

# Nachhaltigkeitsbericht 2024

Knauf Interfer Aluminium GmbH

## Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

als Vorstand unseres Unternehmens – eines der führenden werksunabhängigen Distributeure, Verarbeitungs- und Serviceanbieter für Aluminium- und Stahllösungen in Europa – sind wir uns unserer wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und handeln entsprechend. Die Dokumentation in Form des Nachhaltigkeitsberichts ermöglicht es unserem Unternehmen, dies unseren relevanten Stakeholder-Gruppen offen zu vermitteln.

Die Knauf Interfer Gruppe hat sich über die letzten Jahre von einem Montan Stahl-Handelsunternehmen zu einem modernen Premiumanbieter von Flachstahlprodukten bis hin zu komplexen weiterbearbeiteten Baugruppen aus stranggepressten Aluminiumprofilen entwickelt. Dieser Veränderungsweg bedurfte nachhaltigen Handelns entlang einer langfristig ausgelegten Unternehmensstrategie. Dabei bestimmten die wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Verantwortung unseren Weg, der sich auch für die kommenden Jahre und Jahrzehnte an diesen Unternehmensprinzipien orientieren wird.

Als weiterverarbeitendes Unternehmen sind wir auf der Beschaffungs-, vor allem aber auf der Vertriebsseite verlässlicher Geschäftspartner, der mit Innovationen aktiv die Nachhaltigkeit der Endanwendung unterstützt. Für die Knauf Interfer Gruppe ist zum Beispiel seit vielen Jahren die Energieeffizienz der Mobilität ein ständiger Motivator, um sowohl im Stahl- als auch im Aluminiumbereich mit unseren innovativen Lösungen Gewichtsreduktionen für den Leichtbau oder die Elektromobilität zu realisieren. Als Multi-Material Processing Company ist die Knauf Interfer Gruppe der Innovationspartner für nachhaltige Endprodukte sowohl in der Automobil- als auch in anderen Industrien.

Unser Geschäftsmodell ist dabei durch ein wesentliches Merkmal gekennzeichnet, das uns im Hinblick auf unsere Ökobilanz eine führende Position einnehmen lässt. Unser wesentliches Ausgangsmaterial – ob nun Stahl oder Aluminium – zeichnet sich durch eine sehr lange Lebens- und Gebrauchsdauer aus und ist zusätzlich zu 100 % recyclefähig. So trägt die Knauf Interfer Gruppe bereits durch das gewählte Geschäftsmodell dazu bei, die Umwelt und unsere begrenzten Ressourcen bestmöglich zu entlasten.

Wir verstehen uns jedoch in allen Bereichen unseres operativen Geschäftes als Teil globaler Wertschöpfungsketten. Nur wenn wir entlang dieser Wertschöpfungsketten nach klaren Regeln zusammenarbeiten, wird das Ziel des nachhaltigen Wirtschaftens erreicht werden. Um diesem Ziel einen Schritt näher zu kommen, stehen wir mit unseren Lieferanten und Kunden in einem ständigen Dialog. Wir agieren dabei nach unseren eng gesteckten Compliance- und Code-of-Conduct-Richtlinien, um unser tägliches Handeln an der Verantwortung für unseren Planeten, zukünftige Generationen und Stakeholder-Gruppen auszurichten.

Unseren eigenen Transformationsprozess zu einem noch nachhaltiger und verantwortungsbewusster wirtschaftenden Unternehmen sehen wir als Daueraufgabe. Dabei unternehmen wir kontinuierlich kleinere und größere Schritte sowohl zur Vermeidung als auch zur Reduzierung, die helfen, unseren Beitrag als Knauf Interfer zu leisten.

Im Namen aller Vorstände



Dr. Carsten G. Gast  
Vorsitzender des Vorstands / CEO / CFO

# Inhalt

- 2 Vorwort
- 4 Nachhaltigkeitsstrategie und Zielsetzungen
- 6 Wesentlichkeit
- 8 Zielgerichtete Entwicklung

## **11 Belange der Wettbewerbsfähigkeit**

- 12 Tiefe der Wertschöpfung
- 14 Nachhaltigkeitsorganisation

## **17 Belange der Ökologie**

- 18 Corporate Carbon Footprint – Rahmenparameter
- 23 Corporate Carbon Footprint – THG-Emissionen

## **27 Belange der Arbeitnehmer**

- 28 Arbeitssicherheit und Arbeitnehmerrechte
- 30 Chancengleichheit und Vielfalt
- 32 Qualifizierung
- 34 Vergütung, Anreizsysteme und Benefits

## **37 Belange des Sozialengagements**

- 38 Beteiligung von Anspruchsgruppen
- 40 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
- 42 Gemeinwesen und gesellschaftliches Engagement
- 43 Menschenrechte
- 44 Abkürzungsverzeichnis
- 44 Quellenangaben
- 45 Geschäftsführung
- 45 Impressum

# Nachhaltigkeitsstrategie und Zielsetzungen

## Nachhaltigkeit ganzheitlich unternehmerisch denken

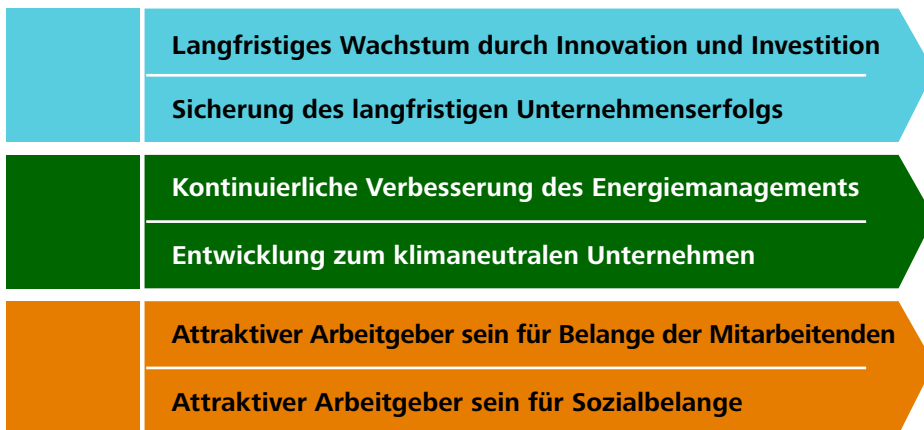
### Grundsätze unserer unternehmerischen Nachhaltigkeit

Als Bestandteil unserer Unternehmensgruppe teilen wir eine gemeinsame Unternehmensphilosophie. Die Wünsche unserer Kunden aus den Bereichen Automotive und Industrie stehen im Mittelpunkt unseres Handelns, denn nur so können wir in unseren Kernbereichen wachsen und damit die Zukunft unserer Mitarbeitenden an unseren Standorten sichern. Diese Philosophie spiegelt sich auch in unserer Unternehmensstruktur mit der Holding, der Business Unit Steel und der Business Unit Aluminium wider, die individuell auf die Bedürfnisse unserer Kunden ausgerichtet sind und standortübergreifend agieren. Unser Unternehmenserfolg ist entscheidend für künftige Investitionen, beispielsweise in Schnittstellen zu unseren Kunden, Prozessoptimierungen, Maschinenteknik, Ausbildung oder Logistik, sodass eine langfristige Basis für Wirtschaftlichkeit und Kundenzufriedenheit geschaffen wird. Unsere wertorientierte Unternehmenskultur, die unternehmerische Freiheit mit offener, zielorientierter und vor allem wertschätzender Führung verbindet, macht uns zu einem kompetenten Partner. Wir legen größten Wert auf zuverlässig hohe Qualitätsstandards, größtmöglichen Arbeitsschutz und die Förderung unserer Mitarbeitenden sowie den sorgsam Umgang mit Umwelt und Energie. Jedes dieser Ziele ist dabei für uns gleich wichtig.

### Erarbeitung einer Nachhaltigkeitsstrategie

Unsere individuelle Nachhaltigkeitsstrategie kombiniert die Grundzüge unserer Unternehmensphilosophie mit den relevanten Nachhaltigkeitsaspekten sowie deren Bedeutung für unsere Stakeholder und uns. Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie haben wir fünf übergreifende Handlungsfelder identifiziert, die jährlich überprüft werden. Der Bereich Sozialengagement betrifft Mitarbeitende und externe Interessengruppen, er wurde daher farblich getrennt.

Wir haben uns dafür entschieden, unsere Nachhaltigkeitsbetrachtungen anhand eines bewährten „Drei-Säulen-Modells“ durchzuführen. Wir sind davon überzeugt, dass eine nachhaltige Entwicklung mehrere stabile und gleichwertige Grundfesten benötigt: Ökologie, Ökonomie und Soziales. Da diese Aspekte in gegenseitiger Wechselwirkung stehen, können die einzelnen Säulen nicht getrennt voneinander betrachtet werden.



### Orientierung und Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie stützt sich auf anerkannte Normen und Standards. So werden die zehn Prinzipien des Global Compact und die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen als fundamentales Leitwerk betrachtet. Bei der Berichterstattung über die Nachhaltigkeitsaktivitäten orientieren wir uns an dem Standard des Deutschen Nachhaltigkeitskodex und decken damit auch Kriterien nach der Global Reporting Initiative ab. In den vergangenen Jahren wurden weitere Nachhaltigkeitsstandards veröffentlicht an denen wir uns orientieren werden. Dazu zählen unter anderem die CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), die EU-Taxonomie, CBAM (Carbon Border Adjustment Mechanism) und das LkSG (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz). Unsere künftige Nachhaltigkeitsberichterstattung wird insbesondere von der CSRD zunehmend beeinflusst werden.

Neben diesen übergeordneten Nachhaltigkeitsstandards leiten auch allgemeingültige Normen die Unternehmensaktivitäten innerhalb der einzelnen Nachhaltigkeitssäulen und Handlungsfelder. So verfügt jeder Standort (bis auf das Vertriebsbüro Knauf Interfer Benelux) über ein zertifiziertes Managementsystem nach ISO 45001 und nach ISO 9001 und/oder IATF 16949. Im sozialen Bereich ist die Anerkennung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation als ein Baustein der zugrundeliegenden Standards und Normen anzuführen. Auf weitere individuelle Zertifizierungen der einzelnen Standorte wird in den nachfolgenden Kapiteln eingegangen.

## Unsere Nachhaltigkeitsziele

Unsere konkreten Nachhaltigkeitsziele haben wir an die zuvor erarbeiteten Handlungsfelder angelehnt. So können wir sicherstellen, dass unsere Ziele in Einklang mit den Interessen unserer internen und externen Stakeholder, den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen<sup>1)</sup> sowie unseren wirtschaftlichen Ambitionen stehen.

<p><b>Wir sichern unser langfristiges Wachstum durch Schaffung eines innovationsfördernden Umfelds und kontinuierliche Investitionen</b></p>	<p><b>3</b> GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN </p>	<p><b>8</b> MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM </p>	<p><b>9</b> INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR </p>	<p><b>12</b> NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION </p>
<p><b>Auch in Zukunft werden wir erfolgreich am Markt agieren und unsere Kunden mit bester Qualität beliefern</b></p>	<p><b>8</b> MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM </p>	<p><b>9</b> INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR </p>	<p><b>11</b> NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN </p>	
<p><b>Wir reduzieren unseren Energiebedarf durch eine kontinuierliche Verbesserung des Energiemanagements</b></p>	<p><b>7</b> BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE </p>	<p><b>12</b> NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION </p>	<p><b>13</b> MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ </p>	
<p><b>Wir bieten unsere Produkte und Dienstleistungen klimaneutral an</b></p>	<p><b>7</b> BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE </p>	<p><b>12</b> NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION </p>	<p><b>13</b> MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ </p>	
<p><b>Als Unternehmen der „Old Economy“ wollen wir langfristig als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden</b></p>	<p><b>1</b> KEINE ARMUT </p>	<p><b>3</b> GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN </p>	<p><b>8</b> MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM </p>	<p><b>10</b> WENIGER UNGLEICHHEITEN </p>

Wir wissen aus unserer langjährigen und erfolgreichen Geschäftstätigkeit, dass das Hinterlegen von Zielen mit Kennzahlen unerlässlich für deren Erreichung ist. Demnach haben wir für unsere Ziele die folgenden Indikatoren festgelegt.

	Kennzahl	2025	2035	2045
<b>Absicherung der Unternehmensrentabilität</b>	ROCE in %	5 %	5 %	5 %
<b>Entwicklung zum klimaneutralen Unternehmen</b>	CO <sub>2</sub> e Scope 1 + 2*	0,015	0,008	0***
	CO <sub>2</sub> e insgesamt**	2,287	1,092	0***
<b>Als Unternehmen der „Old Economy“ wollen wir langfristig als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden</b>	Fluktuationsquote im 3-Jahres-Durchschnitt	≤ 2,5 %	≤ 2,5 %	≤ 2,5 %
	Meldepflichtige Unfälle	0	0	0

\* Scope 1 + 2: Tonnen CO<sub>2</sub>e / eingekaufter Tonne Vormaterial (Stahl und Aluminium)

\*\* Insgesamt: Tonnen CO<sub>2</sub>e / eingekaufter Tonne Vormaterial (Stahl und Aluminium)

\*\*\* Es wird eine maximale und zu diesem Zeitpunkt technisch mögliche Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen vorgenommen. Die verbleibenden Emissionen sollen mit seriösen Klimaschutzprojekten kompensiert werden.

# Wesentlichkeit

## Die zentralen Nachhaltigkeitseinflüsse auf die Knauf Interfer Aluminium GmbH

### Das Unternehmen

Die heutige Knauf Interfer Aluminium GmbH gehört seit 2014 zum Aluminiumbereich der Knauf Interfer Gruppe. Die Kernkompetenz liegt in der Produktion anspruchsvoller, komplexer stranggepresster Aluminiumprofile und deren umfangreicher Weiterbearbeitung. Bereits 2020 war das Unternehmen Entwickler und Produktionsspezialist in einem, und dies mit klarem Fokus auf dem Automotive-Bereich und diversen Industriebereichen.

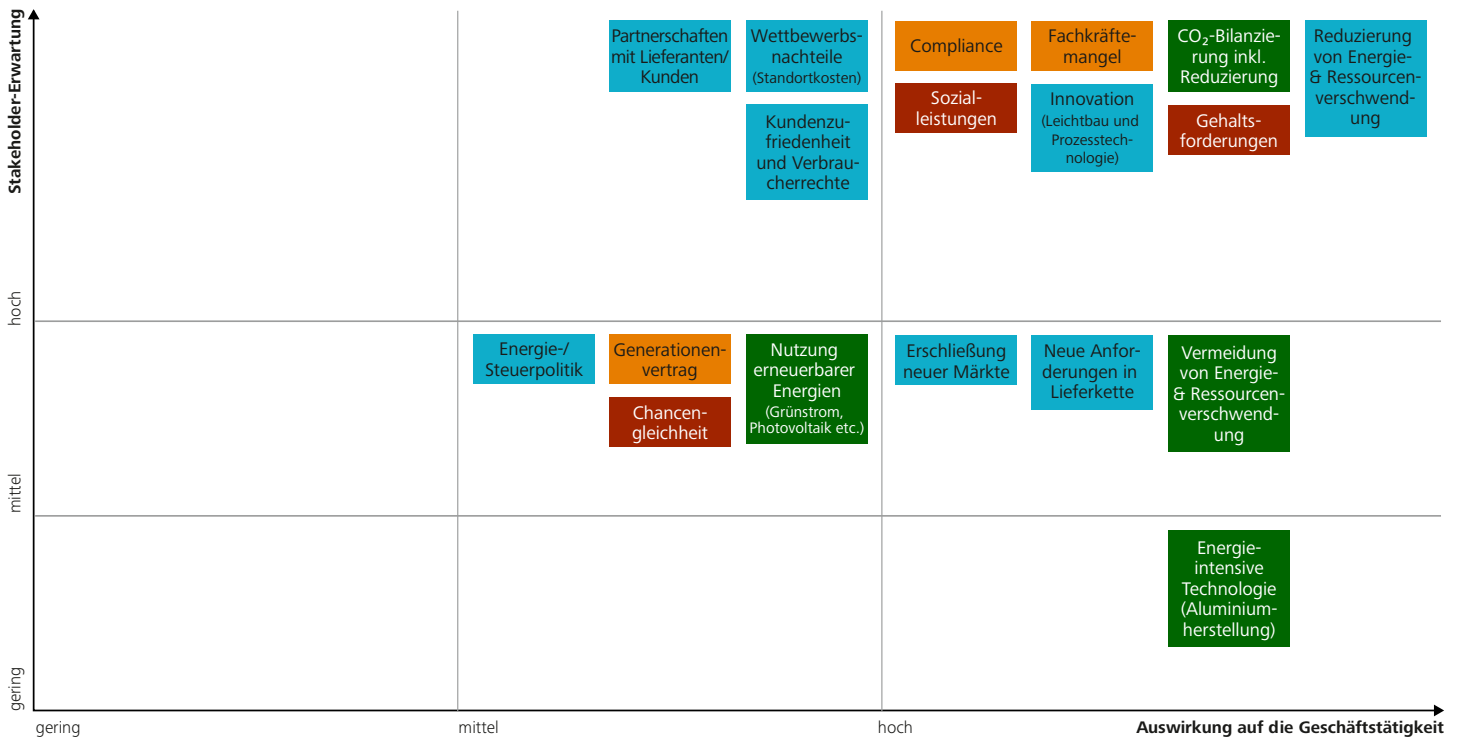
### Einflussgrößen und Besonderheiten im Unternehmensumfeld

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie bildet die Grundlage für unser künftiges Handeln. Zur Ausrichtung dieser haben wir vorab eine PESTEL-Analyse<sup>2)</sup> durchgeführt, um sämtliche relevanten Nachhaltigkeitsthemen zu kategorisieren. Auf politischer Ebene werden wir maßgeblich mit den Herausforderungen der Klimapolitik und der einhergehenden Energie- und Steuerpolitik konfrontiert. Diese werden direkten Einfluss auf unser energieintensives Geschäftsmodell in Form von steigenden Energiepreisen haben. Als gesellschaftliches Thema sehen wir den Fachkräftemangel sowie die steigenden Ansprüche hinsichtlich der Work-Life-Balance als besondere Herausforderungen für uns an. Aufgrund unseres energieintensiven Geschäftsmodells sind die steigenden Energiepreise für uns besonders relevant. Aus diesem Grund beschäftigen wir uns intensiv mit der potentiellen Eigenproduktion erneuerbarer Energien. Auch für unseren Bolzeneinkauf spielt die Preisentwicklung, beeinflusst durch steigenden Energiepreise, eine große Rolle.

### Nachhaltigkeitsthemen künftiger strategischer Überlegungen

Im nächsten Schritt zur Ableitung unserer Nachhaltigkeitsstrategie aus der Gruppenstrategie haben wir die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte kategorisiert und entsprechend den Stakeholder-Erwartungen und Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit bewertet. Die Stakeholder-Erwartung bildet das Interesse von Gesellschaftern, Geschäftspartnern sowie Mitarbeitenden an dem untersuchten Themenfeld ab.

Es werden Nachhaltigkeitsthemen aus den Bereichen der Umweltbelange, der Belange der Wettbewerbsfähigkeit, der Sozialbelange und der Belange der Mitarbeitenden bewertet. Aspekte, die in beiden angezeigten Dimensionen als „hoch“ eingestuft werden, bedürfen besonderer Berücksichtigung in unserer künftigen Ausrichtung.



■ Belange der Wettbewerbsfähigkeit 
 ■ Umweltbelange 
 ■ Belange der Mitarbeitenden 
 ■ Sozialbelange

Wir stufen die CO<sub>2</sub>-Bilanzierung inklusive deren Reduzierung als wichtigstes ökologisches Thema ein. Dieses Thema wird im Kapitel Ökologie umfangreich erläutert. Dort werden die CO<sub>2</sub>-Emittenten dargestellt, Verbesserungsmöglichkeiten analysiert und Reduzierungsinitiativen definiert. Die Herstellung der stranggepressten Aluminiumprofile ist energieintensiv und daher von besonderer Bedeutung. Neben dem Energieverbrauch betrachten wir hier auch den Stickstoffeinsatz beim Bearbeiten des Aluminiumprofils.

Zur Aufrechterhaltung und Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit identifizierten wir in der Wesentlichkeitsanalyse als übergeordnetes Thema die Anforderungen von Kunden, Mitarbeitenden und externen Stakeholdern. Die Forderung der Kunden nach CO<sub>2</sub>-Bilanzen und Nachhaltigkeitsberichten, die Forderung der Mitarbeitenden nach steigenden Löhnen und die Forderungen der externen Stakeholder nach nachhaltigen Geldvergabekriterien beeinflussen unsere Geschäftstätigkeiten.

Hinzu kommt das Thema Compliance als soziales Thema, das ebenfalls eine hohe Auswirkung auf unsere Geschäftstätigkeit hat. Hier besteht zudem eine hohe Erwartung von Kunden, Gesellschaftern und Gesetzgebern/Behörden. Als weiteres soziales Thema wurde der Fachkräftemangel definiert, der nicht nur zur sozialen, sondern auch zur ökonomischen Säule zählen kann. Der Fachkräftemangel bedeutet in diesem Zusammenhang den externen, in Deutschland existierenden Mangel an Arbeitskräften und beinhaltet den internen Aspekt, angestellte Mitarbeitende zu halten und Arbeitsplätze zu sichern.

An dieser Stelle wird bereits deutlich, dass die einzelnen Themen nicht strikt voneinander getrennt betrachtet werden können, da sie sich gegenseitig beeinflussen.

Während des vergangenen Geschäftsjahres haben wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie stets auf Aktualität und Sinnhaftigkeit geprüft und werden diese in der vorliegenden Form beibehalten.

## Nachhaltigkeitsauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit

Die Inside-out-Perspektive beschreibt die Beeinflussung der Nachhaltigkeitsthemen durch unsere Geschäftstätigkeit. Im Bereich unserer Beschaffung, insbesondere von Vormaterial, ist die Einhaltung von rechtlichen Anforderungen von großer Bedeutung. Für unsere Produktion benötigen wir eine große Menge Energie in Form von Strom und Gas sowie entsprechende Mengen an Aluminium. Daher haben unsere Prozesse direkten Einfluss auf die Umwelt. Insbesondere der Klimawandel durch den Ausstoß von Emissionen sowie Eingriffe in die Natur durch den Rohstoffabbau sind als Auswirkungen aufzuführen. Durch technische und organisatorische Maßnahmen innerhalb der Produktionsprozesse reduzieren wir ferner die gesundheitlichen Risiken für unsere Mitarbeitenden.

In der vorangegangenen Matrix haben wir bereits Nachhaltigkeitsfaktoren als externe Einflüsse auf unsere Geschäftstätigkeit in Form einer Outside-in-Betrachtung dargestellt. Als Unternehmen ist es für uns eine besondere Herausforderung, sämtliche relevanten Nachhaltigkeitsaspekte in unsere Handlungen einfließen zu lassen. Wir sind jedoch davon überzeugt, dass der mit unserer Geschäftstätigkeit einhergehende Ressourceneinsatz nicht besser verwendet werden könnte. Wir können somit unserer Verantwortung als Unternehmen gegenüber der Umwelt, der Gesellschaft und unseren Mitarbeitenden gerecht werden, zeitgleich Unternehmensrisiken minimieren und Chancen für einen langfristigen Unternehmenserfolg aufdecken und ergreifen.

## Chancen und Risiken der Nachhaltigkeitsentwicklungen

### ✓ Chancen

- Chance, unsere Attraktivität als Arbeitgeber zu stärken
- Steigerung der Kundenzufriedenheit zur Stärkung unserer Kundenbindung
- Chance auf Kostensenkung und Steigerung der Energieeffizienz durch Optimierung des Energiemanagements
- Chance auf eine Stärkung der Markenreputation durch nachhaltiges Handeln und Verbesserung des eigenen Unternehmensimages

### ✗ Risiken

- Risiko erhöhter Investitionskosten zur Umsetzung von Umwelt- und Energieprojekten
- Risiko bei der Bewältigung neuer gesetzlicher und kundenspezifischer Nachhaltigkeitsanforderungen
- Risiko erhöhter organisatorischer Aufwände zur Umsetzung diverser Nachhaltigkeitsanforderungen
- Risiko des Wettbewerbsdruck aufgrund von Konkurrenten, die schneller auf Nachhaltigkeitstrends reagieren



### Ausblick und Handlungsfelder

Die Organisation beobachtet permanent die dynamischen Nachhaltigkeitsentwicklungen. Die Chancen und Risiken werden regelmäßig bewertet und relevante Felder in Projekte überführt.

Da die Knauf Interfer Aluminium GmbH als Teil der Knauf Interfer Gruppe ab dem 01.01.2025 unter die CSRD fällt, steht im kommenden Jahr die Erarbeitung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse im Mittelpunkt.

# Zielgerichtete Entwicklung

## Nachhaltigkeit ganzheitlich unternehmerisch denken

Kennzahlen für die Zielerreichung der Knauf Interfer Aluminium GmbH. Für unsere Ziele haben wir die folgenden Indikatoren festgelegt.

	Kennzahl	2025	2035	2045
<b>Absicherung der Unternehmensrentabilität</b>	ROCE in %	5 %	5 %	5 %
<b>Entwicklung zum klimaneutralen Unternehmen</b>	CO <sub>2</sub> e Scope 1 + 2*	0,134	0,067	0***
	CO <sub>2</sub> e insgesamt**	4,034	3,067	0***
<b>Als Unternehmen der „Old Economy“ wollen wir langfristig als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden</b>	Fluktuationsquote im 3-Jahres-Durchschnitt	≤ 2,5 %	≤ 2,5 %	≤ 2,5 %
	Meldepflichtige Unfälle	0	0	0

\* Scope 1 + 2: Tonnen CO<sub>2</sub>e / eingekaufter Tonne Vormaterial (Aluminium) \*\* Insgesamt: Tonnen CO<sub>2</sub>e / eingekaufter Tonne Vormaterial (Aluminium)

\*\*\* Es wird eine maximale und zu diesem Zeitpunkt technisch mögliche Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen vorgenommen. Die verbleibenden Emissionen sollen mit seriösen Klimaschutzprojekten kompensiert werden.

### Maßnahmen zur Zielerreichung

Um die definierten Nachhaltigkeitsziele zu erreichen, haben wir verschiedene Hebel innerhalb unserer Nachhaltigkeitsfelder identifiziert. Diese sollen im Rahmen von Einzelmaßnahmen und Projekten umgesetzt werden, was auf ökologischer, sozialer und ökonomischer Ebene zu Verbesserungen führt.

			Attraktiver Arbeitgeber
		<b>Langfristiges Wachstum durch Investition und Innovation</b>	Modernisierung des Entgeltsystems
	<b>Entwicklung zum klimaneutralen Unternehmen</b>	Optimierung der Produktionsprozesse durch Einsatz von KI	Incentives, Prüfung vergünstigter Sozialpakete
<b>Projekte/Maßnahmen</b>	Bezug von "grünem Aluminium"	Digitalisierung und Automatisierung	Veranstaltung Mitarbeitererevents
	Bezug von grüner Energie (Strom/Gas/Wasserstoff)	Neukundenprojekte, branchenübergreifend	Anstreben eines flexibleren Arbeitszeitmodells
	Optimierung der Aushärteprozesse inkl. Wärmerückgewinnung	Qualitätsoffensive	Führungskultur – flache Hierarchien
	Nutzung der Wärmerückgewinnung zur Bolzenvorwärmung	Qualifizierung der eigenen Mitarbeitenden (anlagenübergreifend)	Konstruktive Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung
	Steigerung der Gebäudeeffizienz (Austausch Fenster, Heizung, Beleuchtung)	Umsetzung eigener Forderungen in der Lieferkette	Dem MA werden Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten (Meister, Studium etc.)
	Optimierung des Stickstoffverbrauchs und Schrottreduzierung	Erschließung neuer Märkte (E-Mobilität)	Arbeitskultur
<b>Langfristige Zielsetzung</b>	<b>Reduzierung unseres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks</b>	<b>Sicherung des langfristigen Unternehmenserfolgs</b>	<b>Langfristige Bindung unserer MA an das Unternehmen</b>

## Transformieren der Maßnahmen in konkrete Projekte

Nachdem diese Nachhaltigkeitsmaßnahmen definiert wurden, gilt es nun, diese sukzessive in konkrete Projekte zur Umsetzung zu überführen. Die vorstehende Übersicht wurde durch uns in interdisziplinären Projektgruppen während der Erarbeitung unseres ersten Nachhaltigkeitsberichts erstellt. Nachfolgend berichten wir über unsere konkreten Nachhaltigkeitstätigkeiten der vergangenen Monate. So konnten verschiedene Themen aus den Bereichen Umwelt, Wirtschaft und Soziales anstoßen oder bereits vollständig umsetzen.

In Bezug auf die Reduktion unserer Treibhausgasemissionen haben wir zwei Projekte umgesetzt. Zum einen konnten wir die durchschnittlichen eingekauften CO<sub>2</sub>-Emissionen unseres Vormaterials im Vergleich zum Vorjahr reduzieren. Zum anderen konnten wir unsere Scope 2 Emissionen durch die Umstellung auf Grünstrom auf 0 senken. Darüber hinaus tragen die Optimierung der Anlagenperformance und eine signifikante Steigerung der Direktläuferquote im Bereich der Weiterbearbeitung in Werk Werl 2 erheblich zur Verbesserung der ökologischen Bilanz bei, da inzwischen keine Nacharbeit mehr notwendig ist. Durch Effizienzsteigerung der Produktionsanlagen und Reduktion der Nacharbeit wird der Energieverbrauch reduziert und der Materialaufwand gesenkt. Durch weitere Optimierungen konnte an bestimmten Anlagen eine effizientere Schichtfahrweise erreicht werden, was einen geringeren Ressourcenbedarf zur Folge hat. Insgesamt haben diese Maßnahmen zu einem verbesserten ökologischen Fußabdruck beigetragen.

Im wirtschaftlichen Bereich wurden durch verschiedene Maßnahmen signifikante Verbesserungen erzielt. Die zum Vorjahr weiterhin gesteigerte Direktläuferquote im Werk Werl 2 sorgt aufgrund der wegfallenden Nacharbeit nicht nur für einen positiven Beitrag der ökologischen Bilanz, sondern auch für Kosteneinsparungen. Bei der internen Nacharbeit wiederum führen Effizienzsteigerungen der Prozesse zu einem verminderten Personalbedarf. Insgesamt lassen sich so erhebliche Kosteneinsparungen und eine verbesserte Rentabilität des Unternehmens feststellen. Darüber hinaus konnte die Schichtplanung im Werk Werl 2 optimiert werden, wodurch es zu einem verminderten Personalbedarf kommt. All diese Maßnahmen führen zu einer gesteigerten Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

Im sozialen Bereich wurden ebenfalls wichtige Schritte unternommen, um die Arbeitsbedingungen und Mitarbeiterzufriedenheit zu verbessern. Um den Nachwuchs in unserem Unternehmen aktiv zu fördern, haben wir eine gemeinsame Onboarding-Veranstaltung für die neuen Auszubildenden organisiert. So ermöglichen wir den jungen Talenten einen gelungenen Start in ihre berufliche Zukunft und stärken den Teamgeist von Beginn an. Darüber hinaus haben wir das erfolgreiche Abschlussprojekt eines Mitarbeitenden in Zusammenarbeit mit Mitstudierenden im Rahmen ihrer Weiterbildung zum staatlich geprüften Techniker unterstützt, aus dem eine voll funktionsfähige Schulungszelle mit einem Industrieroboter am Standort Werl hervorgegangen ist, die auch künftig für interne Trainingszwecke genutzt wird. Ein Synergieeffekt, der die Weiterbildungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden und den daraus resultierenden unternehmensseitigen Zugewinn hervorhebt.

Durch die Kombination dieser Maßnahmen in den Bereichen Umwelt, Wirtschaft und Soziales wird eine ganzheitliche Verbesserung der Unternehmensleistung und Nachhaltigkeit erreicht.



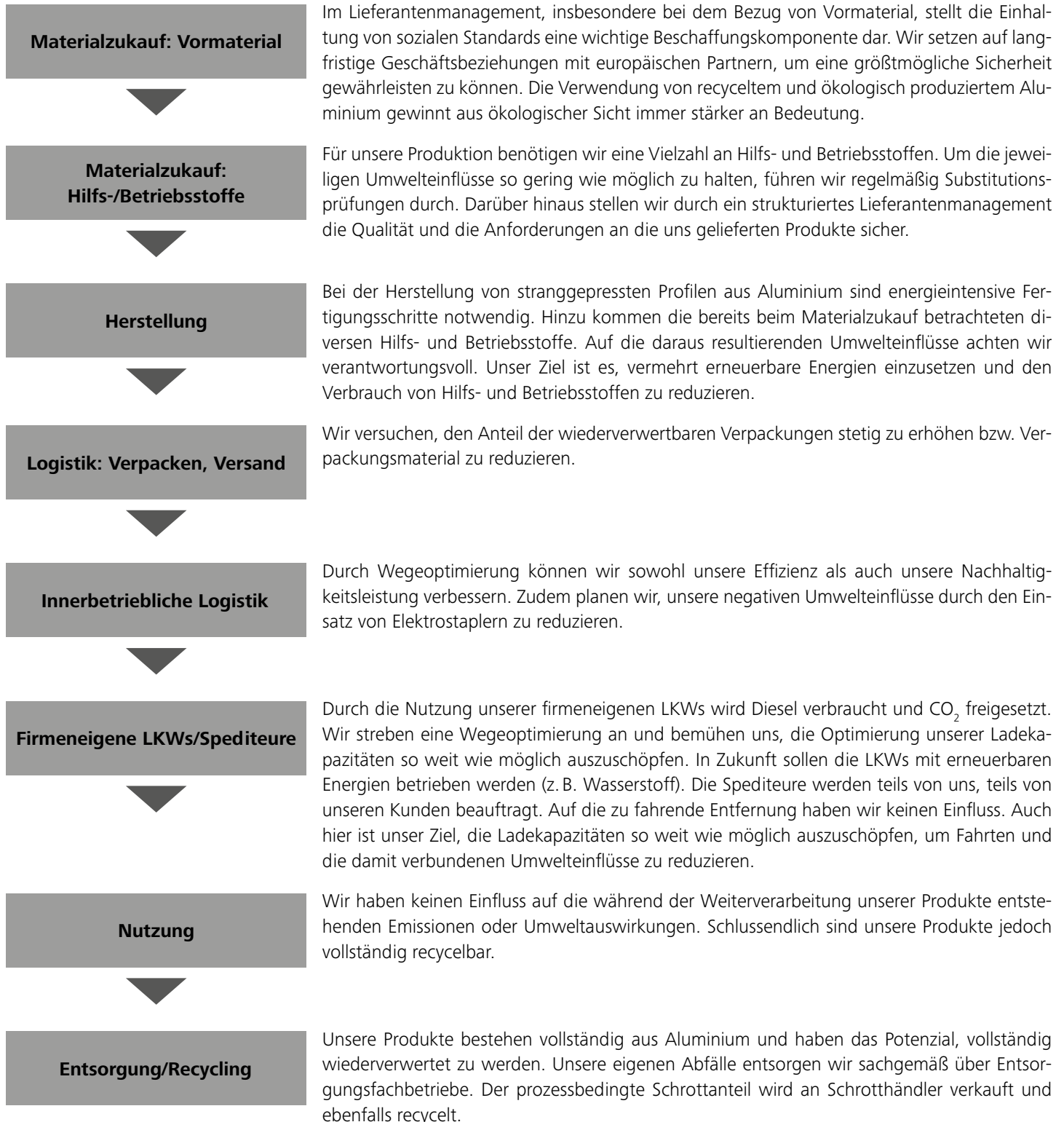
# **Belange der Wettbewerbsfähigkeit**

# Tiefe der Wertschöpfung

## Nachhaltiges Unternehmertum über alle Wertschöpfungsstufen

Als Hersteller von stranggepressten Profilen und Baugruppen aus Aluminium inklusive deren Weiterbearbeitung haben wir einen Einfluss auf den Lebensweg des Produkts. Unsere Produktionsprozesse umfassen vorrangig das Strangpressen, das Streck- und Gesenkbiegen, das Fügen (Schweißen, Nieten, Kleben etc.), die spanende Bearbeitung sowie die Oberflächenbehandlung. Sondertechnologien wie das Haspeln („Coiling“) sowie das Ausschäumen von Profilen (Rollschaumverbund) runden unser Portfolio ab. Der größte Nachhaltigkeitsaspekt im Hinblick auf den Lebensweg des Produkts sind die CO<sub>2</sub>-Emissionen.

### Wertschöpfungsstufen von stranggepressten Aluminiumprofilen



Wir als Unternehmen verfolgen ein klares Ziel: „Langfristiges Wachstum durch Innovation und Investition!“ Um unsere Innovationskraft auf einem hohen Niveau zu halten und zusätzlich weiter auszubauen, haben wir verschiedene Prozesse eingeführt. Durch unser erfolgreich implementiertes betriebliches Vorschlagswesen geben wir unseren Mitarbeitenden eine Plattform, ihre Ideen, Verbesserungsvorschläge und Wünsche zu äußern. Als weitere Innovationstreiber zählen wir unsere Qualitätsinitiative sowie die regelmäßig stattfindenden KVP-Meetings (Kontinuierliche Verbesserungsprozess-Meetings). Um diesbezüglich unsere Nachhaltigkeitsleistung zu verbessern, haben wir zudem ein Energie- und Umweltteam ins Leben gerufen.

Um die negativen Nachhaltigkeitsauswirkungen unserer Prozesse entlang der Wertschöpfungskette zu verringern, haben wir bereits weitere Maßnahmen getroffen.



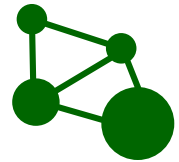
**Reduzierung des Chemikalieneinsatzes**



**Vorbeugende und vorausschauende Instandhaltung**



**Automatisierung zur Entlastung der Mitarbeitenden**



**Prozessoptimierung durch Einsatz künstlicher Intelligenz**



**Innerbetriebliche Wegeoptimierung**



**Ressourcenverbrauch senken durch eine Vereinheitlichung der Verpackung**



### **Ausblick und Handlungsfelder**

- Weitere Optimierung der Schrottquote
- Weitere Optimierung von Verpackung und Versand in Bezug auf nachhaltige Methoden und Prozesse

# Nachhaltigkeitsorganisation

## Strukturelle Verankerung der Nachhaltigkeitsthematik in der Unternehmenstätigkeit

### Regeln und Prozesse

Wir haben unsere vorhandenen Prozesse und Standards rund um unsere Managementsysteme genutzt, um unsere Nachhaltigkeitsstrategie im Unternehmen umzusetzen. Unser Unternehmen ist in den Bereichen Qualitäts- (ISO 9001), Umwelt- (ISO 14001), Arbeitsschutz- (ISO 45001) und Energiemanagement (ISO 50001) nach der internationalen Organisation für Normung zertifiziert.

Darüber hinaus verfügen wir über eine Zertifizierung nach IATF 16949, einer kontinuierlichen Weiterentwicklung der ISO 9001 für die Automobilindustrie. Eine weitere Akkreditierung aus der Automobilindustrie über die wir verfügen, ist die TISAX-Akkreditierung. Die wesentlichen Anforderungen und Prozesse stellen wir in unserem IMS-Handbuch zusammen.

Des Weiteren haben wir eine Bronze Medaille von EcoVadis erhalten und gehören somit zu den besten 35 % der in unserem Zeitraum bewerteten Unternehmen. Innerhalb der Branche „Herstellung von Edelmetallen und sonstigen Nichteisenmetallen“ gehören wir zu den besten 14 % der beurteilten Unternehmen.

✓ **DIN EN ISO 9001**   ✓ **IATF 16949**   ✓ **DIN EN ISO 14001**   ✓ **DIN EN ISO 50001**   ✓ **DIN EN ISO 45001**  
 ✓ **EcoVadis Bronze Medaille**   ✓ **TISAX**

Weitere Grundsätze zur Implementierung unserer Nachhaltigkeitsaspekte in unser operatives Geschäft sind in unserem „Code of Conduct“ beschrieben. Dieser wird fortlaufend in der Lieferkette implementiert, um den Grundstein für die Einhaltung umwelt- und menschenrechtlicher Anforderungen in der Lieferkette zu legen.

Demnach bilden unsere vorhandenen Strukturen und Prozesse ein solides Fundament für die langfristige Implementierung unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Neben der bestehenden Regel- und Prozessinfrastruktur wurden zusätzliche organisatorische Maßnahmen zur Verankerung der Nachhaltigkeitsinitiative umgesetzt. Hierfür bildet die Festlegung der entsprechenden Nachhaltigkeitsverantwortlichkeiten die Basis.

Verantwortungsbereich	Verantwortliche Stelle
Strategie	Geschäftsführung
Controlling	Leitung Controlling
Umsetzung	Nachhaltigkeit / alle Mitarbeitenden
Kommunikation	Geschäftsführung

Hier ist zuerst die Festlegung der oben genannten Verantwortlichkeiten zu benennen. Außerdem haben wir ein regelmäßiges Reporting zum Thema Nachhaltigkeit und eine entsprechende Kennzahlenübersicht eingeführt. Um die Mitarbeitenden in Gänze in das Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens zu integrieren, wurden Mitarbeitende aus den verschiedensten Bereichen in die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts mit eingebunden. Diese Projektmitglieder dienen hier auch als Multiplikator. So können wir Mitarbeitende für das Thema Nachhaltigkeit begeistern und sie können gleichzeitig die Belange ihrer Kollegen in das Projektteam zurückspiegeln.

### Nachhaltigkeitsstrategie

Die Strategieentwicklung sowie die stetige Weiterentwicklung obliegen der Geschäftsführung in Abstimmung mit dem Vorstand der Knauf Interfer Gruppe. Die im Jahr 2020 entwickelte Nachhaltigkeitsstrategie wird zunächst unverändert beibehalten. Wir werden auch zukünftig jährlich über unsere Nachhaltigkeitsbemühungen berichten und werden unsere Nachhaltigkeitsstrategie in diesem Zuge stets auf Aktualität und Sinnhaftigkeit prüfen und etwaige Änderungen angemessen kommunizieren.

### Nachhaltigkeitscontrolling

Wir nutzen ein breites Spektrum an Leistungsindikatoren zur Messung und Bewertung unserer Nachhaltigkeitsleistung. Nur so ist langfristig eine quantitative Bewertung hinsichtlich des Erreichens der Nachhaltigkeitsziele möglich. Das Controlling findet anhand von Kennzahlen über die drei Nachhaltigkeitssäulen der Ökonomie, der Ökologie und des Sozialen statt. Die nachfolgende Übersicht zeigt eine Auswahl der erhobenen Kennzahlen.

## Ökonomie

Umsatz €

EBITDA-Marge %

Investitionsquote %

Absatz t

Eigenkapitalquote %

## Ökologie

THG-Emission

Energieeffizienz %

Wasserverbrauch

Abfallmenge t

Schrottquote %

## Soziales

Arbeitsunfälle

Unfallschwere (LTI)

Ø Betriebszugehörigkeit

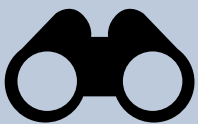
Fluktuationsquote

Weiterbildungsquote %

Unsere Nachhaltigkeitskennzahlen werden zentral über unser Controlling organisiert. Die Kennzahlen werden intern über ein Reporting sowie in Auszügen extern über die Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts kommuniziert. Hierdurch gewähren wir allen Anspruchsgruppen transparente Einblicke in unsere Nachhaltigkeitsanstrengungen.

Um unseren Nachhaltigkeitsbemühungen einen hohen Stellenwert zuzuweisen und deren Monitoring sicherzustellen, werden wir diese in den kommenden Jahren in unserem Managementsystem integrieren.

### Ausblick und Handlungsfelder



- Um Zuverlässigkeit und Konsistenz der Leistungsindikatoren gewährleisten zu können, ist die zentrale Datenbank der Nachhaltigkeitskennzahlen weiterhin zu optimieren.
- Als Entscheidungsvorlage bedarf es für Geschäftsführung und Vorstand einer standardisierten Reporting-Unterlage. Hier gilt es, einen nach Möglichkeit automatisierten Bericht über den Projektfortschritt und die Nachhaltigkeitskennzahlen zu konzipieren.
- In den vergangenen Jahren wurden weitere Nachhaltigkeitsstandards veröffentlicht an denen wir uns orientieren werden. Dazu zählen unter anderem die CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), die EU-Taxonomie, CBAM (Carbon Border Adjustment Mechanism) und das LkSG (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz). Unsere künftige Nachhaltigkeitsberichterstattung wird insbesondere von der CSRD zunehmend beeinflusst werden.



# Belange der Ökologie

# Corporate Carbon Footprint – Rahmenparameter

## Festlegung der Rahmenparameter

### Unsere Umweltauswirkungen

Eines der größten und bekanntesten globalen Ereignisse rund um den Umweltschutz war die UN-Konferenz für Umwelt und Entwicklung aus dem Jahr 1992 in Rio de Janeiro – besser bekannt als „Rio-Konferenz“. Hier trafen sich Vertreter aus 178 Ländern, um über Fragen zu Umwelt und Entwicklung im 21. Jahrhundert zu beraten. Die Begriffe Umweltschutz, Recycling, Lebenszyklus, Ressourcenschonung und CO<sub>2</sub>-Fußabdruck haben sich über die letzten Jahrzehnte vollständig in unser aller Leben integriert. Der Umweltschutz hat sich seinen Weg von der rein wissenschaftlichen Betrachtung über politische Diskussionen bis hin zu einem allgegenwärtigen Thema gebahnt.

Für unsere Geschäftstätigkeit benötigen wir neben Energie, in Form von Strom und Gas, vor allem Metalle – hier maßgeblich Aluminium. Die Herstellung von Aluminium ist sehr energieintensiv. Neben dem hohen Energiebedarf erzeugt auch der eigentliche Produktionsprozess, die Elektrolyse, Treibhausgase. Dem stehen jedoch in der Nutzungsphase große Einsparpotenziale gegenüber, beispielsweise Steigerungen der Effizienz aufgrund des Trends zum Leichtbau in Fahrzeugen.

Für die Ermittlung der Umweltauswirkungen unseres Handelns haben wir uns dazu entschlossen, unseren Corporate Carbon Footprint (CCF), also den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck, zu berechnen. Er gibt an, welche Menge an Treibhausgasen durch unsere Unternehmenstätigkeit freigesetzt wird. Das Ergebnis der Berechnung wird in CO<sub>2</sub>-Äquivalenten angegeben, denn neben Kohlenstoffdioxid werden auch die Emissionen von weiteren Treibhausgasen berücksichtigt. Die Resultate dienen als Basis für die Formulierung von begründeten Reduktionszielen und Reduktionsinitiativen und bilden damit ein wichtiges Puzzleteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

### Rahmenparameter

Für die Erstellung einer THG-Bilanz müssen zu Beginn Rahmenparameter festgelegt werden. Grundlage für die THG-Bilanzierung stellt die DIN EN ISO 14064-1:2019 dar, in der die Grundsätze für die Anforderungen an die quantitative Bestimmung und Berichterstattung von THG-Emissionen festgelegt sind. Darüber hinaus definiert die Norm ein Leitwerk für den Entzug von Treibhausgasen auf Organisationsebene. Die Normenreihe ISO 14064 ist gegenüber Klimaschutzprogrammen neutral. Bei der Anwendung eines Klimaschutzprogramms müssen die geltenden Anforderungen ergänzt werden. Wir erstellen unsere THG-Bilanz für unsere Standorte in Ense und Werl.

Relevant für die THG-Bilanzen sind die definierten Treibhausgasquellen und Treibhausgassenken. Ausgeschlossene Treibhausgasquellen und Treibhausgassenken sind ebenfalls in den THG-Bilanzen anhand von Wesentlichkeitskriterien ersichtlich. Für den Vergleich der THG-Emissionen, des Entzugs von Treibhausgasen und der Erfüllung der Anforderungen des THG-Programms müssen wir zunächst ein Basisjahr festlegen. Bei der Festlegung des Basisjahres wurden Nutzung und Aussage der Bilanz, externe Anforderungen von Stakeholdern und Kunden, interne Anforderungen hinsichtlich der Geschäftsstrategie sowie technische beziehungsweise organisatorische Grundparadigmen als Kriterien berücksichtigt.

Wir bestimmen unsere Treibhausgasbilanz anhand der Methoden, die den Bestimmungen der DIN EN ISO 14064-1 entsprechen. Dabei werden wir die Berechnungsmethoden und Annahmen grundsätzlich über die Berichtsjahre konstant halten, sodass eine Vergleichbarkeit vorliegt. Falls wir allerdings spezifischere Erkenntnisse von unseren Lieferanten zu deren produktbezogenem CO<sub>2</sub>-Footprint erhalten, würden wir die Berechnung aktualisieren und darüber berichten. Außerdem werden wir neben unseren nominellen Emissionen auch relative Werte in Bezug auf die eingekaufte Menge ermitteln, sodass wir diesen Faktor bei Vergleichen mit den Folgejahren bewerten können.

### Klimaziele und Strategie

Wir haben uns das Ziel gesetzt, mit der Ermittlung der THG-Emissionen, der Auswertung und Erstellung des THG-Berichts Kenntnisse über den Beitrag zum weltweiten Klimaausstoß zu erhalten. Auf Ziel- und Strategieebene sollen Reduzierungspotenziale auf Basis der Auswertungen definiert und umgesetzt werden. Damit möchten wir unseren Beitrag zur Reduzierung des weltweiten Treibhausgasausstoßes leisten.

Neben der Analyse der internen Parteien führen wir zusätzlich eine Kontextanalyse durch, um die Interessen externer Parteien und Themen bei der Definition der Klimaziele einfließen zu lassen. Hier sind die Kunden, Wettbewerber, Banken, Anwohner oder Bewerber als Beispiele externer interessierter Parteien aufzuzählen. Die ausführlichen Ergebnisse der Kontextanalyse wurden bereits im Kapitel „Wesentlichkeit“ beschrieben.

Auf Basis der Treibhausgasauswertung haben wir uns das Ziel gesetzt, bis 2045 klimaneutral zu sein. Als Zwischenziel haben wir eine Reduzierung unserer THG-Emissionen in Scope 1 und 2 auf 0,067 t CO<sub>2</sub>e pro eingekaufte Tonne Aluminium bis 2035 definiert. Wir streben eine ganzheitliche Strategie an, um Einsparpotenziale offenzulegen und diese in der Folge auch umzusetzen. Hierzu sollen Maßnahmen auf Anlagen-, Prozess- und Organisationsebene entwickelt werden.

Mit unseren formulierten Klimazielen unterstützen wir die Zielsetzung der Treibhausgasneutralität der Bundesregierung bis 2045.

## Organisationsgrenzen

Für die THG-Bilanzierung müssen wir unsere zu betrachtenden Organisationsgrenzen definieren. Dabei können die Grenzen eine oder mehrere Einrichtungen umfassen. Die Treibhausgasemissionen und der Entzug von Treibhausgasen auf der Ebene der Einrichtung werden nach folgenden Ansätzen unterschieden (Prozess der Datenzusammenführung):

### **Finanziell kontrollbezogener Ansatz**

Die Organisation legt über alle THG-Emissionen und entzogenen Mengen von Treibhausgasen von Einrichtungen, über die sie die finanzielle Kontrolle hat, Rechenschaft ab. Die THG-Emissionen oder entzogenen Mengen aus Betriebsabläufen, an denen sie beteiligt ist, aber keine finanzielle Kontrolle hat, werden nicht berücksichtigt.

### **Operativer kontrollbezogener Ansatz**

Die Organisation legt über alle THG-Emissionen und entzogenen Mengen von Treibhausgasen von Einrichtungen, über die sie die operative Kontrolle hat, Rechenschaft ab. Die THG-Emissionen oder entzogenen Mengen aus Betriebsabläufen, an denen sie beteiligt ist, aber keine operative Kontrolle hat, werden nicht berücksichtigt.

### **Beteiligungsbezogener Ansatz**

Die Organisation legt über ihren Anteil an THG-Emissionen und den Entzug von Treibhausgasen von den betreffenden Einrichtungen Rechenschaft ab. Der beteiligungsbezogene Ansatz kann insbesondere bei multinationalen Unternehmen mit Betriebsabläufen in einer Reihe von verschiedenen Rechtssystemen nützlich sein, die ihre THG-Bilanz bestimmen wollen.

Wir haben uns für den finanziell kontrollbezogenen Ansatz entschieden, da nur die THG-Emissionen interessant sind, die wir direkt finanziell beeinflussen können. Die Festlegung der Treibhausgasquellen und -senken ist in der Auswertung der THG-Bilanz vorhanden.

## Berichtsgrenzen

Neben den Organisationsgrenzen müssen die THG-Berichtsgrenzen festgelegt und dokumentiert werden. Dabei werden direkte, indirekte und entzogene THG-Emissionen in der THG-Bilanz festgelegt und dokumentiert.

Die direkten THG-Emissionen sind in der THG-Bilanz im Scope 1 identifiziert. Unter direkte THG-Emissionen fällt der Bezug von Energieträgern für die interne Verbrennung. Dies sind fossile Brennstoffe, wie beispielsweise Gas und Öl zum Heizen oder Diesel und Benzin für Dienstreisen mit firmeneigenen Fahrzeugen.

Die indirekten THG-Emissionen sind in der THG-Bilanz im Scope 2 und 3 identifiziert. Unter indirekte THG-Emissionen fällt der Bezug von Energieträgern wie z. B. Strom und Fernwärme (Scope 2) und der Bezug von Leistungen und Produkten durch Dritte wie z. B. Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, Geschäftsreisen sowie beanspruchte Dienstleistungen (Scope 3). In Scope 3 wird nach den vor- und nachgelagerten Emissionen unterschieden.

## Datenquellen und Emissionsfaktoren

Die Emissionsfaktoren werden aus DBEIS<sup>3)</sup>, ecocockpit<sup>4)</sup> und auf Basis von Hersteller- sowie Lieferanteninformationen hinterlegt. Die Daten aus ecocockpit basieren auf den Datenbanken GEMIS<sup>5)</sup> 4.94, GEMIS 4.95, GEMIS 5.0, GEMIS 5.1, ProBas, UBA, ENWG und EEW 2024. Die Herkunft der Emissionsquellen in der Organisation sowie die Zuordnung zu den Emissionsfaktoren sind in der THG-Bilanz ausführlich dargestellt. Die definierten Kategorien von Emittenten basieren sowohl auf der Norm als auch auf dem Greenhouse Gas Protocol<sup>6)</sup>. Dadurch ist sichergestellt, dass eine umfangreiche Auswahl an Emittenten berücksichtigt wurde.

Für die Berechnung der THG-Emissionen in CO<sub>2</sub>-Äquivalenten wenden wir ein standardisiertes Verfahren an. So kann die notwendige Vergleichbarkeit gewährleistet werden. Für die CO<sub>2</sub>-Äquivalente werden die Verbrauchswerte aus Rechnungen, Zählern und Dokumentationen abgeleitet. Die genaue Herkunft und Nachweise werden in der THG-Bilanz und auch als Kopie hinterlegt. Die zugrunde liegenden Emissionsfaktoren werden aus den beschriebenen Datenbanken ermittelt und sowohl der Faktor als auch die Herkunft wird in der THG-Bilanz abgebildet. Annahmen, die der Berechnung von CO<sub>2</sub>-Äquivalenten zugrunde liegen, sind auch in der THG-Bilanz hinterlegt. Des Weiteren werden in Zweifelsfällen pro Emittent Sicherheitsaufschläge hinzugerechnet.

In der THG-Bilanzierung berücksichtigen wir die folgenden Emissionsquellen:

Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Emittent	Klimagase
Direkte Emissionen aus Verbrennungsprozessen stationärer Anlagen	Erdgas	CO <sub>2</sub> CO <sub>2</sub> e
Direkte Emissionen aus Verbrennungsprozessen mobiler Anlagen	Diesel Benzin	CO <sub>2</sub> CO <sub>2</sub> e
Direkte Emissionen flüchtiger Gase	R407C, R410A, R134A , R422D	CO <sub>2</sub> CO <sub>2</sub> e
Prozessemissionen	Nicht relevant, kein Emittent vorhanden	

Indirekte THG-Emissionen (Scope 2)	Emittent	Klimagase
Indirekte Emissionen aus importierter Elektrizität	Strom	CO <sub>2</sub> CO <sub>2</sub> e
Indirekte Emissionen aus Fernwärme/Dampf	Nicht relevant, kein Emittent vorhanden	

Im Scope 1 werden direkte Emissionen aus Verbrennungsprozessen stationärer sowie mobiler Anlagen berücksichtigt. Hier fallen als Emittenten Erdgas, Diesel und Benzin an. Außerdem umfasst der Scope 1 auch direkte Emissionen flüchtiger Gase, die für die Produktionsprozesse eingesetzt werden.

Im Bereich der indirekten Emissionen aus dem Scope 2 ist Strom als Emittent aus dem Bereich der importierten Elektrizität zu benennen. Fernwärme und Dampf sind für unsere THG-Bilanz nicht relevant, da keine Emittenten vorhanden sind.

Indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	(Ausgeschlossener) Emittent	Klimagase
Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	Einkauf von Holz, Papier, Pappe, Kunststoffen, Metallen, Wasser und Hilfs- und Betriebsstoffen	CO <sub>2</sub> e
Kapitalgüter	Anlagen/Maschinen	CO <sub>2</sub> e
Brennstoffe und energiebezogene Emissionen	Bezug von Erdgas und Strom	CO <sub>2</sub> e
Transport und Verteilung (vorgelagert)	Transport von Aluminium	CO <sub>2</sub> e
Abfall	Abwasser, Industrieabfälle, Aluminiumschrotte	CO <sub>2</sub> e
Geschäftsreisen (extern)	Flugreisen, Übernachtungen	CO <sub>2</sub> e
Pendeln der Arbeitnehmer	PKW	CO <sub>2</sub> e
Angemietete oder geleaste Sachanlagen	Ausschluss Wesentlichkeitsbetrachtung	
Transport und Verteilung (nachgelagert)	Transport von Aluminium	CO <sub>2</sub> e
Verarbeitung der verkauften Produkte	Ausschluss Wesentlichkeitsbetrachtung	
Nutzung der verkauften Produkte	Ausschluss Wesentlichkeitsbetrachtung	
Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende	Entsorgung von Aluminium	CO <sub>2</sub> e
Vermietete oder geleaste Sachanlagen	Ausschluss Wesentlichkeitsbetrachtung	
Franchise	Ausschluss Wesentlichkeitsbetrachtung	
Investitionen	Ausschluss Wesentlichkeitsbetrachtung	

Im Scope 3 berücksichtigt unsere THG-Bilanz die indirekten THG-Emissionen eingekaufter Güter und Dienstleistungen, Kapitalgüter, Brennstoffe und energiebezogene Emissionen, vorgelagerte Transporte, Abfall, Geschäftsreisen, Pendeln der Arbeitnehmer, nachgelagerte Transporte und den Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende. Mittels einer Wesentlichkeitsbetrachtung wurden die Emissionen durch angemietete oder geleaste Sachanlagen, die Verarbeitung bzw. Nutzung der verkauften Produkte, vermietete und geleaste Sachanlagen, Franchise sowie Investitionen ausgeschlossen. Im nachfolgenden Berichtsteil wird die Wesentlichkeitsbetrachtung inklusive der Ausschlusskriterien dokumentiert.

## Wesentlichkeitsbetrachtung

Wir haben zur Bewertung von indirekten Emissionen Wesentlichkeitskriterien definiert. Diese werden genutzt, um wesentliche Mengen indirekter Emissionen auszuschließen oder Konformitätsverpflichtungen zu vermeiden. Folgende Wesentlichkeitskriterien gemäß DIN EN ISO 14064-1 sind zulässig:

- Größenordnung/Volumen der Emissionen
- Einflussgrad auf Quelle/Senke
- Zugang zu Informationen und Genauigkeit der zugeordneten Daten
- Regulierung, Standards, sektorspezifische Anleitung/Branchenstandards
- Unternehmensstrategie
- Mitarbeitermotivation
- Ansätze zur Minderung und Beeinflussung von THG-Emissionen
- Reputation
- Chancen oder Risiken
- Geschäftsmöglichkeiten der Organisation
- Relevanz und Interesse von internen/externen Stakeholdern
- Neue Technologien

Bei der Bewertung der indirekten Emissionen in Scope 3 wurden folgende Emissionsquellen ausgeschlossen:

Indirekte THG-Emissionen	(Ausgeschlossener) Emittent	Wesentlichkeitskriterium
Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	Einige Hilfs- & Betriebsstoffe und bezogene chemische Grundstoffe	Zugang zu Informationen und Genauigkeit der Daten sowie Größenordnung
Kapitalgüter	Gebäude/Räumlichkeiten/Grundstücke	Einflussgrad auf Quelle/Senke Zugang zu Informationen
Brennstoffe und energiebezogene Emissionen	Kein Ausschluss	–
Transport und Verteilung (vorgelagert)	Transporte anderer Hilfs- und Betriebsstoffe	Einflussgrad auf Quelle/Senke
Abfall	Kein Ausschluss	–
Geschäftsreisen (extern)	Kein Ausschluss	–
Pendeln der Arbeitnehmer	Kein Ausschluss	–
Angemietete oder geleaste Sachanlagen	Geleaste IT-Infrastruktur	Größenordnung/Volumen der Emissionen
Transport und Verteilung (nachgelagert)	Kein Ausschluss	Einflussgrad auf Quelle/Senke Größenordnung
Verarbeitung der verkauften Produkte	Weiterverarbeitung der verkauften Produkte	Einflussgrad auf Quelle/Senke
Nutzung der verkauften Produkte	Nutzungsphase des Endproduktes	Einflussgrad auf Quelle/Senke
Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende	Kein Ausschluss	–
Vermietete oder geleaste Sachanlagen	Kein Emittent vorhanden	Größenordnung/Volumen der Emissionen
Franchise	Kein Emittent vorhanden	Größenordnung/Volumen der Emissionen
Investitionen	Kein Emittent vorhanden	Größenordnung/Volumen der Emissionen

## Unsicherheitsbetrachtung

Der Sicherheitsaufschlag ist in der Treibhausgasbilanz pro Emittenten von der verantwortlichen Person definiert und begründet. Sofern die Datenquellen für den Verbrauch und den dazugehörigen Emissionsfaktor nicht eindeutig sind, wird ein Sicherheitsaufschlag von 5 % oder 10 % erhoben. Dies hängt davon ab, ob die Daten z. B. auf Basis von Rechnungen kalkuliert werden können oder ob spezielle Annahmen getroffen werden müssen. Im ersten Fall wird ein Sicherheitsaufschlag von 5 % und im zweiten Fall von 10 % erhoben.

Sicherheitsaufschlag	Begründung
Kein Sicherheitsaufschlag	Datenquellen für den Verbrauch des Emittenten und für den dazugehörigen Emissionsfaktor sind eindeutig. So sind die Informationen beispielsweise in einer Rechnung hinterlegt.
5 %	Datenquellen für den Verbrauch des Emittenten und für den dazugehörigen Emissionsfaktor sind fast eindeutig. So sind die Informationen beispielsweise auf Basis von Rechnungen kalkuliert.
10 %	Datenquellen für den Verbrauch des Emittenten und für den dazugehörigen Emissionsfaktor sind unvollständig. So fand die Berechnung beispielsweise auf Basis von Annahmen statt.

Zunächst werden wir unsere Emissionen ohne den Sicherheitsaufschlag berechnen. Eine Übersicht sowie der prozentuale Aufschlag erfolgt am Ende der Bilanz.

# Corporate Carbon Footprint – THG-Emissionen

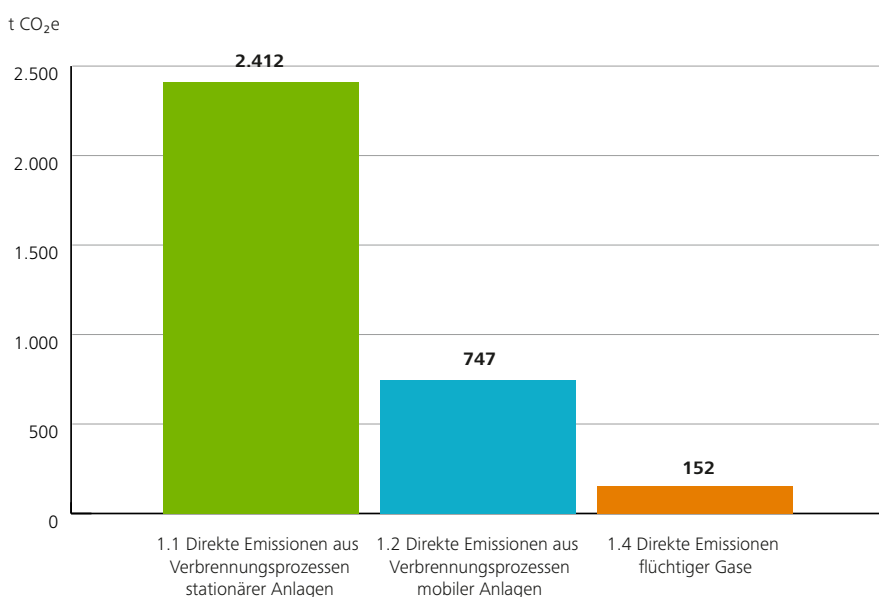
## Darstellung unserer THG-Emissionen

### THG-Emissionen

Nachfolgend sind die THG-Emissionen, die im Zusammenhang mit unseren Geschäftstätigkeiten entstehen, dargestellt. Die Emissionsaufstellung erfolgt nach den jeweiligen Scopes. Scope 1 deckt unsere direkten Emissionen aus den eigenen oder von uns kontrollierten Quellen ab. Scope 2 deckt die indirekten THG-Emissionen aus der Erzeugung von gekauftem Strom, Dampf und Wärme ab. Scope 3 umfasst alle anderen indirekten THG-Emissionen, die entlang unserer Wertschöpfungskette entstehen.

### THG-Emissionen – Scope 1

In Scope 1 lagen unsere Gesamtemissionen im Jahr 2024 bei 3.311 t CO<sub>2</sub>-Äquivalenten. Die mit den Verbrennungsprozessen unserer stationären Anlagen verbundenen Emissionen bilden mit 2.412 t CO<sub>2</sub>-Äquivalenten den größten Anteil. Mit ca. 747 t CO<sub>2</sub>-Äquivalenten folgen die Emissionen der mobilen Anlagen. Die Emissionen der Kategorien 1.4 sind aufgrund ihrer niedrigen Menge mit 152 t CO<sub>2</sub>-Äquivalenten zu vernachlässigen.

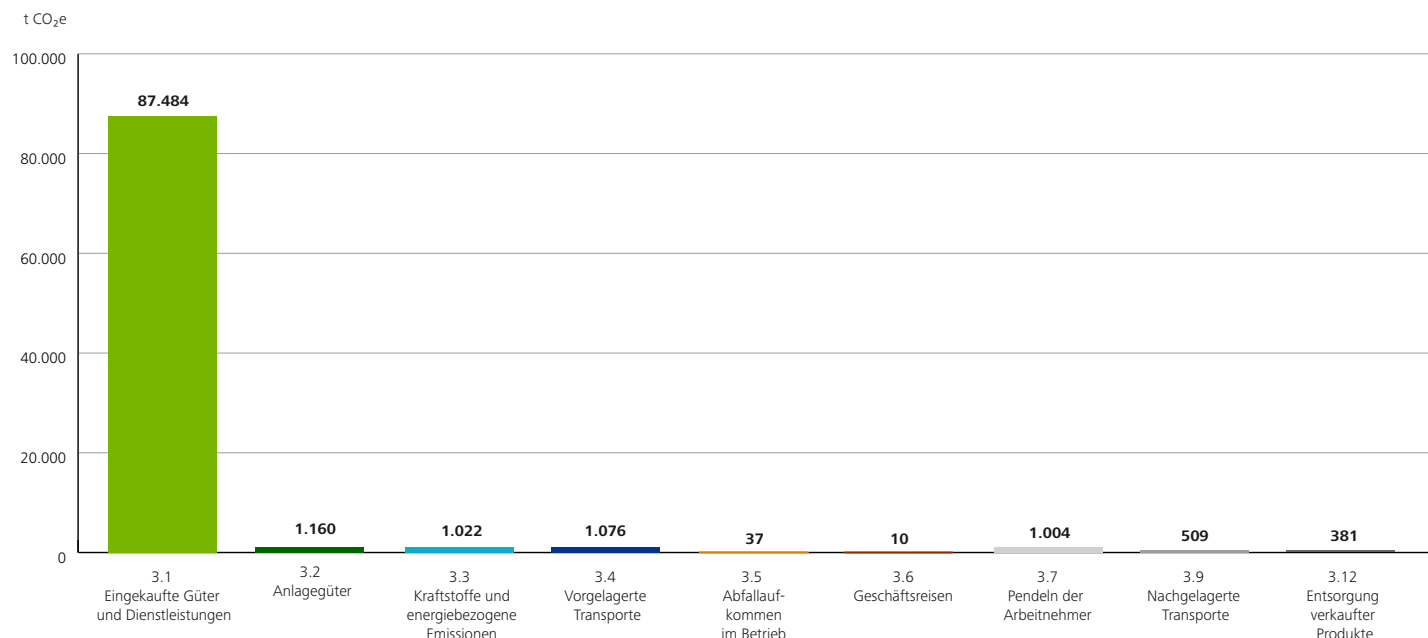


### THG-Emissionen – Scope 2

In Scope 2 konnten wir unsere Emissionen durch den Bezug von Grünstrom auf 0 t CO<sub>2</sub>-Äquivalente reduzieren. Dadurch leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Reduzierung der eigenen Emissionen. Insgesamt wurden die Emissionen aus Scope 1 und 2 somit halbiert.

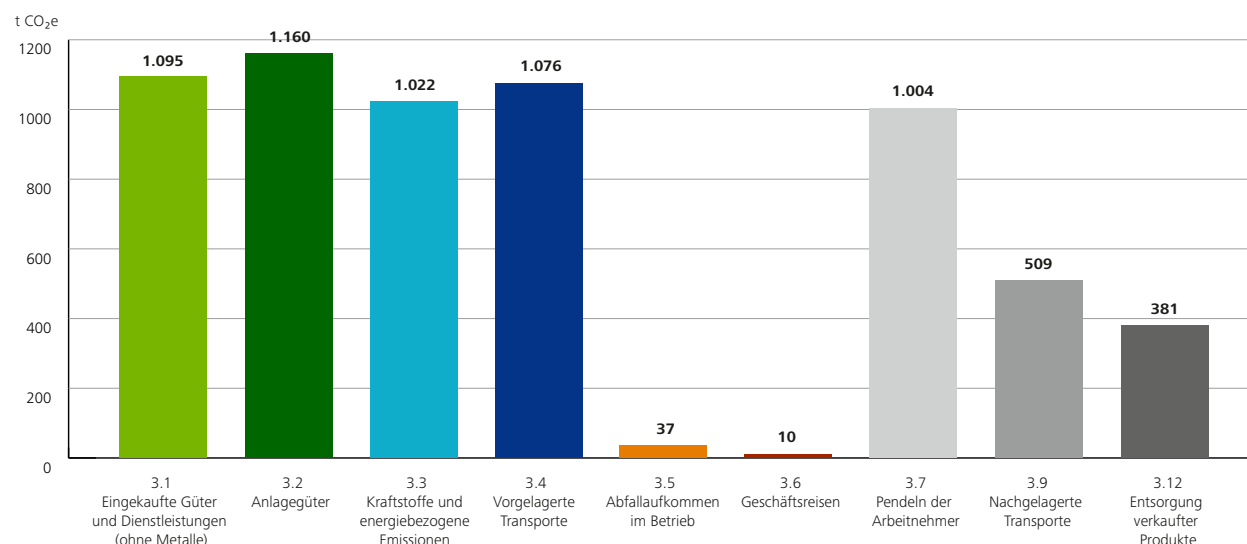
### THG-Emissionen – Scope 3

In Scope 3 ist der mit Abstand größte Posten die Beschaffung unserer Metalle, hier maßgeblich das für unsere Produkte verwendete Aluminium. Weitere relevante Emissionen stehen im Zusammenhang mit der weiteren Beschaffung, den Anlagegütern, dem Pendeln unserer Mitarbeitenden, den vor- sowie nachgelagerten Transporten, unserem Abfallaufkommen, der Entsorgung verkaufter Produkte, den Geschäftsreisen sowie den Kraftstoffen und energiebezogenen Emissionen.



### THG-Emissionen – Scope 3 (ohne Metalle)

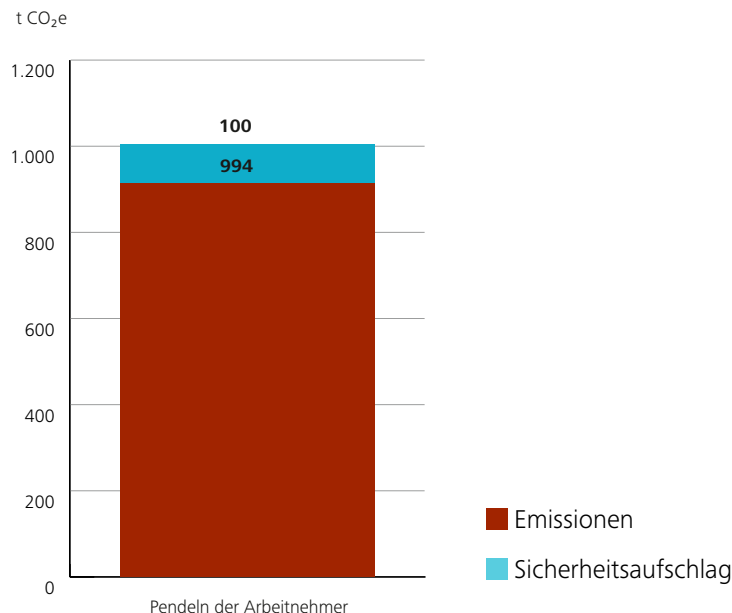
Aluminium bildet die Grundlage unserer Geschäftstätigkeit. Um unsere Emissionen möglichst konkret ermitteln zu können, haben wir für die Berechnung zum Teil Emissionswerte unserer Lieferanten genutzt. Mit 86.389 t CO<sub>2</sub>-Äquivalenten schlägt das verarbeitete Aluminium zu Buche. Zur besseren Übersicht sind nachfolgend unsere Scope 3 Emissionen ohne die Emissionen des beschafften Aluminiums dargestellt.



## Einbeziehung der Sicherheitsaufschläge

Für die im Zusammenhang mit den Arbeitswegen unserer Mitarbeitenden entstehenden Emissionen haben wir eine Pendlerstatistik<sup>8)</sup> zugrunde gelegt. Hier wird ein durchschnittlicher Arbeitsweg von 19,8 km pro Mitarbeitendem ausgewiesen.

## Darstellung der Sicherheitsaufschläge



## THG-Emissionen im Unternehmen

Die Zusammenfassung des gesamten CCF ergibt Emissionen von 95.994 t CO<sub>2</sub>-Äquivalenten für das Berichtsjahr 2024. Davon entfallen rund 97 % auf den Scope 3. Neben den absoluten THG-Emissionen auf Ebene der Scopes werden auch die Emissionen pro eingekaufter t Aluminium aufgezeigt. Damit können die Emissionen in das Verhältnis zur Unternehmensentwicklung gesetzt werden. Sowohl die absoluten Emissionen als auch die relativen Emissionen konnten im Vergleich zum Vorjahr reduziert werden. Die Emissionen pro eingekaufter t Aluminium bezogen auf Scope 1 und 2 konnten auf 0,19 t CO<sub>2</sub>e / t Aluminium gesenkt werden. Hierfür ist insbesondere die Umstellung auf Grünstrom verantwortlich. Diese hat ebenfalls positive Auswirkungen auf die Emissionen pro eingekaufter t Aluminium in Bezug auf die Gesamtemissionen, die auf 5,36 t CO<sub>2</sub>e / t Aluminium gesenkt werden konnten. Darüber hinaus wurde im Vergleich zum Vorjahr Vormaterial mit niedrigeren durchschnittlichen CO<sub>2</sub>-Emissionen eingekauft. Zu erwähnen ist, dass die CO<sub>2</sub>-Emissionen trotz der Aufnahme weiterer Emissionskategorien in Scope 3 und einer verbesserten Datenlage innerhalb der einzelnen Kategorien gesenkt werden konnten. Nichtsdestotrotz sind wir uns darüber bewusst, dass wir uns weiterhin verbessern müssen, um unsere ambitionierte Zielsetzung im Umweltbereich zu erreichen.

## Übersicht über unsere THG-Emissionen

Kennzahl	Einheit	2024
Gesamtemissionen inkl. Sicherheitsaufschlag	t CO <sub>2</sub> e	95.994
Scope 1	t CO <sub>2</sub> e	3.311
Scope 2	t CO <sub>2</sub> e	0
Scope 3 inkl. Sicherheitsaufschlag	t CO <sub>2</sub> e	92.683
Emissionen pro eingekaufter t Aluminium bezogen auf die Gesamtemissionen	t CO <sub>2</sub> e / t Aluminium	5,36
Emissionen pro eingekaufter t Aluminium bezogen auf die Emissionen Scope 1 und Scope 2	t CO <sub>2</sub> e / t Aluminium	0,19



# Belange der Arbeitnehmer

# Arbeitsicherheit und Arbeitnehmerrechte

## Einbindung, Wertschätzung und Schutz der Beschäftigten

### Zielsetzung und Maßnahmen

Das klar formulierte Nachhaltigkeitsziel, langfristig als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden, insbesondere vor dem Hintergrund der „Old Economy“, stellt eine große Herausforderung dar. Dieses Ziel umfasst die Themen Arbeitnehmerrechte, Arbeitssicherheit und Mitarbeiterzufriedenheit.



# ZERTIFIKAT



Hiermit wird bescheinigt, dass

**KNAUF-INTERFER SE**  
Kiffward 34  
47138 Duisburg  
Deutschland

mit den im Anhang gelisteten Standorten

ein **Arbeits- und Gesundheitsschutz-Managementsystem** eingeführt hat und anwendet.

Geltungsbereich:  
Stahldistribution, Stahl Service Center, Bleche und Bänder in elektrolytisch verzinkt, organisch beschichtet, vorlackiert, farbbeschichtet, warmgewalzt gebeizt / geölt, warm- und kaltgewalzte Stähle sowie Aluminium-Strangpressprofile und deren Weiterverarbeitung zu Komponenten und Baugruppen

Durch ein Audit, dokumentiert in einem Bericht, wurde der Nachweis erbracht, dass das Managementsystem die Forderungen des folgenden Regelwerks erfüllt:

**ISO 45001 : 2018**

Zertifikat-Registrier-Nr.	483849 OH518	 
Revisionsdatum	2024-01-09	
Gültig ab	2023-12-12	
Gültig bis	2026-12-11	
Zertifizierungsdatum	2023-12-12	

**DQS GmbH**



Christian Gerling  
Geschäftsführer





Akreditierte Stelle: DQS GmbH, August-Schanz-Straße 21, 60433 Frankfurt am Main  
Die Gültigkeit dieses Zertifikates kann nur durch den QR-Code verifiziert werden.

1 / 4

Die Rechte von Mitarbeitenden haben einen hohen Stellenwert für unser Unternehmen. Ziel ist es, die Rechte der Beschäftigten und ihre Gesundheit zu wahren und zu schützen. Hierzu stellen das Grundgesetz und das Arbeitsrecht die wichtigsten Rahmenwerke dar, die uns zu Themen wie der Beauftragung einer Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem regelmäßigen Austausch in der Arbeitsschutzausschuss-Sitzung und der Bestellung von Sicherheitsbeauftragten verpflichten. Zusätzlich spielt das Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS), die ISO 45001, eine große Rolle. Aus eigenem Antrieb hat sich die gesamte Gruppe (außer der Knauf Interfer Benelux) für die Einführung und Zertifizierung nach ISO 45001 entschieden. Alle Standorte werden jährlich von dritter Stelle auf die Anforderungen des AMS hin überprüft. Die notwendigen Strukturen, Regeln und Prozesse sind in unserem Unternehmen vorhanden und stark auf das Thema Arbeitssicherheit ausgerichtet. Das spiegelt sich in unserer Unternehmenspolitik und in unserer Prozesslandschaft wie auch in unserem täglichen Handeln wider. Wir haben uns hohe Ziele gesetzt, die anhand definierter Kennzahlen regelmäßig bewertet und im Zuge dieser Berichtserstellung veröffentlicht werden.

Ein weiterer Bestandteil zu Arbeitnehmerrechten und deren Sicherheit ist der „Code of Conduct“ der Knauf Interfer Gruppe, der für alle verbundenen Unternehmen in der Gruppe gilt. Im „Code of Conduct“ verpflichten sich die Gruppe und ihre Lieferanten zur Einhaltung der Arbeitsbedingungen, bezogen auf Arbeitssicherheit, Arbeitszeiten sowie die Sicherheits-, Gesundheits- und Arbeitsschutzpolitik. Weder aus der Geschäftstätigkeit noch aus den Geschäftsbeziehungen oder den angebotenen Produkten leiten sich Risiken oder negative Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte ab.

Beschäftigte finden bei uns ein gesundheitsschützendes und rechtskonformes Arbeitsumfeld vor. Insgesamt sind 100 % der Mitarbeitenden durch einen formellen Mitarbeiter- und Management Arbeitsschutzausschuss vertreten.

### Gesundheitsmanagement

Die Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeitenden wird durch das integrierte Gesundheitsmanagement gefördert. Wir beteiligen uns an individuell angefertigter persönlicher Schutzausrüstung, bieten ein großes Spektrum an Vorsorgeuntersuchungen an und haben eine Kooperation mit einer Fitnessstudiokette, wodurch die Mitarbeitenden einen vergünstigten Tarif erhalten. Außerdem ist das Gesundheitsmanagement Teil unseres Vorschlagswesens. Hinzu kommt die stetige Optimierung der Arbeitsplätze im Hinblick auf Arbeitssicherheit und Ergonomie, indem ausführliche Gefährdungsbeurteilungen je Arbeitsplatz erstellt und hieraus resultierende Maßnahmen eingeleitet werden. Darüber hinaus wurde im Rahmen der ISO 45001 Zertifizierung für den gesamten Standort eine Gesundheits- und Sicherheitsrisikoanalyse durchgeführt.

Die dargestellten Kennzahlen nutzen wir zur Bewertung unseres Arbeitsschutzmanagementsystems (AMS) und unserer Mitarbeiterzufriedenheit. Die Unfallhäufigkeit ist die Anzahl der Unfälle x 1.000.000 Stunden / geleistete Arbeitsstunden für den Zeitraum. Bei 16 meldepflichtigen Unfällen im Jahr 2024 ergibt sich eine Unfallhäufigkeit von knapp 29,85. Die Schwerequote der Arbeitsunfälle ergibt sich aus der Anzahl durch Verletzungen verursachten Fehltag x 1.000 Stunden / geleistete Arbeitsstunden. Bei 16 meldepflichtigen Arbeitsunfälle im Jahr 2024 ergibt sich ein Wert von 1,32. Im Vergleich zum Jahr 2023 konnten wir die Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle somit deutlich reduzieren. Nichtsdestotrotz müssen wir uns weiterhin verbessern, um unser Ziel von 0 Arbeitsunfällen zu erreichen.

## Kennzahlen

<b>6,82 %</b> Fluktuationsquote	<b>29,85</b> Unfallhäufigkeit (LTIR)	<b>1,32</b> Schwerequote der Arbeitsunfälle (LTI)	<b>25,14</b> Rate meldepflichtiger Arbeitsunfälle	<b>16</b> Meldepflichtige Unfälle
------------------------------------	---	---	---	---

Die Fluktuationsquote (berechnet nach der BDA-Formel) von 6,82 % zeigt, dass unsere Mitarbeitenden grundsätzlich zufrieden mit uns, ihren Vorgesetzten und ihrer Arbeit sind. Nichtsdestotrotz wissen wir, dass wir uns weiterhin verbessern müssen, um unser ambitioniertes Ziel in diesem Bereich zu erreichen.

## Beteiligung der Mitarbeitenden

Die Knauf Interfer Gruppe bekennt sich im „Code of Conduct“ dazu, mit den Betriebsräten offen und vertrauensvoll zusammenzuarbeiten, einen zielgerichteten und kooperativen Meinungs austausch zu führen sowie einen fairen Ausgleich der Interessen anzustreben. Einen professionellen Umgang mit den Betriebsräten, der weder eine Bevorzugung noch eine Benachteiligung zulässt, sehen wir als Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Wir erwarten, dass jeder unserer Mitarbeitenden hohe Ansprüche an sich, seine Leistung und seine Gesundheit stellt und sich aktiv an seiner Weiterentwicklung beteiligt. Die Konsultation und die Beteiligung der Beschäftigten erfolgen:

- über regelmäßig stattfindende Austausch- und Kommunikationstermine mit den Führungskräften und Mitarbeitenden
- in unseren vierteljährlich stattfindenden ASA-Sitzungen
- über Inspektionen durch und Gespräche mit der internen und externen Sicherheitsfachkraft
- über die Beteiligung an Gefährdungsbeurteilungen
- über die Beratung durch den Arbeitsmediziner
- über die Bekanntgabe wesentlicher Informationen
- über die Bekanntgabe relevanter Informationen und Hinweise über KI-Intern, das Intranet der Knauf Interfer Gruppe (z. B. Corona, „Code of Conduct“ etc.)



## Ausblick und Handlungsfelder

- Um die zunehmenden regulatorischen Anforderungen zu erfüllen, ist das Arbeitsschutzmanagementsystem nach ISO 45001 aufrechtzuerhalten.

# Chancengleichheit und Vielfalt

## Gleichberechtigung auf allen Unternehmensebenen

### Kennzahlen



### Betriebliche Chancengleichheit

Unser Ziel ist es, die Gleichberechtigung im Betrieb und in der Gesellschaft zu fördern. Dazu haben wir sowohl einen Internen Verhaltenskodex als auch einen „Code of Conduct“ für Geschäftspartner<sup>9)</sup>, die unsere Erwartungen an die eigenen Mitarbeitenden sowie an unsere Lieferanten definieren.

Wir gewährleisten Chancengleichheit und Gleichbehandlung, ungeachtet ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Behinderung, Weltanschauung, Religion, Staatsangehörigkeit, sexueller Orientierung, sozialer Herkunft oder politischer Einstellung, soweit diese auf demokratischen Prinzipien und Toleranz gegenüber Andersdenkenden beruht.

Wir setzen uns dafür ein, dass jeder Mitarbeitende mit Würde und Respekt behandelt wird und in einer Arbeitsumgebung frei von körperlicher Beeinträchtigung und sexueller, psychischer oder verbaler Belästigung arbeiten kann. Hinweisen auf Verstöße wird – unter Schutz der Belange von Opfer und Zeugen – nachgegangen.

Unsere Mitarbeitenden werden grundsätzlich auf der Grundlage ihrer Qualifikation und ihrer Fähigkeiten ausgesucht, eingestellt und gefördert. Das Recht auf Meinungsfreiheit und freie Meinungsäußerung wird geschützt und gewährleistet Schutz der Privatsphäre.

Wir legen großen Wert darauf, dass alle Mitarbeitenden einen vertrauensvollen, offenen und respektvollen Umgang miteinander pflegen. Das Verhalten der Mitarbeitenden untereinander soll sich unter anderem an gemeinsam aufgestellten Regeln wie Teamregeln und Besprechungsregeln orientieren.

Auftretende Spannungen oder Probleme sollen durch offene Aussprache in respektvoller sowie wertschätzender Weise beseitigt werden; Hilfestellungen bieten hierzu der Vorgesetzte oder die Personalabteilung.<sup>9)</sup>

Als Ansprechpartner zu dem Thema Gleichberechtigung steht den Mitarbeitenden der Betriebsrat zur Verfügung. Die Beschäftigten können sich jedoch auch jederzeit direkt an die Personalabteilung wenden. Es sind keine Verstöße im Unternehmen im Kontext von Chancengleichheit und Diskriminierung bekannt. Hier gab es auch in der Vergangenheit keine Fälle im Unternehmen und es wurden keinerlei Strafen oder Sanktionen ausgesprochen. Vielmehr prägt eine vertrauensvolle und kooperative Zusammenarbeit die Unternehmenskultur.

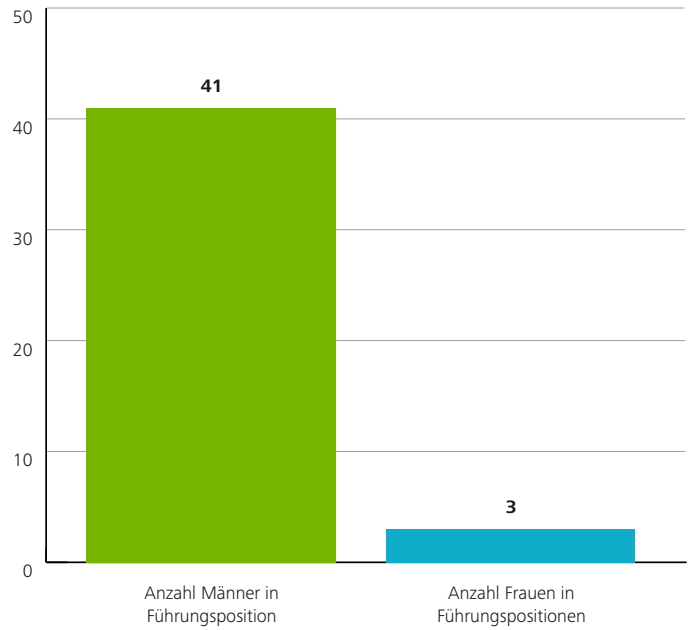
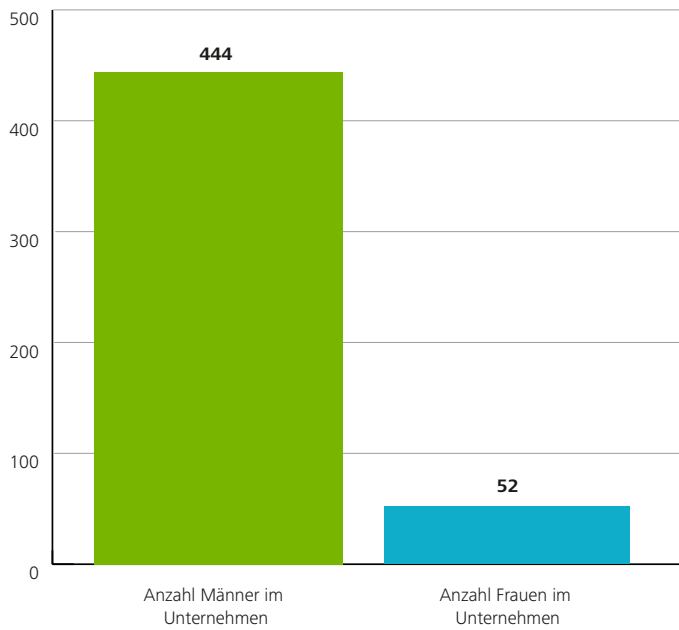
### Vielfalt in allen Unternehmensebenen

Die Knauf Interfer Gruppe legt großen Wert auf die Vielfalt in allen Unternehmensebenen. Insgesamt haben wir, die Knauf Interfer Aluminium GmbH, im Jahr 2024 496 Mitarbeitende beschäftigt. Davon waren 52 Frauen und 444 Männer. Wir beschäftigen aktuell 27 % Frauen in der Kategorie „Angestellte“ im Unternehmen. Darüber hinaus haben wir einen steigenden Anteil an Frauen in produktionsnahen Prozessen. Wir beschäftigen aktuell 5 % Frauen in der Kategorie „Gewerbliche“ im Unternehmen. Insgesamt haben wir 44 Führungspositionen auf den beiden Ebenen unterhalb der Geschäftsführung. Drei Positionen sind mit Frauen und 41 Positionen mit Männern besetzt. Daraus ergibt sich ein Frauenanteil in Führungspositionen von 6,7 % und ein Männeranteil in Führungspositionen von 93,3 %.

Wir engagieren uns für die Integration von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund. 6 % der Mitarbeitenden haben einen Migrationshintergrund und stammen dabei aus 18 verschiedenen Nationen. Auch bei Neuanstellungen ist der Anteil ausländischer Beschäftigter weiter steigend. Dies unterstreicht die kulturelle Offenheit der Knauf Interfer Aluminium GmbH.

Zudem lebt das Unternehmen das Thema Inklusion. Auch Mitarbeitende mit körperlichen oder geistigen Einschränkungen gehören der Belegschaft an. Hierzu haben wir beispielsweise große Teile der Betriebsstätten barrierefrei gestaltet. Insgesamt sind 22 Mitarbeitende, also rund 8 %, mit einer Schwerbehinderung bei uns beschäftigt.

Unser Unternehmen verbindet Generationen. Daher verteilen sich die Mitarbeitenden vergleichsweise ausgeglichen über die verschiedenen Altersgruppen. 15 % der Mitarbeitenden sind unter 30 Jahre alt, während 45 % der Altersgruppe von 30 bis 50 Jahren angehören und 40 % der Generation 50+ zuzuordnen sind.



### Ausblick und Handlungsfelder

- Erweiterung des Kennzahlencockpits um CSRD-relevante Datenpunkte, die mit den Themen Chancengleichheit und Vielfalt in Verbindung stehen.

# Qualifizierung

Schulung der Mitarbeitenden für die veränderten Anforderungen der Arbeitsweise

## Kennzahlen

**100%**

Unterweisungsquote  
Sicherheitsunterweisung

**25**

Anzahl Auszubildende  
und dual Studierende

## Qualifizierungsbedarf und -notwendigkeit

Unser Unternehmen ist mit vielfältigen Transformationsentwicklungen konfrontiert. Besonders die Digitalisierung, die Dekarbonisierung der Wirtschaft und der demografische Wandel wirken auf die Knauf Interfer Gruppe und damit auf die Knauf Interfer Aluminium GmbH. Durch die neuen rechtlichen, technologischen und kundenspezifischen Anforderungen verändern sich auch die Arbeitsweisen und Prozesse in der Fertigung sowie der Administration. Dabei setzt die Umsetzung der Transformation über alle Ebenen entsprechende Fähigkeiten der Mitarbeitenden voraus.

Unser Ziel ist es, die Transformation als attraktiver Arbeitgeber gemeinschaftlich mit den Mitarbeitenden zu meistern. Hierzu sollen die Beschäftigten auf die veränderten Rahmenbedingungen vorbereitet und entsprechend qualifiziert werden. Die Förderung der Mitarbeitenden bildet für uns ein wichtiges Element, um den langfristigen Unternehmenserfolg zu sichern und durch Innovationen zu wachsen. Deshalb muss die Belegschaft aus fachlicher Perspektive immer auf dem aktuellsten Stand der technischen Entwicklung sein. Dies wird durch Schulungsangebote gewährleistet. Dabei spielt auch die Mitarbeiterbindung eine wichtige Rolle. Zukünftige Herausforderungen können nur durch kompetente und gut eingearbeitete Mitarbeitende gemeistert werden, die sich mit dem Unternehmen identifizieren.

## Innerbetrieblicher Weiterbildungsprozess

Wir schaffen ein Umfeld, das unseren Mitarbeitenden persönliche und berufliche Perspektiven eröffnet sowie die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden fördert. Wir investieren in angemessener Weise in die Qualifikation und Kompetenz unserer Mitarbeitenden.

Wir haben Prozesse implementiert, um Schulungsbedarfe zu ermitteln, Weiterbildungen durchzuführen und die Wirksamkeit der Maßnahmen zu kontrollieren. Hier sind vor allem die Geschäftsführung, die Personalabteilung sowie die Abteilungsleiter als verantwortliche Stellen involviert. Die Schulungsbedarfe werden zu Beginn des Jahres von den jeweiligen Vorgesetzten ermittelt und in einem Schulungsbedarfsplan erfasst. Sie benennen nach Möglichkeit die konkreten Weiterbildungsmaßnahmen, Schulungsziele, Kosten und Termine. Die Übersicht wird der Geschäftsführung durch die Personalabteilung vorgelegt. Der genehmigte Schulungsplan wird von der Geschäftsführung über die Personalabteilung an die Vorgesetzten kommuniziert. Diese verantworten die Vorbereitung und Durchführung der abgestimmten Schulungen. Nach Abschluss einer Weiterbildung führt die Abteilungsleitung eine Wirksamkeitsprüfung durch. Die Wirksamkeitsprüfung sowie eine Teilnahmebescheinigung übermitteln die Vorgesetzten abschließend an die Personalabteilung.

## Schulungen

Der Qualitätsmanagementbeauftragte (QMB) sowie die Fachkraft für Arbeitssicherheit (FAS) halten im Weiterbildungsprozess themenbezogene Verantwortlichkeiten. Dies betrifft die Vorbereitung, Durchführung und Kontrolle von Schulungen nach gesetzlichen Vorschriften, den sogenannten Pflichtschulungen.

## Betriebliche Ausbildungsplätze

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels sowie des Images der „Old Economy“ stufen wir die betriebliche Berufsausbildung als das Basiselement der Qualifizierungsmaßnahmen ein. Hierzu veranstalten wir zwei Berufsorientierungstage für die Schüler des Hochsauerlandkreises (HSK) und des Kreises Soest und nehmen zusätzlich an Ausbildungsmessen teil. Eine hochwertige und vor allem zukunftsfähige Ausbildung hat demnach im Unternehmen einen besonderen Stellenwert. Wir bieten jährlich Ausbildungsplätze im technischen und kaufmännischen Bereich an. Um ein hohes Ausbildungsniveau gewährleisten zu können, investieren wir kontinuierlich in Infrastruktur und Ausstattung. Im Jahr 2024 hatten wir insgesamt 25 Auszubildende.



## **Ausblick und Handlungsfelder**

- Das Angebot interner und externer Schulungen soll künftig wieder breiter aufgestellt werden, sodass wir unsere Beschäftigten sowohl für ihre jeweilige Arbeit als auch in ihrer persönlichen Entwicklung fördern können.
- Auch in den kommenden Jahren werden wir unsere Quote der Auszubildenden möglichst hoch halten, um den künftigen Herausforderungen mit kompetentem Personal entgegenzutreten.

## Vergütung, Anreizsysteme und Benefits

Eine gerechte und zukunftssichernde Entlohnung der Beschäftigten

### Kennzahlen

**92,7 %**

der Beschäftigten sind tarifgebunden

**100 %**

der Beschäftigten werden durch offiziell gewählte Arbeitnehmervertreter repräsentiert

### Entlohnung

Unsere Arbeitsverträge haben selbstverständlich eine Tarifbindung. Hiermit kann neben einer leistungsgerechten Vergütung auch das Einhalten der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitszeiten garantiert werden. Durch die spezifische Bewertung der einzelnen Funktionen im Unternehmen anhand tariflich vorgegebener Kriterien wird ferner das Motto „Gleiche Bezahlung für die gleiche Arbeit“ und somit unser Grundsatz der Gleichberechtigung sichergestellt. Insgesamt sind 92,7 % unserer Beschäftigten tarifgebunden. Von 496 Beschäftigten werden lediglich 36 Beschäftigte außertariflich bezahlt.

Bei den mit unseren Mitarbeitenden jährlich durchgeführten Bewertungs- und Entwicklungsgesprächen nutzen wir die Gelegenheit, mit ihnen über ihre Zufriedenheit und mögliche Perspektiven in unserem Unternehmen zu sprechen.

### Zusätzliche Benefits

Neben dem Kernentgelt bieten wir unseren Mitarbeitenden darüber hinausgehende Anreizsysteme und Benefits. So können die Mitarbeitenden beispielsweise eine betriebliche Altersvorsorge nutzen. Außerdem erhalten unsere Mitarbeitenden spezielle Angebote für Mitgliedschaften in Fitnessstudios und zum Fahrradleasing. Darüber hinaus haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit über eine corporate benefits Seite verschiedene Vergünstigungen zu erhalten. Des Weiteren veranstalten wir diverse Events mit unseren Mitarbeitenden mit dem Ziel, ihre Zufriedenheit zu erhöhen und sie langfristig an unser Unternehmen zu binden. Hierzu zählen unter anderem Jubilarfeiern.

### Vergütungspolitik nach Beschäftigungsgruppen

In unserem Unternehmen unterscheiden wir die Beschäftigungsgruppen nach Geschäftsführung und Prokuristen, AT-Beschäftigte und sonstige Mitarbeitende. Alle Gruppen erhalten gemäß ihrer Kategorisierung ein Grundgehalt, eine variable Vergütung und eine Altersvorsorge.

	Geschäftsführung & Prokuristen	AT-Beschäftigte	Sonstige
Grundgehalt	✓	✓	✓
Variable Vergütung	✓	✓	✓
Anstellungsprämien	✗	✗	✗
Altersvorsorge	✓	✓	✓

## Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hier bedarf es praktikabler Lösungen, um Menschen von einer Beschäftigung in einem Industriebetrieb überzeugen zu können. Das Angebot, mobil zu arbeiten, bietet in diesem Kontext ein hohes Maß an Flexibilität. Mitarbeitende profitieren darüber hinaus von der Gleitzeitregelung, der Möglichkeit, Urlaubsänderungen kurzfristig realisieren zu können und Freischichten wahrzunehmen. Eltern soll die Rückkehr an den Arbeitsplatz im Anschluss an die Elternzeit erleichtert werden. Hier findet vor allem das Angebot von Teilzeitleösungen besonders positive Resonanz bei den Mitarbeitenden. Eine Anstellung in unserem Unternehmen soll über alle Lebensphasen hinweg für die Mitarbeitenden attraktiv sein.

## Betriebliches Vorschlagswesen

Wir haben ein zusätzliches Anreizsystem geschaffen, damit die Mitarbeitenden den stetigen Verbesserungsprozess im Betrieb aktiv vorantreiben. Das betriebliche Vorschlagswesen zielt sowohl auf ökonomische Effizienzthematiken als auch auf ökologische und soziale Aspekte ab. Hierbei besteht die Möglichkeit, dass die Beschäftigten auch Verbesserungsvorschläge außerhalb ihres Kerntätigkeitsbereichs einbringen. Die eingereichten Optimierungsvorhaben werden durch ein gesondertes Gremium bewertet.

Durch das betriebliche Vorschlagswesen konnten bereits zahlreiche Projekte zur Kostenreduktion im Unternehmen identifiziert werden. Neben Effizienzaspekten deckt das Vorschlagswesen auch ökologische Einsparungen, wie beispielsweise in den Bereichen Ressourceneinsatz oder Energieverbrauch ab. Auf Seiten der sozialen Belange sind Verbesserungsinitiativen in den Bereichen des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung hervorzuheben. Auch im Jahr 2024 wurden wieder zahlreiche Vorschläge eingereicht.



### Ausblick und Handlungsfelder

- Wir werden unsere Bemühungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verstärken.
- Wir werden unser Konzept des betrieblichen Vorschlagswesens aufrechterhalten und weiterentwickeln.



# **Belange des Sozialengagements**

# Beteiligung von Anspruchsgruppen

## Nachhaltigkeit als gemeinsames Anliegen interner und externer Stakeholder

### Identifikation von Anspruchsgruppen

Unser erklärtes Ziel ist, unsere Nachhaltigkeitsbemühungen in unser alltägliches Geschäft zu integrieren und nicht abgekapselt davon zu betrachten. Interessierte Parteien tragen zu einem hohen Maße zu unserem Geschäftserfolg bei, daher ist das Verstehen ihrer Erwartungen an uns von höchster Bedeutung und geht mit einem umfassenden Prozess einher. Ihre Anforderungen werden regelmäßig ermittelt und mit Hilfe von Kundenzufriedenheitsanalysen, Risikoanalysen, Mitarbeitergesprächen, Begehungen, Gesetzen und Normen überwacht, um nur einige zu nennen.

Die Komponenten der drei Säulen der Nachhaltigkeit wurden bereits vor unserer Nachhaltigkeitsoffensive mit in unserer Stakeholder-Analyse berücksichtigt. Neben unseren Kunden gibt es eine Vielzahl weiterer Interessensgruppen/Stakeholder, die uns gegenüber eine Erwartungshaltung haben. Diese insgesamt achtzehn Gruppen wurden in einer Stakeholder-Analyse eingehend betrachtet, bewertet und ausgewertet. Im Zuge der Stakeholder-Analyse bewerten wir das aktuelle Risiko unter Berücksichtigung der Tragweite, der Eintrittswahrscheinlichkeit und der Relevanz für unser Unternehmen. Die Bildung einer Risikoprioritätszahl führt ab einem bestimmten Wert zur Definition und Umsetzung von risikominimierenden Maßnahmen. Nach der Maßnahmenumsetzung wird eine erneute Risikobewertung durchgeführt.

Insgesamt haben wir viele verschiedene Anspruchsgruppen einbezogen, davon fünf interne und 18 externe. Zu den internen Anspruchsgruppen zählen beispielsweise unsere Mitarbeitenden, das Management und der Vorstand, aber auch der Betriebsrat oder z. B. Ersthelfer. Zu den externen Anspruchsgruppen zählen beispielsweise Lieferanten, Kunden und Banken, aber auch Verbände, die Gemeinde und der Landkreis sowie die allgemeine Öffentlichkeit.



## Dialog mit den Austauschgruppen

Die Kommunikation mit unserem Vorstand verantwortet die Geschäftsführung. Hier findet der Austausch über Regeltermine statt. Neben dem wirtschaftlichen Unternehmenserfolg identifizieren die Geschäftsführer die Rolle des Unternehmens in der Region sowie die betrieblichen Arbeitsbedingungen als wichtige Nachhaltigkeitsfelder. Führungskräfte, die Personalabteilung sowie der Betriebsrat agieren primär als Kommunikatoren für die Mitarbeitenden. Die Fachabteilung Vertrieb ist Ansprechpartner für die Anspruchsgruppe der Kunden. Der Dialog findet über persönliche Besuche, Telefonate, Online-Meetings und Schriftverkehr statt. Darüber hinaus bilden Fachmessen eine Austauschplattform mit spezifischen Kundengruppen. Die zentralen Nachhaltigkeitsthemen der Kunden stellen die Punkte der Klimaneutralität und der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten dar.

Anspruchsgruppe	Kommunikator	Kommunikationskanäle
Vorstand	Geschäftsführung	Reporting & Regeltermine
Mitarbeitende	Führungskräfte, Betriebsrat & Personal	Regeltermine & Betriebsversammlung
Persönlicher Austausch	Vertriebsansprechpartner	Persönlicher Austausch, Messen & Vertragswesen
Politik & Behörden	Geschäftsführung	Persönlicher Austausch
Banken & Versicherungen	Vorstand für die gesamte Gruppe	Persönlicher Austausch & Reporting

### Ausblick und Handlungsfelder



- Im Rahmen der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie werden sich für uns bestimmte Schwerpunkte herauskristallisieren. Anschließend ist die Stakeholder-Analyse vor diesem Hintergrund erneut durchzuführen und gegebenenfalls zu verfeinern.
- Der Austausch mit den verschiedenen Anspruchsgruppen ist bidirektional zu gestalten. Sollten neue Austauschformate Einsatz finden, ist darauf zu achten, dass die Anspruchsgruppen auch die Möglichkeit bekommen, Wünsche und Bedenken zu adressieren.

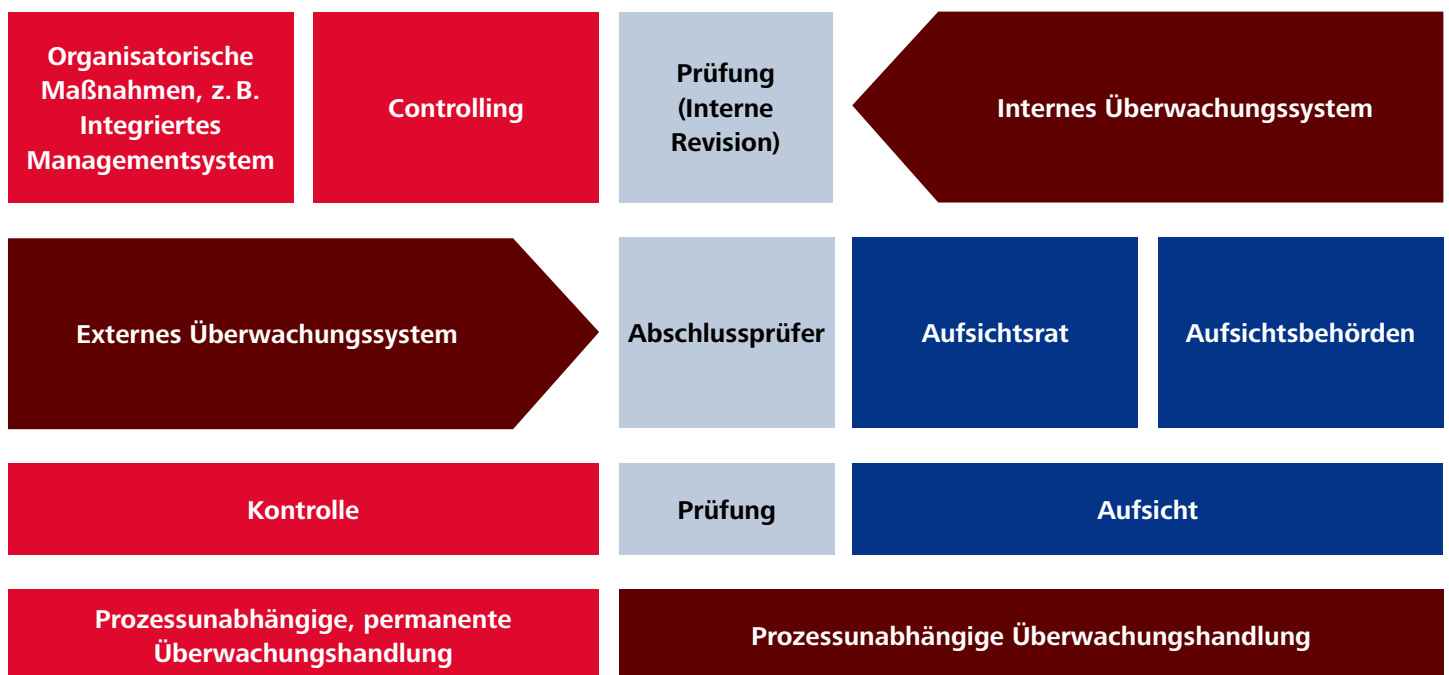
# Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Einhaltung rechtlicher, richtlinienspezifischer und freiwilliger Anforderungen

## Unternehmerisches Überwachungssystem

Compliance ist die Einhaltung zwingender und freiwilliger Verpflichtungen. Neben Gesetzen, Normen und vertraglichen Anforderungen gehören auch fakultative Vorgaben, die sich eine Organisation selbst auferlegt, zu einer ganzheitlichen Compliance-Betrachtung. Unser Unternehmen bekennt sich zum Global Compact der Vereinten Nationen. Wir respektieren die international anerkannten Menschenrechte und unterstützen die Einhaltung. Jeder Mitarbeitende ist verpflichtet, für die Einhaltung dieser allgemeingültigen Grundrechte Sorge zu tragen. Wir untersagen Kinderarbeit. Wir beachten das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung nach Maßgabe der staatlichen Pflichten. Wir lehnen die Nutzung zur Zwangs- und Pflichtarbeit ab. Kein Mitarbeitender darf direkt oder indirekt durch Gewalt und/oder Einschüchterung zur Beschäftigung gezwungen werden. Mitarbeitende sind nur zu beschäftigen, wenn sie sich freiwillig für die Beschäftigung zur Verfügung gestellt haben. Für uns ist die Einhaltung sämtlicher Anforderungen essenziell, weshalb Gesetzesänderungen strukturiert verfolgt und auf deren Relevanz für uns bewertet werden. Hierfür wurde ein professionelles Dienstleistungsunternehmen beauftragt, welches uns eine webbasierte Rechtsdatenbank zur Verfügung stellt. Diese Datenbank wird zweimal jährlich aktualisiert. Die dort festgelegten Handlungspotenziale werden durch den Prozessverantwortlichen bearbeitet und falls erforderlich die entsprechenden Maßnahmen eingeleitet.

Im Rahmen der jährlichen internen Systemaudits werden die Compliance-Anforderungen sowie die Anforderungen unserer internen und externen Stakeholder bewertet und bei Bedarf entsprechende Modifizierungen im internen Managementsystem durchgeführt.



## Kennzahlen

0 Bestätigte Korruptionsvorfälle im Unternehmen	0 Rechtsverfahren im Zusammenhang mit Korruption	0 Bußgelder und Sanktionen aus Compliance-Verstößen
--	---	--

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz spielt bei uns eine große Rolle. Wir arbeiten stetig daran, Arbeitsplätze sicher und gesundheitsgerecht zu gestalten und zu optimieren. Bei der Einrichtung von Arbeitsplätzen werden die individuellen Anforderungen an Ergonomie und den Mitarbeitenden berücksichtigt.

Allen Mitarbeitenden werden regelmäßig Vorsorgeuntersuchungen angeboten. Wir versuchen damit, berufsbedingten Erkrankungen vorzubeugen. Bei der Einrichtung von Arbeitsplätzen achten wir besonders darauf, dass alle Betriebsmittel sicher sind. Jeder Mitarbeitende wird mit der für seine Tätigkeit erforderlichen Schutzausrüstung ausgestattet.

Wir sehen unsere Mitarbeitenden als Schlüssel unseres Erfolgs, legen daher bei der Knauf Interfer Aluminium GmbH großen Wert auf den Faktor Mensch und haben uns deswegen bereits im Jahre 2018 dafür entschieden, ein Arbeitsschutzmanagementsystem nach DIN EN ISO 45001 einzuführen und erhalten diese seitdem aufrecht.

Der Fokus unserer Compliance-Bestrebungen liegt auf der Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden und der Verhinderung negativer Auswirkungen auf deren Gesundheit. Themen wie Korruption, Bestechung oder wettbewerbswidriges Verhalten kamen bei der Knauf Interfer Aluminium GmbH nicht vor. Bisher wurden weder Strafen wegen des Verstoßes gegen solche Regelungen über uns verhängt noch sind uns Verstöße dagegen bekannt. Darüber hinaus gab es keinen Fall von Nichteinhaltung sonstiger geltender Gesetze oder Vorschriften.



### **Ausblick und Handlungsfelder**

- Umsetzung der indirekten Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes an die Wertschöpfungsketten
- Aufnahme der ESG-Kriterien in die Lieferantenbewertung

# Gemeinwesen und gesellschaftliches Engagement

## Unterstützung der Gesellschaft und der Region

### Gestaltung der Verbandsarbeit

Unser Engagement in der Gesellschaft konzentriert sich vor allem auf eine aktive Mitarbeit in verschiedenen Verbänden. Wir sind Mitglied im Aluminium Deutschland e. V. (AD; seit mehr als 25 Jahren), im Verband der Automobilindustrie e. V. (VDA, seit März 2018) und im Deutschen Institut für Normung e. V. (DIN). In diesen Interessensvertretungen arbeitet unsere Geschäftsführung in verschiedenen Funktionen mit.

### Politisches Engagement

Unser Unternehmen nimmt keinen direkten Einfluss auf Parteien oder einzelne politische Entscheidungsträger. Es werden keine Parteispenden gezahlt. So findet weder in Form von finanziellen Beiträgen noch in Form von Sachzuwendungen eine Unterstützung von politischen Initiativen statt. Wir sind parteipolitisch unabhängig und neutral.

# Menschenrechte

## Berücksichtigung der Belange aller Beteiligten entlang der Lieferkette

### Schutz der Menschenrechte

Unser Unternehmen strebt eine Gewährleistung hoher sozialer Standards an. Hierzu bekennen wir uns zu den Menschenrechten der Vereinten Nationen und verpflichten uns, einen Beitrag zu leisten, diese auch entlang der kompletten Wertschöpfungskette zu wahren und zu schützen. Die Grundsatzerklärung des Konzerns zur Menschenrechtsstrategie ist auf unserer Website veröffentlicht. Hier ist zu betonen, dass die Menschenrechte universell, egalitär, unveräußerlich und unteilbar sind. Artikel 1 der UN-Resolution bekräftigt, dass alle Menschen frei und gleich an Würde und Rechten geboren sind.

### Einflussmöglichkeiten und Limitierungen

Unser Unternehmen hat aufgrund seiner Position in der Lieferkette nur geringfügigen Einfluss auf die Menschenrechte entlang der globalen Wertschöpfungsketten. Wir beziehen unser Vormaterial ausschließlich aus der Europäischen Union und haben daher keine direkten Zuliefererverbindungen zu außereuropäischen Lieferanten. Aktuell haben wir keine Kenntnis über Menschenrechtsverletzungen aus unserer allgemeinen Geschäftstätigkeit oder im Zusammenhang mit unseren Geschäftspartnern. Seit dem 01.01.2023 bildet das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) den wesentlichen Regulierungsrahmen von Menschenrechten im unternehmerischen Bereich. Die Knauf Interfer Aluminium GmbH fällt aufgrund der Unternehmensgröße nicht in den direkten Anwendungsbereich des Gesetzes, ist aber als Teil der Knauf Interfer Gruppe, welche seit dem 01.01.2024 unter den Anwendungsbereich fällt, ebenfalls verpflichtet die unternehmerischen Sorgfaltspflichten einzuhalten.

### Konfliktminerale

Die Knauf Interfer Gruppe hat im „Code of Conduct“ die Beschaffung von Konfliktmineralien zusätzlich berücksichtigt: „Wir erwarten von allen Partnern größtmögliche Anstrengungen, um ihre Leistungen ohne die Verwendung von Rohstoffen zu vollbringen, mit denen sich bewaffnete Gruppierungen, die gegen Menschenrechte verstoßen, direkt oder indirekt finanzieren. Partner dürfen uns keine Waren liefern, die Columbit-Tantalit (Coltan), Kassiterit (Zinnstein), Wolframit, Zinn, Wolfram, Tantal oder Gold („Konfliktminerale“) aus Quellen enthalten, die der Finanzierung oder Unterstützung bewaffneter Gruppierungen in der Demokratischen Republik Kongo oder deren Nachbarländern („Covered Countries“) gemäß Art. 1502 des Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act dienen.“<sup>10)</sup>

### Verpflichtung von Lieferanten

Unser Unternehmen versucht auch in der Zusammenarbeit mit Lieferanten und Geschäftspartnern einen positiven Beitrag zum Schutz von Menschenrechten zu leisten. So verpflichten wir unsere zuliefernden Vertragspartner zur Einhaltung rechtlicher und ethischer Anforderungen über unseren „Code of Conduct“. Darin ist den Zulieferern eine Beteiligung an menschenrechtsverletzenden Handlungen untersagt. Das Verbot bezieht sich ebenso auf die verschiedensten Formen von Sklaverei, Zwangs- oder Kinderarbeit.

## Abkürzungsverzeichnis

<b>AD</b>	Aluminium Deutschland e. V.
<b>VDA</b>	Verband der Automobilindustrie e. V.
<b>AMS</b>	Arbeitsschutzmanagementsystem
<b>ASA-Sitzung</b>	Arbeitsschutz-Ausschusssitzung
<b>AT-Beschäftigte</b>	Außertariflich Beschäftigte
<b>BDA-Formel</b>	Berechnungsmethode zur Ermittlung der Fluktuationsrate
<b>CBAM</b>	Carbon Border Adjustment Mechanism
<b>CO<sub>2</sub>e</b>	CO <sub>2</sub> -Äquivalente sind eine Maßeinheit zur Vereinheitlichung der Klimawirkung der unterschiedlichen Treibhausgase
<b>CSRD</b>	Corporate Sustainability Reporting Directive
<b>DIN</b>	Deutsches Institut für Normung e. V.
<b>DNK</b>	Deutscher Nachhaltigkeitskodex
<b>ERA-Beschäftigte</b>	Entgelt-Rahmenabkommen-Beschäftigte
<b>FASI</b>	Fachsicherheitsfachkraft
<b>GuG</b>	Grundstücke und Gebäude
<b>HSK</b>	Hochsauerlandkreis
<b>IMS-Handbuch</b>	Integriertes-Managementssystem-Handbuch
<b>KVP-Meetings</b>	Kontinuierliche Verbesserungs-Prozess-Meetings
<b>kWh</b>	Kilowattstunden
<b>kg</b>	Kilogramm
<b>l</b>	Liter
<b>LPG</b>	Liquefied Petroleum Gas
<b>LkSG</b>	Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz
<b>LTI</b>	Lost Treatment Incident
<b>LTIR</b>	Lost Time Injury Rate
<b>MA</b>	Mitarbeiter
<b>m<sup>3</sup></b>	Kubikmeter
<b>PE-Schaumfolie</b>	Polyethylen-Schaumfolie
<b>PET-Umreifungsband</b>	Polyester-Umreifungsband
<b>ProBas</b>	Prozessorientierte Basisdaten für Umweltmanagementsysteme
<b>QMB</b>	Qualitätsmanagementbeauftragter
<b>SB</b>	Sicherheitsbeauftragter
<b>t</b>	Tonnen
<b>THG-Emissionen</b>	Treibhausgasemissionen
<b>UBA</b>	Umweltbundesamt (Auf der Website des Umweltbundesamts werden von Zeit zu Zeit Emissionsfaktoren für bestimmte Bereiche veröffentlicht.)

## Quellenangaben

1) SDG	Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (SDG = Sustainable Development Goals) <a href="https://www.unric.org/de/17ziele">https://www.unric.org/de/17ziele</a>
2) PESTEL-Analyse	PESTEL-Analyse   <a href="https://springerprofessional.de">springerprofessional.de</a>
3) DBEIS	Datenbanken für Emissionsfaktoren reibhausgasberichterstattung: Umrechnungsfaktoren 2020 - GOV.UK ( <a href="https://www.gov.uk">https://www.gov.uk</a> ) Stand 15.07.2022
4) ecocockpit	ecocockpit – CO <sub>2</sub> -Bilanzierung für Unternehmen
5) GEMIS	Bei GEMIS handelt es sich um eine Software, in der die jeweiligen Emissionsfaktoren hinterlegt sind.
6) Greenhouse Gas Protocol	<a href="https://www.ghgprotocol.org">https://www.ghgprotocol.org</a>
7) Datenbank der EEW	<a href="https://www.bafa.de">https://www.bafa.de</a>
8) Pendlerstatistik	<a href="https://www.muelheim-business.de">https://www.muelheim-business.de</a>
9) „Code of Conduct“	Stand (01.01.2025)
10) „Code of Conduct“	Stand (01.01.2025)

# Geschäftsführung

Dieser Bericht bündelt die Nachhaltigkeitsaktivitäten der Knauf Interfer SE und stellt diese insgesamt für relevante Stakeholder-Gruppen dar. Die Angaben in diesem Bericht beruhen auf dem Berichtsjahr 2024, das mit dem 31.12.2024 endet. Die Inhalte, Daten und Aussagen in diesem Bericht beziehen sich auf die Knauf Interfer SE sowie die Knauf Interfer Aluminium GmbH.

In diesem Bericht werden die Aktivitäten im Bereich Umwelt, Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Verantwortung aller Gesellschaften der Knauf Interfer Gruppe gebündelt. Hierbei folgen die Inhalte dem Standard des DNK (Deutscher Nachhaltigkeitskodex) und leiten jeweils aus grundsätzlichen Ansätzen, definierten Maßnahmen und Zielen den Grad der Erreichung ab. Die Knauf Interfer Gruppe aktualisiert diesen Bericht auf jährlicher Basis und mit der Feststellung des Jahresabschlusses. Das Geschäftsjahr folgt dem Kalenderjahr.

Verantwortlich für die Erstellung: Guido Rickfelder und Paul Schaab

# Impressum

## **Herausgeber:**

Knauf Interfer SE  
Kiffward 34  
47138 Duisburg

## **Ansprechpartner:**

Bernd Jesorke  
Leiter ESG/CSR Management

## **Bilder extern:**

© iStock (S. 10–11, 16–17, 26–27, 36–37)

## **Gestaltung:**

Seidl PR & Marketing, Essen

## **Veröffentlichung:**

Cornelia Sonnenschein  
Leitung Marketing / Interne Kommunikation

## **Gender-Hinweis:**

Aus Gründen der Lesbarkeit wird in diesem Nachhaltigkeitsbericht darauf verzichtet, geschlechtsspezifische Formulierungen zu verwenden. Soweit personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich im Sinne der Gleichstellung auf alle Geschlechter.