerten verankert.

Wir halten entsprechend eine Kultur der Wertschätzung und Anerkennung für wichtig. Dazu gehört vor allem die Rücksichtnahme auf die Belange der Mitarbeiter und deren Familien, denn die Mitarbeiter sind Herzstück und wertvollstes Kapital des Unternehmens.

Unser Personalmanagement ist daher darauf ausgerichtet, geeignete Mitarbeiter zu gewinnen, zu halten und zu entwickeln, um den Anforderungen der Unternehmenspolitik und des dynamischen und internationalen Geschäftsumfelds gerecht werden zu können. Gleichzeitig entwickeln wir unsere Unternehmen auch nachhaltig weiter, indem wir unsere Grundwerte bei der Entwicklung unserer Mitarbeiter und Führungskräfte beachten.

Der Bereich Human Resources arbeitet international in einer Struktur, die mit Hilfe effizienter standardisierter Prozesse und Tools die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter und Führungskräfte erfüllt. Neben kompetenten und motivierten Mitarbeitern spielen die kontinuierliche Verbesserung und Digitalisierung eine wichtige Rolle.

Die oberste Verantwortung für den Bereich Human Resources liegt bei der Konzern-Geschäftsführung. Diese übermittelt die entsprechende Werte- und Unternehmenspolitik, für deren Einhaltung und Umsetzung alle Mitarbeiter und Führungskräfte gemeinsam Verantwortung übernehmen.

Eine im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie erstellte Wesentlichkeitsanalyse hat für uns vor allem die Handlungsfelder Mitarbeiterentwicklung sowie Gesundheit und Arbeitssicherheit ergeben, die im Folgenden näher ausgeführt werden.

6.1.2 Mitarbeiterentwicklung

Mitarbeiterentwicklung beginnt für JOPP bereits beim Personalrecruiting und in der Zusammenarbeit mit Schulen und Hochschulen.

So stehen Angebote für Schüler und Studenten sowie angehende Auszubildende in Form von Praktika, Bachelor- und Masterarbeiten ebenso im Fokus wie die Zusammenarbeit mit Schulen und (Fach-)Hochschulen bei Ausbildungs- und Hochschulmessen oder in der Wissensvermittlung.

6| Mitarbeiterentwicklung & Gesundheit

6.1 Mitarbeiter als Herzstück des Unternehmens

6.1.3 Aus- und Weiterbildung

Eine Besonderheit bei der Ausbildung am Standort Bad Neustadt ist die Nutzung eines überbetrieblichen Ausbildungszentrums an dem Auszubildende aus den Bereichen Zerspanung, Industriemechanik und Mechatronik auch anderer Unternehmen ausgebildet werden.

Begrüßung der Auszubildenden am Standort Bad Neustadt im September 2024

Als zukunftsorientierter Automobilzulieferer positioniert sich JOPP auch als attraktiver Arbeitgeber für Ingenieure sowie Akademiker anderer Bereiche. So ist JOPP nicht nur regelmäßig auf Hochschulmessen vertreten, sondern arbeitet auch auf der Ebene von Forschungsprojekten eng mit Hochschulen zusammen.

Individuelle Schulungspläne und der freie Zugang zu den Schulungen der im Jahr 2021 eingeführten **JOPP Academy** erlauben eine Mischung aus gezielter Förderung und individuellen Freiheitsgraden bei der Weiterbildung.

Das Angebot der Academy wird im Geschäftsjahr 2025 erweitert und intensiviert. Ein Fokus wird hierbei auch auf Schulungen zur Nutzung von Künstlicher Intelligenz liegen.

Eine geeignete Weiterbildungskennzahl soll spätestens ab 2026 ermittelt werden.

6| Mitarbeiterentwicklung & Gesundheit

6.1 Mitarbeiter als Herzstück des Unternehmens

6.1.4 Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Als Familienunternehmen stehen wir für Chancengleichheit sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die JOPP Holding GmbH ist daher im Jahr 2021 dem Familienpakt Bayern beigetreten, um dem Zukunftsthema Familie und Beruf Ausdruck zu verleihen und die familienbewusste Personalpolitik kontinuierlich zu verbessern.

Wir fördern Chancengleichheit und Gleichberechtigung und dulden keine Belästigung oder Diskriminierung am Arbeitsplatz. Es ist uns wichtig, dass Kompetenzen und Potenzial die entscheidende Rolle bei der Einstellung und weiteren Entwicklung der Mitarbeiter spielen und niemand aufgrund von Personenmerkmalen von den betrieblichen Möglichkeiten ausgeschlossen wird.

Auch die Vergütung richtet sich nach der wahrgenommenen Aufgabe („equalpay“). Wir legen Wert auf einen stärken-fokussierten Einsatz unserer Mitarbeiter und fördern ausgewogene Teams.

Familienpakt Bayern

Das gruppenweite Ausbildungsspektrum ist äußerst vielschichtig. Chancengleichheit wird auch in Form von „Girls-“ bzw. „Boys-Days“ bereits interessierten Kindern und Jugendlichen näher gebracht.

6| Mitarbeiterentwicklung & Gesundheit

6.1 Mitarbeiter als Herzstück des Unternehmens

6.1.5 Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung

Grundlage für das praktizierte Arbeitsschutzmanagement bei JOPP ist die Unternehmenspolitik, in der unsere hohen Ansprüche an den Arbeitsschutz formuliert sind. Diesem Anspruch folgend, berichten wir quartalsweise auf Managementebene über Themen aus dem Bereich Arbeitssicherheit. Darüber hinaus ermöglichen regelmäßige Abstimmungen auf Konzernebene eine koordinierte Vorgehensweise und Umsetzung gleicher Standards.

Unfallhäufigkeits-Index Unfallhäufigkeit je 1.000.000 h Arbeitszeit	2024	2023
Festangestellte	3,9	1,0

Allgemeine gesundheitliche Präventionsmaßnahmen werden durch die Personalabteilung in Abstimmung mit der Geschäftsführung lokal gesteuert. Dazu gehören Angebote für Gesundheits-Check-ups, Maßnahmen zur Optimierung der Ergonomie am Arbeitsplatz, Sensibilisierungs- und Fördermaßnahmen rund um die Themen Ernährung und Bewegung ebenso wie das an den deutschen Standorten bestehende Dienstrad-Angebot, über das die teilnehmenden Mitarbeiter neben einem positiven Effekt für die Gesundheit vor allem in den Sommermonaten auch ein aktiven Beitrag zum Umweltschutz leisten können.

JOPP-Mitarbeiter im Rahmen von gesundheitlichen Präventions- und Fördermaßnahmen in Aktion.

6| Mitarbeiterentwicklung & Gesundheit

6.2 Mitarbeiter in Zahlen

6.2.1 Übersicht nach Arbeitsverhältnis

Mitarbeiter per 31.12. (nach Köpfen)	2024	%	**2023**
nach Arbeitsverhältnis in Summe	**1.602**	**100 %**	**1.753**
davon Festangestellte	**1.545**	96,4 %	**1.673**
■ Angestellte	1.499		1.626
■ Auszubildende	46		47
davon Leiharbeiter	**19**	1,2 %	**34**
davon Aushilfen	**38**	2,4 %	**46**
■ ohne garantierte Arbeitsstunden	0		0

Fluktuation Festangestellte	2024	**2023**
	16,2 %	10,8 %

In der Fluktuationsrate des Jahres 2024 spiegeln sich auch strukturelle Maßnahmen im Rahmen der Transformation des Unternehmensgruppe wider.

6.2.2 Übersicht nach Region

Mitarbeiter per 31.12. (nach Köpfen)	2024	%	**2023**
nach Regionen in Summe	**1.602**	**100 %**	**1.753**
Europa	**1.492**	93,1 %	**1.599**
■ Festangestellte	1.445		1.528
■ Leiharbeiter	19		34
■ Aushilfen	28		37
Amerikas	**62**	3,9 %	**108**
■ Festanstellte	62		108
■ Leiharbeiter	0		0
■ Aushilfen	0		0
Asien	**48**	3,0 %	**46**
■ Festangestellte	38		37
■ Leiharbeiter	0		0
■ Aushilfen	10		9

6| Mitarbeiterentwicklung & Gesundheit

6.2 Mitarbeiter in Zahlen

6.2.3 Drilldown nach Festangestellten - ohne Auszubildende

Festangestellte per 31.12. (nach Köpfen, ohne Auszubildende)	2024	%	**2023**
nach Geschlecht	**1.499**	**100 %**	**1.626**
■ davon Frauen	454	30,3 %	504
■ davon Männer	1.045	69,7 %	1.122
■ davon Diverse	0	0,0 %	0
mit Behinderung	**70**	**4,5 %**	76
nach Befristung	**1.499**	**100 %**	**1.626**
■ davon unbefristet	1.480	98,7 %	1.603
■ davon befristet	19	1,3 %	23
nach Arbeitszeitmodell	**1.499**	**100 %**	**1.626**
■ davon in Vollzeit	1.375	91,7 %	1.517
■ davon in Teilzeit	124	8,3 %	109

Festangestellte per 31.12. (nach Köpfen, ohne Auszubildende)	2024	%	**2023**
nach Geschlecht und Alter	**1.499**	**100 %**	**1.626**
Frauen – in Summe	**454**	**30,3 %**	**504**
■ ⩽ 30 Jahre	47	3,1 %	65
■ 31-50 Jahre	236	15,7 %	270
■ > 50 Jahre	171	11,4 %	169
Männer – in Summe	**1.045**	**69,7 %**	**1.122**
■ ⩽ 30 Jahre	165	11,0 %	166
■ 31-50 Jahre	514	34,3 %	536
■ > 50 Jahre	366	24,4 %	420
Diverse – in Summe	**0**	**0,0 %**	**0**
■ ⩽ 30 Jahre	0	0,0 %	0
■ 31-50 Jahre	0	0,0 %	0
■ > 50 Jahre	0	0,0 %	0

6.2 Mitarbeiter in Zahlen

6.2.3 Drilldown nach Festangestellten - ohne Auszubildende

Festangestellte per 31.12. (nach Köpfen, ohne Auszubildende)	2024	%	2023
Festangestellte	**1.499**	**100 %**	**1.626**
nach sozialem Dialog			
■ über Betriebsrat oder Gewerkschaft	985	65,7 %	991
■ ohne Arbeitnehmervertreter	560	37,4 %	635

Festangestellte per 31.12. (nach Köpfen, ohne Auszubildende)	2024	%	2023
Festangestellte	**1.499**	**100 %**	**1.626**
nach tariflicher Abdeckung (Haustarifverträge)			
■ mit*	250	16,7 %	294
■ teilweise in Anlehnung	1.249	83,3 %	1.332

*Die tarifvertragliche Abdeckung bezieht sich auf einen Haustarifvertrag eines unserer Produktionsstandorte in Deutschland (192) sowie auf die gewerkschaftlichen Lohnverhandlungen in Mexiko (58).

6.2.4 Drilldown nach Führungskräften

Führungskräfte per 31.12. (nach Köpfen)	2024	%	2023
nach Geschlecht	**103**	**100 %**	**95**
■ Frauen	11	10,7 %	9
■ Männer	92	89,3 %	86
■ Diverse	0	0,0 %	0
nach Alter	**103**	**100 %**	**95**
■ ⩽ 30 Jahre	0	0,0 %	3
■ 31-50 Jahre	55	53,4 %	55
■ > 50 Jahre	48	46,6 %	37

6| Mitarbeiterentwicklung & Gesundheit

6.2 Mitarbeiter in Zahlen

6.2.5 Ergänzende Hinweise zu diversen Parametern

- Hinsichtlich der Arbeitsunfälle nach geleisteter Arbeitszeit verweisen wir auf Kapitel 6.1.5 Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung. Es gab ferner keine Todesfälle infolge arbeitsbedingter Erkrankungen oder Verletzungen.
- In der Statistik des Kapitels 6.2.1 Übersicht nach Arbeitsverhältnis sind keine Selbstständigen enthalten. Bei den Selbstständigen handelt es sich um eine sehr geringe Anzahl hochqualifizierter Personen, die hauptsächlich im Bereich der Entwicklung sehr gezielte Leistungen erbringen.
- Unsere Mitarbeiter sind durch einen Sozialschutz weitestgehend gegen Verdienstausfälle aufgrund bedeutender Lebensereignisse abgesichert. Unsere Beschäftigten haben aus sozialpolitischen, tarifvertraglichen oder standortspezifischen Vereinbarungen weitestgehend Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen.
- Mitarbeiter erhalten eine angemessene Entlohnung. Die Vergütung richtet sich für alle Geschlechter nach der Aufgabe („equalpay“). Siehe auch die unter dem Kapitel 2.4.3 Handlungsfelder für das Fokusthema Mitarbeiterentwicklung & Gesundheit definierten und sich teilweise noch in Vorbereitung befindlichen Maßnahmen.
- Es lagen keine Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten sowie etwaige damit verbundene Geldbußen, Sanktionen oder Entschädigungen vor.

7| Verantwortungsvolles Handeln & Gesellschaft

Übersicht

7.1 Unternehmensgrundsätze & Compliance.....51
7.1.1 Strategien und Prozesse.....51
7.1.2 Management der Beziehungen zu Lieferanten.....52
7.1.3 Verhinderung & Aufdeckung von Korruption und Bestechung.....52
7.1.4 Gesellschaftliches Engagement & Politische Einflussnahme.....53

7.2 Informationssicherheit & Datenschutz.....54
7.2.1 Informationssicherheitsmanagementsystem.....54
7.2.2 TISAX-Zertifizierung.....54

7| Verantwortungsvolles Handeln & Gesellschaft

7.1 Unternehmensgrundsätze & Compliance

7.1.1 Strategien und Prozesse

Compliance steht für die Einhaltung von gesetzlichen und unternehmensinternen Bestimmungen. Bei JOPP ist dies ein fester Bestandteil der werteorientierten Unternehmenskultur.

Hierzu haben wir in unserem konzernweit gültigen Code of Conduct unsere Haltung zu gesetzlichen Anforderungen und ethischen Fragen eindeutig festgelegt. Zusammen mit den Unternehmensgrundsätzen und -werten von JOPP bildet er das Fundament, das wir als essenziell für den Geschäftserfolg von JOPP erachten. Zur Erreichung einer wertschätzenden Führungskultur wurden bei JOPP gemeinsam Führungsgrundsätze und ein Verhaltenskodex erarbeitet, der nicht nur das Handeln nach internen und externen Regelungen vorgibt, sondern auch dort, wo diese fehlen, integres Handeln fördert.

JOPP steht für Verlässlichkeit bei Kunden, Lieferanten, Mitarbeitern sowie Finanzpartnern und vertritt eine nachhaltige Geschäftsstrategie, in Anlehnung an den UN Global Compact.

Code of Conduct

Mit dem Code of Conduct steht allen Mitarbeitern von JOPP ein Leitfaden für werteorientiertes und damit ethisch und rechtlich einwandfreies Verhalten zur Verfügung. Konkretisiert wird dieser Leitfaden in entsprechenden Organisationsanweisungen und wird so auf die operative Ebene heruntergebrochen.

Der Code of Conduct umfasst auch die Achtung der Menschenrechte, das Verbot von Zwangs- oder Kinderarbeit sowie das Verbot von Korruption. In diesen Anspruch beziehen wir auch unsere Geschäftspartner mit ein.

Jeder Mitarbeiter bekommt bei Eintritt in das Unternehmen die Unternehmensgrundsätze und -werte sowie den Code of Conduct ausgehändigt. Für die Lieferanten ist der entsprechende Lieferanten-Code of Conduct als Download auf der Homepage zu finden.

Code of Conduct-Schulungen

Mitarbeiter erhalten ab dem Geschäftsjahr 2025 Schulungen hinsichtlich des Verhaltenskodex nach folgenden Kriterien:

- Mitarbeiter bei Eintritt
- Mitarbeiter der Produktion alle 4 Jahre in Gruppen
- Mitarbeiter der Verwaltung alle 2 Jahre
- Oberes Management und Mitarbeiter der Bereiche HR, Sales, Controlling, Einkauf und Accounting jährlich (inkl. Vertiefung der Themen Bestechung und Korruption).

Im Geschäftsjahr 2025 werden die konzernweiten Schulungen jedoch noch nicht durchgängig nach diesem Vorgehen durchgeführt.

7.1 Unternehmensgrundsätze & Compliance

7.1.2 Management der Beziehungen zu Lieferanten

Unsere zentrale JOPP-Einkaufsabteilung ist für das Lieferantenmanagement verantwortlich. Sie definiert und koordiniert Verfahren wie z.B. die Lieferantenbewertung über einen Lieferanten-Fragebogen oder spezielle Maßnahmen zur Lieferanten-Qualifizierung. Zahlungsbedingungen werden hingegen in der Regel lieferantenspezifisch auf lokaler Ebene vereinbart. Siehe auch Punkt 5.1.

7.1.3 Verhinderung & Aufdeckung von Korruption und Bestechung

Organisation des Hinweisgebersystems

Die innerhalb der Gruppe oder über das Hinweisgebersystem an die zentrale Compliance-Stabstelle gemeldeten Verstöße werden zeitnah an die Konzerngeschäftsführung gemeldet. Jeder Meldung wird nachgegangen und entsprechend abgeleitete Maßnahmen umgesetzt, dokumentiert und ebenfalls an die Geschäftsführung berichtet.

Hinweisgebersystem

Bei Verdacht auf mögliches Fehlverhalten, beispielsweise auf einen Verstoß gegen geltendes Recht oder den Code of Conduct, können sich Mitarbeiter persönlich oder schriftlich an den direkten Vorgesetzten, Personalwesen, Betriebsrat oder den Compliance Officer (compliance@jopp.com) wenden. Mitarbeitern, Geschäftspartnern und sonstigen Dritten stehen die Informationen zur Hinweisgeber-Stelle auf unserer Homepage zur Verfügung. Dort können anonym Hinweise zu potenziellem Fehlverhalten hinterlegt werden.

Im gesamten Bearbeitungsprozess wird großer Wert auf den Schutz der Hinweisgeber gelegt. Jeder Hinweis wird überprüft, zunächst eine Plausibilisierung vorgenommen sowie der Fall kategorisiert. Anschließend erfolgt eine unabhängige Untersuchung und soweit erforderlich, werden Abhilfemaßnahmen eingeleitet. Schließlich wird das Ergebnis protokolliert und berichtet.

Hinweisgebersystem	2024	2023
Erhaltene Hinweise in Summe	2	1
■ davon mit erforderlichen Abhilfemaßnahmen	1	0
■ davon die Lieferkette betreffend	1	0
und mit erforderlichen Abhilfemaßnahmen	0	0

Vorfälle in Bezug auf Korruption oder Bestechung	2024	2023
Anzahl der bestätigten Fälle	0	0
Anzahl von Verurteilungen	0	0
Höhe der Bußgelder in EUR	0	0

7| Verantwortungsvolles Handeln & Gesellschaft

7.1 Unternehmensgrundsätze & Compliance

7.1.4 Gesellschaftliches Engagement & Politische Einflussnahme

Auf Basis des Code of Conduct für die Mitarbeiter von JOPP ergeben sich klare Vorgaben bzgl. Öffentlichkeitsarbeit und gesellschaftlichem Engagement sowie etwaiger politischer Einflussnahme und Lobbyismus. Entsprechend ist es Mitarbeitern der JOPP-Gruppe nicht gestattet, weder aktiv noch passiv auf Zuwendungen monetärer oder nicht-monetärer Art von Geschäftspartnern und politischen Parteien hinzuwirken.

JOPP ist insbesondere in nachstehenden unternehmens- bzw. branchentypischen Organisationen mit möglichem gesellschaftlichem oder politischen Einfluss Mitglied:

- Industrie- und Handelskammer (IHK)
- bayme – Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V.
- acatech – Deutsche Akademie der Technikwissenschaften e.V.
- Der Mittelstand, BVMW e.V.

Ausgaben für politische Einflussnahme und Lobbyismus (ohne Mitgliedsbeiträge)	2024	**2023**
Finanzielle Beiträge oder Sachleistungen	0	0

Auf lokaler Ebene ist JOPP mit Bezug zur Elektromobilität über den Förderverein M-E-NES e.V. aktiv. M-E-NES e.V. ist ein Zusammenschluss von Firmen und Privatpersonen, welcher das Ziel verfolgt, die Elektromobilität ausgehend von Bad Neustadt a. d. Saale und der Region zu fördern und zu entwickeln.

Über den Informationskreis der Wirtschaft Rhön setzt sich JOPP regional vor allem im Bereich der Ausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen ein.

Im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit engagiert sich JOPP in den Bereichen Kultur und Soziales sowie Gesundheit und Sport.

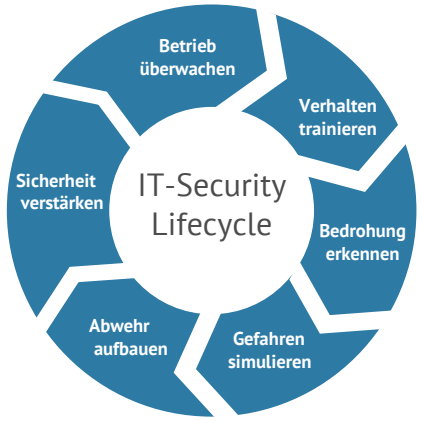
7.2 Informationssicherheit & Datenschutz

7.2.1 Informationssicherheitsmanagementsystem

Im Rahmen unserer unternehmerischen Sorgfaltspflicht und im Hinblick auf die Einhaltung von Datenschutz- und Informationssicherheitsgrundsätzen zielt unser Informationssicherheitsmanagementsystem im Wesentlichen auf nachfolgende Ziele ab:

- **Vertraulichkeit**: Informationen sind nur berechtigten Personen zugänglich.
- **Integrität**: Informationen sind vor unrechtmäßiger oder außerplanmäßiger Veränderung gesichert.
- **Verfügbarkeit**: Informationen sind zur richtigen Zeit am richtigen Ort verfügbar.

Das Informationssicherheits-managementsystem verfolgt den „IT-Security Lifecycle"-Ansatz. Es ist ebenso wie das Management der IT-Infrastruktur in das übergeordnete Risikomanagement-system von JOPP eingebunden.



Im Bereich Cyber Security arbeitet JOPP präventiv mit externen Spezialisten zusammen, sowohl in Bezug auf die Schulung der Mitarbeiter als auch mit Blick auf die allgemeine Bedrohungslage.

7.2.2 TISAX-Zertifizierung

In 2020 haben wir begonnen, unsere Konzerngesellschaften nach dem TISAX-Standard, Stufe AL2 (Hohe Sicherheit) zu zertifizieren. Dabei geht es um den sicheren Umgang mit den Daten unserer Kunden. Mit dieser Zertifizierung, die auch stark an den Anforderungen der ISO 27001 angelehnt ist, gehen wir auf das wachsende Sicherheitsbedürfnis unserer Projektpartner im Umgang mit vertraulichen Informationen ein. Mit nur wenigen Ausnahmen wurden inzwischen alle Produktions-standorte zertifiziert.

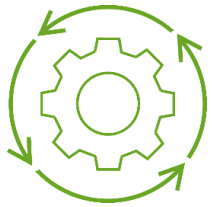
TISAX (Trusted Information Security Assessment Exchange) ist ein von der Automobilindustrie definierter Standard für Informationssicherheit.

8| Weitere Angaben

Übersicht

8.1 ESRS-Index.....56

Impressum.....59



8| Weitere Angaben

8.1 ESRS - Inhaltsindex

ESRS-Standard / Quelle	Angaben	Ort	Auslassung Auslassungsgrund	Erläuterung
ESRS 2: BP-1	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärungen	S.5		
ESRS 2: BP-2	Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen	S.5		
ESRS 2: GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	S.6f		
ESRS 2: GOV-2	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	S.6f		
ESRS 2: GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	S. 24	Datenschutz	
ESRS 2: GOV-4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	S. 8		
ESRS 2: GOV-5	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	S. 8		

8| Weitere Angaben

8.1 ESRS - Inhaltsindex

ESRS-Standard / Quelle	Angaben	Ort	Auslassung Auslassungsgrund	Erläuterung
ESRS 2: SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	S. 9ff		
ESRS 2: SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	S. 12ff		
ESRS 2: SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	S. 13ff, S. 16ff		
ESRS 2: IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	S. 16		
ESRS 2: IRO-2	In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	S. 8ff, S. 16ff		
ESRS E1	Klimawandel	S. 17ff		
ESRS E2	Umweltverschmutzung	S. 29ff		
ESRS E3	Wasser- und Meeresressourcen	S. 29ff		
ESRS E4	Biologische Vielfalt und Ökosysteme	S. 17	nicht von Relevanz	
ESRS E5	Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	S. 29ff		

8| Weitere Angaben

8.1 ESRS - Inhaltsindex

ESRS-Standard / Quelle	Angaben	Ort	Auslassung Auslassungsgrund	Erläuterung
ESRS S1	Eigene Belegschaft	S. 41ff		
ESRS S2	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	S. 37ff		
ESRS S3	Betroffene Gemeinschaften	S. 17	nicht von Relevanz	
ESRS S4	Verbraucher und Endnutzer	S. 17	nicht von Relevanz	
ESRS G1	Unternehmenspolitik	S. 6ff, S. 50ff		

Impressum

Herausgeber
JOPP Holding GmbH
Donsenhaug 3 - 6
97616 Bad Neustadt a. d. Saale
Deutschland

Kontakt
sustainability@jopp.com

Konzeption und Redaktion
JOPP Holding GmbH

Bildquellenhinweis
JOPP Holding GmbH

Veröffentlichung
Mai 2025

© JOPP Holding GmbH

Fragen und Anregungen
Wir möchten unser Nachhaltigkeitsmanagement verbessern und weiterentwickeln, daher freuen wir uns über Ihre Fragen und Ihr Feedback zu unserem Nachhaltigkeitsbericht. Unter links genannter E-Mail-Adresse können Sie sich direkt online mitteilen.