

Dialog. Verantwortung. Zukunft.

Nachhaltigkeitsbericht 2022

Überarbeitete Auflage

About this report

Ziel des Berichts

Dieser Bericht soll transparent darstellen, welche Ziele emco mit welchen Maßnahmen anstrebt, um die wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und gesellschaftlichen Herausforderungen zu meistern.

Grundlagen

Dieser Bericht wurde in Anlehnung an die GRI-Standards (Option: Kern) erstellt. Sie schaffen einen Hintergrund, vor dem emco Angaben zu den Auswirkungen seiner wirtschaftlichen, ökologischen, gesellschaftlichen und führungsbezogenen Leistungen macht. Einzelne Ausnahmen betreffen Indikatoren, zu denen derzeit keine verlässlichen Daten erhoben werden können.

Daten

Die emco group hat ihren Nachhaltigkeitsbericht erstmalig im Jahr 2019 veröffentlicht. Dieser Bericht ist nun ein Update und der Zeitraum der Datenerhebung ist das Geschäftsjahr vom 01. Januar bis zum 31. Dezember 2022. Der nächste Bericht wird nach CSRD inkl. ESG erfolgen. Die Angaben im Bericht umfassen das Mutterunternehmen und alle verbundenen Unternehmen, an denen die Erwin Müller GmbH im Berichtszeitraum mehrheitlich beteiligt war. Davon abweichende Kennzahlen sind entsprechend gekennzeichnet.

Format und Kontakt

Dieser Bericht steht allen Interessierten in deutscher und englischer Sprache als Download auf der Website der emco Group zur Verfügung.

www.emco-group.de

Kontakt bei Rückfragen und Hinweisen:

sustainability@emco.de

Redaktionelle Hinweise

Aus Gründen der Lesbarkeit wurde auf eine geschlechterspezifische Differenzierung verzichtet und überwiegend die männliche Bezeichnung gewählt. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichstellung grundsätzlich für alle Geschlechtsidentitäten.

Mitgliedschaften und Auszeichnungen



Inhalt

Seite 2	Vorwort
Seite 4	Unternehmensprofil
Seite 8	Nachhaltigkeitsleitbild
Seite 9	Nachhaltigkeitsziele
Seite 10	Wesentlichkeitsanalyse
Seite 11	Unternehmenskultur und Compliance

Handlungsfelder ---



Seite 12 Produkte



Seite 20 Umwelt



Seite 26 Mitarbeiter



Seite 34 Gesellschaft

Seite 42 Kennzahlenübersicht

Seite 43 GRI Inhaltsindex

Das Richtige tun.

Die emco Group ist seit über 75 Jahren ein erfolgreiches, unabhängiges und familiengeführtes Unternehmen. Unser hoher Qualitätsanspruch in Verbindung mit Innovationskraft und der Internationalisierung unseres Geschäfts haben unsere einzigartige Erfolgsgeschichte möglich gemacht. Wir planen vorausschauend und zukunftsorientiert. So schaffen wir durch Innovation und Qualität nachhaltige Werte für uns und unsere Kunden.

Weil wir auch in Zukunft profitabel wachsen sowie finanziell unabhängig agieren wollen, treffen wir unsere unternehmerischen Entscheidungen stets mit Weitsicht, ganz im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung. Dabei berücksichtigen wir auch die sozialen und ökologischen Auswirkungen unseres Handelns. So werden wir unserer Verantwortung für Mensch und Umwelt gerecht. Wir fühlen uns dabei insbesondere unseren Mitarbeitern und den Regionen, in denen wir tätig sind, verpflichtet.

Als ein international tätiges Unternehmen betrachten wir es als Teil unserer unternehmerischen Verantwortung, einen Beitrag zur Erreichung der globalen Ziele einer nachhaltigen Entwicklung, den so genannten UN Sustainable Development Goals (SDGs), zu leisten.



Christian Gnaß
CEO/Geschäftsführender
Gesellschafter emco Group



Wie wir Nachhaltigkeit strategisch ausrichten.



Daniel Sobhan-Sarbandi
CFO/Geschäftsführer
emco Group

Das Thema Nachhaltigkeit gewinnt immer stärker an Bedeutung und stellt für die emco Group auch eine kaufmännische Relevanz dar. Immer mehr Verbraucher fordern von Unternehmen einen glaubhaften Beitrag zur Nachhaltigkeit ein. Zertifikate und Nachweise in diesem Bereich werden immer wichtiger. Diese Erwartungen durch überzeugende nachhaltigere Produkte zu erfüllen, ist und bleibt ein wesentliches Ziel unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Dazu gilt es, Lieferketten und Nachhaltigkeitsherausforderungen ebenso gut zu kennen wie die Bedürfnisse unserer Kunden. Das gelingt durch den ständigen Dialog mit unseren Stakeholdern und das gemeinsame Arbeiten an nachhaltigen Lösungen. Diese Überzeugung bringt der Titel „Dialog. Verantwortung. Zukunft“ zum Ausdruck, mit dem wir diesen Nachhaltigkeitsbericht überschrieben haben.

Nachhaltigkeitsmanagement der emco Group

Geschäftsführung als oberstes Entscheidungsgremium

Innerhalb der emco Group ist die Geschäftsführung für das Thema Nachhaltigkeit verantwortlich.

Nachhaltigkeitskoordinator

Für die operative Steuerung ist ein Nachhaltigkeitskoordinator zuständig.

Leadership Team

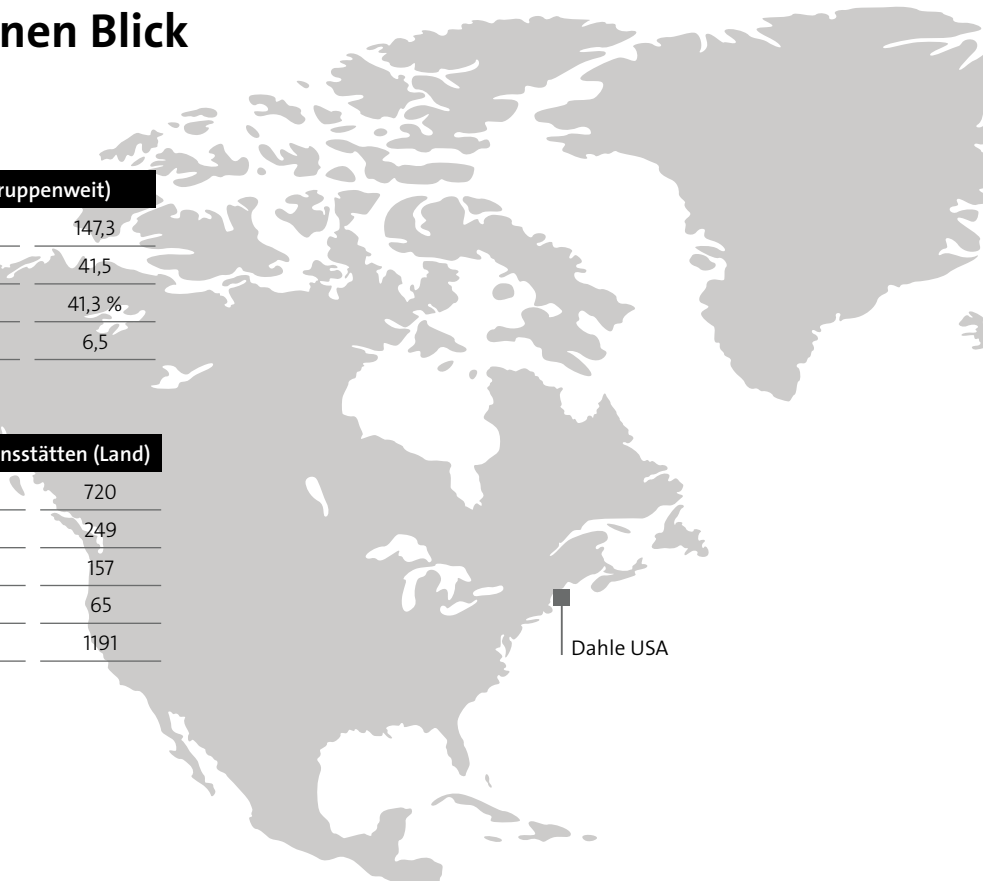
Übergreifende Themen und Ziele werden durch unser Leadership Team entwickelt.


Die emco Group auf einen Blick

Kennzahlen zur Unternehmensgröße in Mio. € (gruppenweit)	
Umsatzerlöse	147,3
Eigenkapital	41,5
Eigenkapitalquote	41,3 %
Investitionen	6,5

Gesamtbelegschaft nach Region in den Produktionsstätten (Land)	
Deutschland	720
Tschechien	249
China	157
Frankreich	65
Gesamt	1191


inklusive Auszubildenden und ohne Leiharbeitskräfte



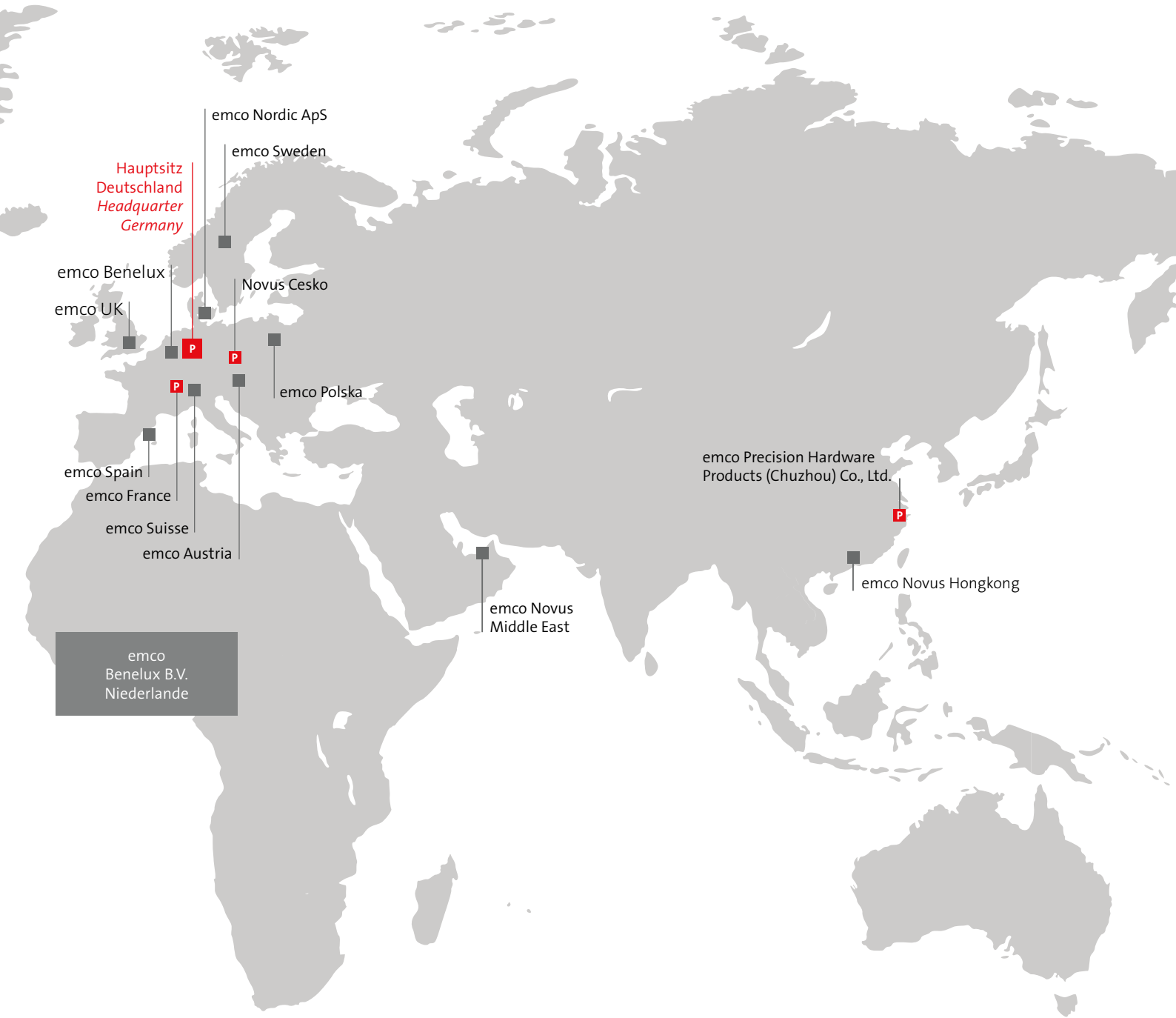
 Erwin Müller GmbH P	emco Polska Sp.z.oo. Polen	emco Novus Middle East Trading LLC Dubai	emco Novus International Ltd. Hongkong	emco Precision Hardware Products (Chuzhou) Co., Ltd P
--	----------------------------------	--	--	---

Tochtergesellschaften
Daughter companies
subsidiaries

 emco Bad GmbH	FRASCO <small>GERMANY</small> Fraas Spiegel GmbH & Co. KG Deutschland
--	--

 emco Bautechnik GmbH	emco France SAS P Dampierre Frankreich	emco Bautechnik Ges. m.b.H. Pasching / Österreich	emco Schweiz AG Lenzburg / Schweiz	emco Spain S.L.U. Barcelona / Spanien
---	--	---	--	---

  Novus Dahle GmbH	Novus Cesko s.r.o. Tschechien P	Dahle North America Inc., USA	Schneider-Novus- Vertriebs GmbH Weilheim Deutschland	Pelltech Ltd. Witney/Oxon England
--	---	-------------------------------------	---	---



KAFLOOR

EFIA®

emco Nordic ApS
Copenhagen
Dänemark

emco Sweden
filial
Schweden

Kafloor Mats GmbH
Gräfenhainichen
Deutschland

EFIA GmbH
Nürnberg
Deutschland

emco Tex GmbH
Gräfenhainichen
Deutschland

■ Niederlassungen
Subsidiaries

■ Beteiligungen
Shareholdings

■ P Produktionsstätten
Production sites

Unternehmensprofil

Die Geschichte der im emsländischen Lingen ansässigen emco Group begann 1945 mit der Firmengründung durch Erwin Müller. Aus bescheidenen Anfängen wuchs ein weltweit operierendes Unternehmen mit einer vielschichtigen Produktpalette. Wir blicken im Berichtsjahr auf eine 77-jährige Unternehmensgeschichte zurück. Ende 2022 waren weltweit ca. 1.200 Mitarbeiter für das Unternehmen tätig. Die emco Group umfasst neben der Muttergesellschaft Erwin Müller GmbH insgesamt 17 Niederlassungen. Als Muttergesellschaft ist die Erwin Müller GmbH dafür ver-

antwortlich die unternehmerischen Ziele der gesamten Gruppe festzulegen und zu verfolgen. Zudem verantwortet sie die Führungs-, Steuerungs- und Kontrollfunktion einschließlich des Risikomanagements sowie die Verteilung der Ressourcen. Dabei bleibt die rechtliche Selbstständigkeit der Tochtergesellschaften gewahrt. Die operative Steuerung obliegt der Geschäftsführung der Holding bestehend aus dem geschäftsführenden Gesellschafter Christian Gnaß (CEO) sowie Daniel Sobhan-Sarbandi (CFO). Als Kontrollgremium fungiert ein Beirat.

6 Geschäftsbereiche 6 divisions



emco Bad *emco Bath*



Bad-Accessoires
Bathroom accessories



Lichtspiegel
Illuminated mirrors



Spiegelschränke
Mirror cabinets



WC-Module
Modules for WC



Lichtspiegel
Illuminated mirrors

emco Bau *emco Building*



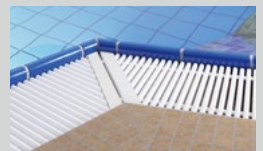
Eingangsmatten
Entrance mats



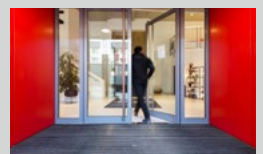
Sauberlauf
Clean-off



Teppichmatten
Carpet mats



Schwimmbadroste
Swimming pool gratings



Eingangsmatten, Sauberlauf
Entrance mats, Clean-off

Aufgrund des diversifizierten Produktangebotes ist die emco Group in drei Unternehmensbereiche gegliedert: emco bad, emco bau und Novus Dahle. Die Unternehmensbereiche agieren im Konzernverbund rechtlich selbstständig und bestimmen weitestgehend die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Gruppe. Diese werden von den zentralen Funktionen der Erwin Müller GmbH (Holding) unterstützt, um Synergien des Konzernverbunds optimal zu nutzen. Die Kundenstrukturen sind innerhalb der emco Group sehr heterogen. Im Wesentlichen handelt es

sich um unterschiedliche Händlergruppen, Einkaufsverbände, Großabnehmer, staatliche Beschaffungsstellen oder Kataloganbieter. Heute präsentiert sich die emco Group weltweit als erfolgreicher Anbieter von maßgeschneiderten Lösungen aus Technik und Design.



Novus Büro
Novus Office

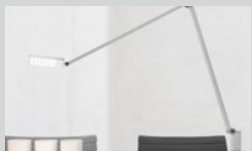


Heftgeräte, Locher
Staplers, perforators

Novus Mehrplatzsystem
Novus More Space System



Mehrplatzsystem
More Space System



Designleuchten
Design luminaire



Novus Werkzeuge
Novus Tools



Elektrotacker
Electric tacker



Handtacker
Hand tacker



Dahle Büro
Dahle Office



Schneidemaschinen
Cutting machines



Aktenvernichter
Document shredders



Präsentationssysteme
Presentation systems



Schneidegeräte
Cutting instruments

Struktur schaffen.

Wie wir Nachhaltigkeit in Handeln überführen

Nachhaltiges Handeln zeigt die emco Group in den folgenden vier Handlungsfeldern:



**Handlungsfeld
Produkte**

Wir haben den Anspruch, unseren Kunden qualitativ hochwertige und innovative Produkte zu bieten. Dabei sind wir uns der ökologischen Verantwortung unserer Produkte von der Entwicklung bis zur Entsorgung bewusst. Dank ihrer Langlebigkeit tragen sie nachweislich dazu bei, Umweltbelastungen zu minimieren. Zudem fordern wir von unseren Lieferanten, verantwortungsbewusst zu wirtschaften und ihre sozialen Rahmenbedingungen förderlich zu gestalten.



**Handlungsfeld
Umwelt**

Bei der Herstellung unserer Produkte achten wir auf eine möglichst umweltschonende Produktion. Durch unsere Managementsysteme stellen wir sicher, dass höchste Umweltstandards eingehalten und fortlaufend weiterentwickelt werden. Die hohe Fertigungstiefe unserer Produktion ist die Grundlage dafür, dass wir unsere Produkte so ressourcenschonend wie möglich herstellen können.



**Handlungsfeld
Mitarbeiter**

Erst die besten Mitarbeiter ermöglichen den Erfolg und die Nachhaltigkeitsleistungen der emco Group. Wir fördern unsere Mitarbeiter weiter, sodass sie den Herausforderungen einer sich ständig ändernden Arbeitswelt gerecht werden können. Zugleich investieren wir in die Gesunderhaltung unserer Mitarbeiter und stellen uns ihren Bedürfnissen nach Flexibilität und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. So schaffen wir ein optimales Arbeitsumfeld. Die Ausbildung und Übernahme junger Menschen ist für uns selbstverständlich.



**Handlungsfeld
Gesellschaft**

Wir tragen Verantwortung für unsere Standorte und die Regionen, in denen wir vertreten sind. Unsere Mitarbeiter wünschen sich und ihren Familien ein lebenswertes Umfeld. Auch dazu leisten wir einen Beitrag. Wir sehen uns als aktiver Partner bei der Gestaltung unserer Standorte und investieren auch in kulturelle und soziale Projekte.

Im Überblick: Unsere Nachhaltigkeitsziele

Handlungsfeld Produkte

- Kunden qualitativ hochwertige und langlebige Produkte anbieten
- Kontinuierliche Investitionen in die Entwicklung innovativer Produkte
- Produkte anbieten, die Umweltbelastungen minimieren
- Eine nachweislich hohe Produktsicherheit bieten
- Lieferanten auffordern, verantwortungsvoll zu wirtschaften und ihre sozialen und ökologischen Rahmenbedingungen förderlich zu gestalten
- Soziale Standards an allen Standorten weltweit sicherstellen und überprüfbar machen

Handlungsfeld Umwelt

- Umweltauswirkungen in der Produktion systematisch und kontinuierlich reduzieren
- Beitrag zum Klimaschutz durch kontinuierliche Senkung von Energieverbrauch und CO₂-Ausstoß
- Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen durch Senkung des Abfallaufkommens und Verringerung von Ausschusses

Handlungsfeld Mitarbeiter

- Sichere Arbeitsumgebung für unsere Mitarbeiter anbieten
- Gesundheit der Mitarbeiter erhalten und fördern
- Alle Mitarbeiter durch Weiterbildungsangebote fördern
- Mitarbeitern eine gute Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ermöglichen

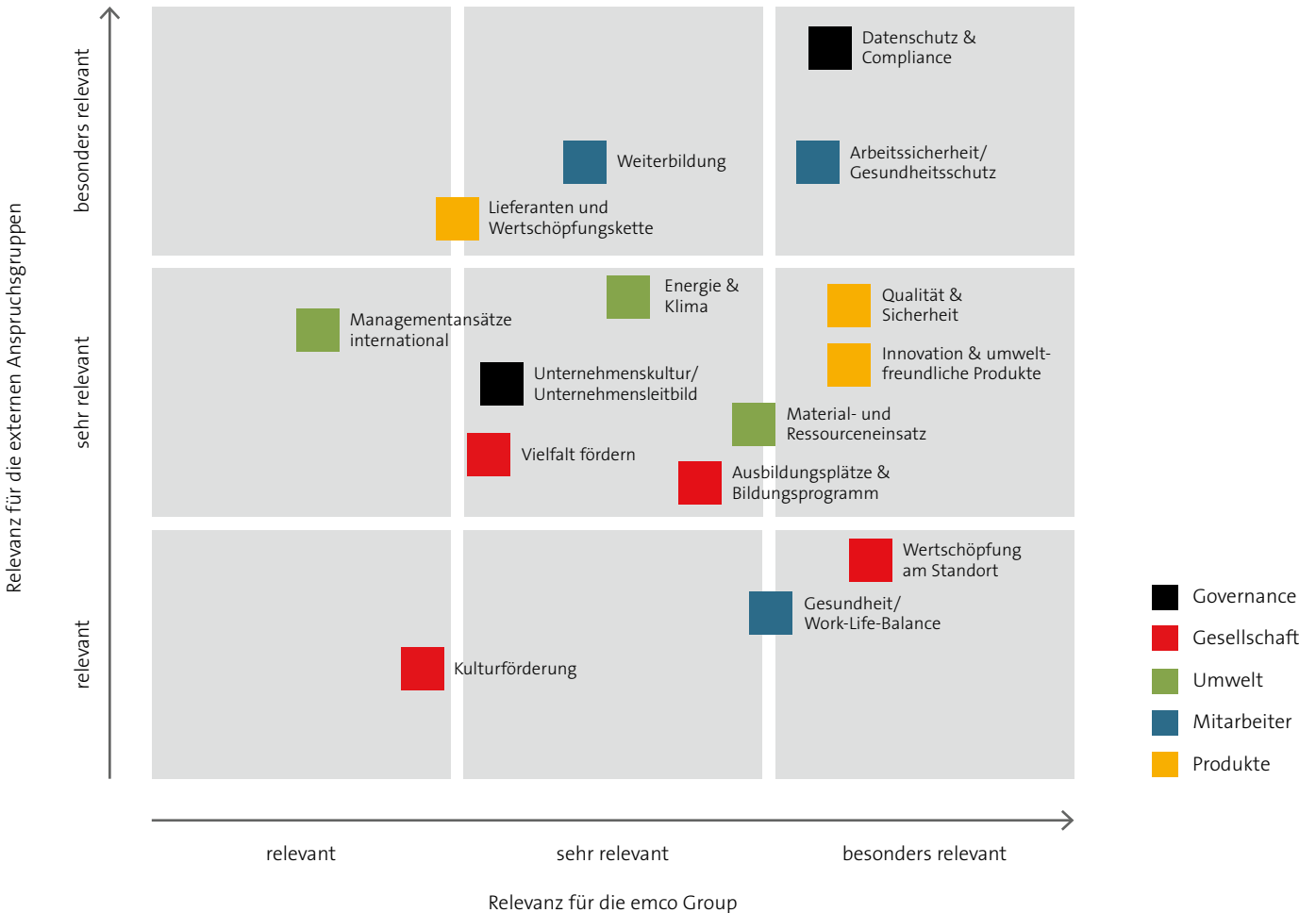
Handlungsfeld Gesellschaft

- Durch sichere Arbeitsplätze zur Wertschöpfung am Standort Lingen in der Region beitragen
- Junge Menschen in ihrer Ausbildung fördern
- Vielfalt leben und Menschen mit Behinderung die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen
- Durch gezielte Förderung von Kultureinrichtungen an den Standorten einen Beitrag zu einem lebenswerten Umfeld leisten
- Nachwuchskünstler aus der Region in den Bereichen Musik und Kunst fördern
- Soziale und integrative Kompetenzen von Kindern über Ferienfreizeiten entwickeln, für Mitarbeiterkinder und sozial benachteiligte Familien

Stakeholder und Wesentlichkeitsmatrix

In den letzten Jahren hat die emco Group in einem mehrstufigen Prozess die Aspekte ihrer Nachhaltigkeitsstrategie analysiert. Ziel der Analyse war es, die Frage zu beantworten: „Was sind für die emco Group die wesentlichen Themen, bei denen wir als Familienunternehmen eine besondere Verantwortung tragen wollen? Das Ergebnis ist wesentlich durch den Austausch und die Bedürfnisse unserer wichtigsten Anspruchsgruppen – Lieferanten, Mitarbeiter, Kunden und Gesellschaft – geprägt. Nur durch eine offene Dialogkultur mit unseren Anspruchsgruppen können wir weiterhin Verantwortung tragen, zukunftsorientiert wachsen und unsere Unternehmensziele erfolgreich umsetzen. Die Ergebnisse dieser Wesentlichkeitsanalyse sind in der Materialitätsmatrix nach dem Stellenwert angeordnet, die sie für Anspruchsgruppen und das Unternehmen haben. Die Einstufung in relevant, sehr relevant oder besonders relevant für Anspruchs-

gruppen und für die emco Group beruht auf dem identifizierten Handlungsbedarf. Eine geringe Einstufung kann dabei aus einer geringen Beeinflussungsmöglichkeit resultieren, aber auch aufgrund eines bereits vorhandenen sicheren Umgangs mit der Thematik. Eine hohe Einstufung bedeutet, dass emco hier Handlungsbedarf sieht – entweder aufgrund sich ändernder Rahmenbedingungen oder auch aufgrund der Einstufung der eigenen Leistungsfähigkeit. Auf dieser Grundlage überprüfen wir regelmäßig unsere strategische Ausrichtung sowie unsere Ziele und Maßnahmen aus dem Nachhaltigkeitsprogramm. Die relevanten Veränderungen und übergreifende Themen mit Blick auf die Wesentlichkeit werden innerhalb der emco Group durch unser Leadership Team entwickelt und koordiniert.



Unternehmenskultur und Compliance



Klaus Mensing
Leiter Recht & Personalwesen
emco Group

Als inhabergeführtes Unternehmen zeichnet sich die Corporate Governance bei emco traditionell durch eine verantwortungsvolle und effektive Unternehmensführung aus. Die Geschäftsführung trägt die Gesamtverantwortung für unsere Nachhaltigkeitsstrategie und für die Compliance-Organisation. Mit der erstmaligen Einrichtung einer Compliance-Organisation in 2018 möchten wir dafür Sorgen tragen, dass Gesetze und interne Richtlinien weiterhin eingehalten werden. Als Basis für unserer Compliance-Organisation und als wesentlicher Bestandteil der wertebasierten Unternehmenskultur bei der emco Group haben wir eine Compliance-Richtlinie formuliert. Sie regelt die Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens ebenso wie mit Kunden, Lieferanten und Dienstleistern. Enthalten sind Vorschriften zur Vermeidung von Interessenskonflikten, zum Datenschutz, zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, zu den Themen fairer Wettbewerb, Kartellrecht sowie Bestechlichkeit, Bestechung und Korruption. In diesem Zusammenhang haben wir 2019 ein Hinweisgebersystem etabliert, über das Mitarbeiter vertrauliche Hinweise auf Verdachtsfälle anonym abgeben können.

Datenschutz/ Datensicherheit

Die Umsetzung der EU-DSGVO spielte 2018 eine wesentliche Rolle. Das Thema Datenschutz und Datensicherheit hat bei der emco Group einen sehr hohen Stellenwert. Um den Anforderungen der EU-DSGVO gerecht werden zu können, erhielten wir Unterstützung von unserem externen Datenschutzbeauftragten. Im Jahr 2018 sind Mitarbeiter aus verschiedenen Unternehmensbereichen zum Thema Datenschutz geschult worden.

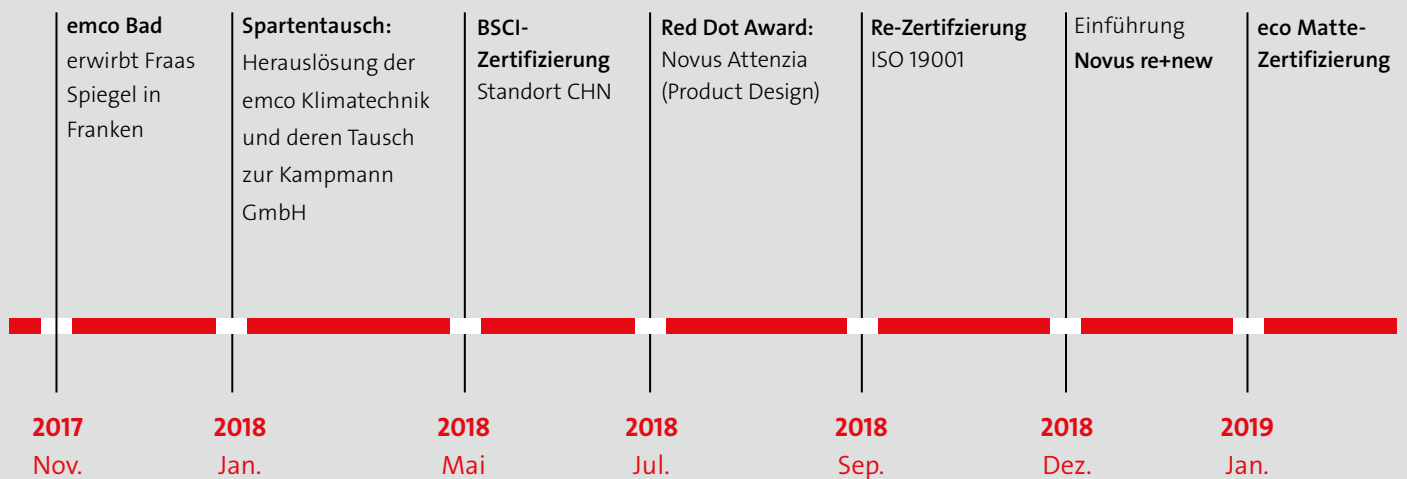
Bußgelder

Im Berichtszeitraum sind bei der Unternehmensgruppe keine Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Vorschriften in Bezug auf die Bereitstellung und Nutzung von Produkten und Dienstleistungen sowie von Umweltvorschriften angefallen. Auch Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften oder begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung der Privatsphäre von Kunden und den Verlust von Kundendaten lagen im Berichtsjahr nicht vor.



Produkte

Wir haben den Anspruch, unseren Kunden qualitativ hochwertige und innovative Produkte zu bieten. Dabei sind wir uns der ökologischen Verantwortung unserer Produkte von der Entwicklung bis zur Entsorgung bewusst. Unsere langlebigen Produkte tragen nachweislich dazu bei, Umweltbelastungen zu minimieren. Wir fordern von unseren Lieferanten, verantwortungsbewusst zu wirtschaften und ihre sozialen Rahmenbedingungen förderlich zu gestalten.



Strategische Ziele

- Kunden qualitativ hochwertige und langlebige Produkte bieten
- Kontinuierliche Investitionen in die Entwicklung innovativer Produkte
- Produkte anbieten, die Umweltbelastungen minimieren
- Eine nachweislich hohe Produktsicherheit bieten
- Lieferanten auffordern, verantwortungsvoll zu wirtschaften und ihre sozialen und ökologischen Rahmenbedingungen förderlich zu gestalten
- Soziale Standards an allen Standorten weltweit sicherstellen und überprüfbar machen

Maßnahmen

- ▶ Kontinuierliche Verbesserung von Werkzeugen und Prozessen
- ▶ Entwicklung und Forschung innerhalb der emco Group
- ▶ Markteinführung umweltfreundlicher Produkte in den verschiedenen Geschäftsbereichen*
- ▶ Relevante Produkte auf freiwilliger Basis hinsichtlich Produktsicherheit extern prüfen und zertifizieren lassen
- ▶ Einführung eines Supplier Code of Conduct für Lieferanten als Vertragszusatz mit einer Selbstverpflichtung, nachhaltig zu wirtschaften
- ▶ Zertifizierung des Standortes Novus Chuzhou (China) nach dem Standard der Business Social Compliance Initiative (BSCI) und dauerhafte Aufrechterhaltung



Klaus-Jürgen Stüwe
Leiter Zentraleinkauf



Daniel Civric
Leiter SHEQ (Safety, Healthy, Environment, Quality)



Wir sehen uns im Bewusstsein der Verantwortung für die nachkommenden Generationen in der Pflicht, nachhaltig mit unseren knappen Ressourcen zu wirtschaften. Der strategische Einkauf nimmt hierbei eine bedeutende Rolle ein.

Um nachhaltig zu sein, müssen sich das Managementsystem des Unternehmens bzw. die Ziele in Managementsystemen an den Zielen einer nachhaltigen Entwicklung orientieren. Erst dann kann nachhaltiges Management in den Bereichen Umwelt, Produkte, Mitarbeiter und Gesellschaft umgesetzt werden.



Handlungsfeld
Produkte



Produkte

Verbesserung ist für die emco Group im Bereich Produkte substantiell. Der kontinuierliche Verbesserungsprozess ist ein wesentlicher Bestandteil der DIN EN ISO 9001:2015 bzw. des Qualitätsmanagements. Nur wer sich fortlaufend weiterentwickelt, kann das Leistungsniveau und die Wettbewerbsfähigkeit aufrechterhalten, auf dynamische interne und externe Entwicklungen reagieren und neue Möglichkeiten identifizieren.

Bei der emco Group belegen aufgrund der Produktvielfalt verschiedene Prüfungen und Zertifizierungen die Qualität – sowohl in Bezug auf ausgereifte Konstruktionen als auch auf hochwertige Materialien und sorgfältigste Verarbeitung. Das GS-Siegel, das CE-Zeichen sowie die DIN EN ISO 9001:2015 dokumentieren den Standard der emco Produkte. Die emco Group verfügt über ein QUS-Managementsystem (Qualität, Umwelt, Sicherheit). Bestandteile der Zertifizierung sind auch die strengen Richtlinien der DIN EN ISO 14001:2015.

Der Begriff Qualität wird im Qualitätsmanagement sehr vielfältig definiert. Für die emco Group haben wir eine Definition formuliert, die alles beinhaltet, was wir für essenziell halten: Das Erfüllen festgelegter und vorausgesetzter Eigenschaften an Produkten, Dienstleistungen und Prozessen. Auch interne Prozesse, vom Marketing bis zum Versand, unterliegen dem Qualitätsmanagement.

Das Konzept des Qualitätsmanagements ist bei uns so angelegt, dass der Schwerpunkt auf Fehlervermeidung gelegt wird. Dahinter steckt der Gedanke, dass die Beherrschung der Prozesse in allen Bereichen und auf allen Ebenen die Fehlerentstehung bereits an der Quelle verhindert. Dabei ist jeder Mitarbeiter verpflichtet, bei der Fehlervermeidung mitzuwirken. Fehler, die zu Abweichungen geführt haben, dürfen sich nicht wiederholen.

100 %

freiwillige Produktsicherheits-
zertifizierung bei Novus Dahle



Qualität und Sicherheit

Die Anforderungen an Qualität sind bei der emco Group in jedem Geschäftsbereich gleich, auch wenn die Produkte und Prozesse durchaus unterschiedlich sind.

Ständiges und übergreifendes Ziel ist es, unseren Kunden qualitativ hochwertige und langlebige Produkte zu bieten.

Das tun wir, indem wir eine kontinuierliche Verbesserung von Werkzeugen und Prozessen anstreben. Unserem Ziel werden wir nur gerecht, wenn wir unser Handeln ständig hinterfragen. Dafür haben wir regelmäßige Qualitätszirkel. An den Veranstaltungen nehmen Vorarbeiter und leitende Angestellte teil. Hier werden Qualitätsprobleme und Verbesserungsmöglichkeiten besprochen und die Informationen anschließend in Form von Schulungen und Weiterbildungen an die Mitarbeiter weitergegeben. Zusätzlich gibt es regelmäßige Unterweisungen. Das ist insbesondere notwendig in Bezug auf sicherheits- und umweltrelevante Prozesse. Zur Verbesserung der Produktqualität werden im Rahmen der Reklamationsbearbeitung die Hinweise und Erkenntnisse, die

im Kundenservice eingehen, gemeinsam mit den Fachabteilungen bearbeitet. Ziel ist es, die Reklamationsquote trotz wachsender Komplexität der hergestellten Produkte auf einem niedrigen Niveau halten.

Unseren Kunden möchten wir eine nachweislich hohe Produktsicherheit bieten. Deswegen lassen wir z.B. alle relevanten Produkte im Novus Dahle Bereich wie z.B. Elektro-Tacker oder Aktenvernichter auf freiwilliger Basis hinsichtlich der Produktsicherheit extern prüfen und zertifizieren (z.B. TÜV Süd, Intertek). Unser Zielwert ist hier eine 100% freiwillige zusätzliche Produktsicherheitszertifizierung auf alle elektrischen Geräte bei Novus Dahle, die zertifizierbar sind.

Es gab im Berichtsjahr 2022 keine Vorfälle, in denen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf die Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit nicht eingehalten wurden. Ziel ist es weiterhin, Produkte ohne jegliche Sicherheitsmängel zu vertreiben.



Innovationen und umweltfreundliche Produkte

”

Wir haben stets den Anspruch, in unseren Produkten ökologische und ökonomische Aspekte mit erstklassigem Design und innovativer Funktionalität zu vereinen.

Die Innovationskraft ist das Ergebnis einer 77 Jahre lang gewachsenen Tradition. Diese wird in allen Unternehmensbereichen gelebt, und ist somit fest in der Unternehmenskultur verankert. So konnte sich die emco Group zu einem weltweit agierenden Unternehmen entwickeln. Schließlich sichern Innovationen unsere Position im internationalen Wettbewerb. Beste Voraussetzungen dafür bietet nicht nur das 2012 eingeweihte Forschungs- und Entwicklungszentrum in Lingen, sondern auch gut ausgebildetes Fachpersonal. Die emco Group investiert kontinuierlich in die Forschung und Entwicklung innovativer Produkte.

Im Berichtsjahr wurden Gesamtinvestitionen in Höhe von 7,1 Millionen Euro getätigt.

Im Forschungs- und Entwicklungszentrum wird die Innovationskraft der emco Group zusammengeführt und visionäres Arbeiten unterstützt. So bietet das Unternehmen als Hersteller mit eigener Entwicklung und Produktion Produkte bester Qualität dank „German engineering“.



Dipl.-Ing. Harald Müller
*13.04.1941 † 18.12.2015
führte das Familienunternehmen
in zweiter Generation

Neben erstklassigem Design und der Innovationskraft spielt die ökologische und sozial verantwortungsvolle Herstellung eine immer größere Rolle bei der Kaufentscheidung. So können wir unsere Wachstumsziele nur dann realisieren, wenn wir diese Trends erkennen, die Bedürfnisse unserer Kunden frühzeitig antizipieren und entsprechend in Produkte umsetzen.

Deshalb möchten wir in Zukunft stärker Produkte anbieten, die umweltschonend sind.

Der Geschäftsbereich Bad spart heute schon Energie und schont die Umwelt, indem er auf die Energie-Effizienz der LED-Technik setzt. Diese bietet viele Vorteile gegenüber anderen Lichtquellen: lange Lebensdauer, optimale Lichtqualität und hohe Lichtausbeute. Die dynamische Steuerung und perfekte Farbwiedergabe lassen gerade das Bad immer im besten Licht erstrahlen. LED-Leuchten leisten einen Beitrag zur Nachhaltigkeit. Sie sind quecksilberfrei, können recycelt werden und arbeiten deutlich länger als vergleichbare Lichtquellen.





Auch der geringe Stromverbrauch gehört zu den unbestreitbaren Vorteilen von LED's. Nachhaltigkeit hat viele Facetten und reicht von der Langlebigkeit und Qualität der Produkte über eine ressourcenschonende Produktion bis hin zur Verwendung von Materialien, die die Umwelt so gering wie möglich belasten. Im Geschäftsjahr 2020 wurde ein neues Aluminiumbearbeitungszentrum in Betrieb genommen. Das führte zu einer Steigerung der Energieeffizienz sowie Reduzierung von Ausschuss und Verschnitt.

Der Geschäftsbereich Novus Bürotechnik ist der älteste Geschäftsbereich der Unternehmensgruppe. Die Produkte zeichnen sich durch ihre extreme Langlebigkeit aus – Beleg dafür sind die langen Garanzzeiten von bis zu 25 Jahren für viele Novus Produkte.

In der Produktserie re+new werden alle Aspekte der Nachhaltigkeit vereint. Die Novus re+new Locher und Heftgeräte bestehen bis zu 95 % aus recyceltem Kunststoff. Sie bieten dabei die gewohnte Novus Qualität und lassen sich leicht wieder in den Recycling-Kreislauf integrieren. Für die Novus re+new Hefter und Locher werden z.B. alte Kühlschränke von einem zertifizierten Recycling-Unternehmen, das jahrelange Erfahrung in der Wiederverwertung von Kühlschränken besitzt, zu Rezyklat

verarbeitet. Rezyklate sind wiederverwertete Kunststoffe aus sogenannten Post-Consumer-Abfällen. Das sind Kunststoffe, die bereits einmal nach ihrem Gebrauch im Rahmen eines Haushalts- oder Gewerbeabfalls entsorgt wurden. So schließt sich der Recycling-Kreislauf. Nicht ohne Stolz verweisen wir hier auf die erfolgreiche Zertifizierung unseres Rezyklat-Lieferanten nach dem EU-Standard „EuCertPlast“. Erst vor wenigen Jahren hatte ein Verbund aus Kunststoffverarbeitern, Kunststoffregranulieren sowie Betreibern von Sammelsystemen das EU-weit gültige Zertifizierungs- und Auditingssystem ins Leben gerufen. Die einheitliche Zertifizierungspraxis gibt Lieferanten wie auch Kunden die Sicherheit, dass die anfallenden Kunststoffabfälle nach besten Branchenpraktiken umwelt- und normengerecht verarbeitet werden.

Mit jedem Kauf eines Novus re+new Produktes geht eine Spende von bis zu einem Euro an den One Earth – One Ocean e.V. (OEOO) zur Finanzierung von Aufklärungs- und Bildungsprojekten zum Thema Meeresmüll und Plastikvermeidung an Grundschulen in Deutschland. OEOO forscht und entwickelt praktikable Lösungen und klärt über das Problem auf. Darüber hinaus sieht das OEOO-Konzept der „Maritimen Müllabfuhr“ vor, den Plastikmüll mit Müllsammelschiffen aus dem Meer zu holen und ihn wiederzuverwerten. Bislang konnten bereits 10.000 € an das Projekt übergeben werden.



Lieferanten und Wertschöpfungskette

An erster Stelle steht für den Zentraleinkauf der emco Group ein integriertes Qualitätsmanagement. Die Einhaltung von Qualitätsstandards hat bei der emco Group absolute Priorität. Deshalb arbeiten wir mit ausgewählten Partnern zusammen. Unsere Lieferanten kennen unseren hohen Qualitätsanspruch und unsere unterschiedlichen Bewertungsmechanismen. Um kompetente und langfristige Partnerschaften einzugehen und um Schwankungen im Bereich der Qualität zu vermeiden, konzentriert sich das Unternehmen auf Kernlieferanten. Dort, wo es möglich ist, arbeitet emco mit lokalen Lieferanten. Für die Produktion und das benötigte Material bedeutet dies, dass zu 54% in Deutschland, zu 21% im europäischen Wirtschaftsraum und zu 25% im außereuropäischen Raum eingekauft wird.

Zur Vermeidung von Risiken strebt das Unternehmen für produkt-kritisches Material eine Zweilieferantenstrategie an. Gemeinsam mit ausgewählten Partnern finden Entwicklungen im Bereich Produktionsmaterial sowie Maschinen und Anlagen statt, die zu maßgeschneiderten Lösungen im Produktionsprozess führen. Eine Herausforderung sehen wir etwa im Dialog mit unseren Lieferanten und in der Formulierung von neuen Einkaufsrichtlinien. Bereits heute führen wir bei unseren Hauptlieferanten Audits vor Ort durch. Um die eigenen Anforderungen und die unserer Kunden weiterhin erfüllen zu können, möchten wir unsere Lieferantenauswahl noch kritischer hinterfragen. Wir werden in Zukunft

unsere Lieferanten aktiv dazu auffordern, verantwortungsvoll zu wirtschaften und ökologische Rahmenbedingungen förderlich zu gestalten. Als Maßnahme führten wir 2019 einen Supplier Code of Conduct ein. Dieser sogenannten SCoC beinhaltet einen Vertragszusatz mit einer Selbstverpflichtung, nachhaltig zu wirtschaften. Er soll Sorge dafür tragen, dass die gesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden. So stehen hier die Verhinderung von Korruption und kartellrechtswidrige Absprachen sowie die Bekämpfung der Kinder – und Zwangsarbeit im Vordergrund. Der Themenbereich Compliance ist für die emco Group sehr relevant und wurde sowohl in die allgemeinen als auch in die Einkaufsrichtlinien aufgenommen und bildet somit die Basis für alle Einkaufsprozesse.

Unser Ziel ist, dass 100% unserer A-Lieferanten bis 2022 den SCoC erfüllen.

BSCI-Zertifizierung

Als Unternehmen tragen wir hinsichtlich Risikomanagement eine große soziale Verantwortung entlang unserer Lieferkette.

Wir verfolgen das Ziel, die sozialen Standards an allen unseren Standorten weltweit sicher und überprüfbar zu gestalten.

Deshalb haben wir für unseren Novus Standort in Chuzhou (China) im Mai 2018 eine erfolgreiche Zertifizierung nach dem Standard der Business Social Compliance Initiative (BSCI) erreicht. BSCI verfolgt das Ziel, die Instrumente und das Verfahren für das gemeinsame European Business Social Compliance Programme zu entwickeln. Die nach BSCI zertifizierten Unternehmen tragen bei der Umsetzung der im BSCI-Verhaltenskodex festgelegten Ziele in Bezug auf die gesellschaftlichen, sozialen und wirtschaftlichen Bedingungen im jeweiligen Land Rechnung.



Im Gespräch mit Dennis Kayser

Herr Kayser, ganz allgemein: Was bedeutet Nachhaltigkeit für den Geschäftsbereich Bau und welchen Stellenwert hat er dort?

Nachhaltigkeit bedeutet für uns Zukunftsfähigkeit und hat deshalb einen hohen Stellenwert. Der verantwortungsvolle Umgang mit den uns zur Verfügung stehenden Ressourcen ist eine Notwendigkeit. Als produzierendes Unternehmen sind wir uns dieser Aufgabe bewusst und stellen uns ihr.

Effizient, hochwertig und individuell gestaltet sind z.B. unsere Eingangsmattensysteme. Sie sind ein wesentlicher Bestandteil eines durchdachten Gebäudekonzepts. Die Entscheidung für unsere Sauberlaufsysteme fällt aus Wertschätzung für das Gebäude, seine Nutzer und die Umwelt.

Wie setzen Sie Nachhaltigkeit in der Unternehmensstrategie um? Wie stellen Sie Ihre die Anforderungen sicher?

Inzwischen kann die Nachhaltigkeit eines Gebäudes über eine Reihe nationaler Standards belegt werden. In Deutschland setzt die Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen Mindestanforderungen für nachhaltige Bauprodukte fest. Bei der Beurteilung werden alle Komponenten berücksichtigt – bis hin zur Eingangsmatte. Der Entwurf und die Umsetzung eines nachhaltigen Gebäudes erfordern also eine ganzheitliche Herangehensweise. emco Bau war als erster Hersteller von hochwertigen Eingangsmattensystemen Mitglied der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB). Damit bieten wir unseren Kunden heute noch Sicherheit bei der Entscheidung für unsere bewährten Matzentypen DIPLOMAT und MARSCHALL.

Welche Rolle spielt bei Ihnen in der Produktentwicklung das Thema Nachhaltigkeit?

Im Geschäftsjahr 2020 wurde mit dem Projekt ECONYL® ein hochinnovativer industrieller Forschungs- und Innovationsprozess gestartet, der nachhaltig die Umwelt entlastet. Es werden Nylonabfälle, wie z.B. nicht mehr verwendbare Fischernetze, Teppich- und Stoffreste, die zur Entsorgung bestimmt wären, gesammelt und in neues Garn verwandelt.



Dennis Kayser
Produktmanagement/ Vertrieb
emco Bau

Das regenerierte Nylon ECONYL® bietet 100 % gleiche Eigenschaften wie neu hergestelltes Nylon, punktet aber zusätzlich mit einem Nachhaltigkeitsvorsprung. Der Abfall wird nicht entsorgt, sondern als Wertstoff genutzt, das bietet folgende Vorteile:

- Ideal für den Abfall, effektiv gegen den Klimawandel
- Reduziert den Treibhauseffekt von Nylon um bis zu 90 % gegenüber dem Material aus Öl
- Positive Energiebilanz durch regenerierte Wertstoffe
- Geringerer Strom- und Wasserverbrauch, weniger CO₂-Emissionen
- Aus Nylonabfällen wird regeneriertes ECONYL®-Garn
- OEKO-TEX-zertifiziertes Garn

Welches Nachhaltigkeitsziel verfolgen Sie im Geschäftsbereich Bau? Was möchten Sie erreichen?

Die Produkte Eingangsmatten und Teppichmatten nehmen nur einen kleinen Teil des Gebäudes ein und unterliegen keinen strengen gesetzlichen Vorgaben. Trotzdem tragen wir mit unseren Produkten dazu bei, dass die Gebäude, in denen sie verbaut sind, den Gebäuderichtlinien entsprechen. Deswegen fühlen wir uns auch ohne spezifischen Produktzertifizierungen aus Eigenmotivation den bereits erreichten Zielen und den gesetzten Standards verpflichtet. Aber um jederzeit nachweisen zu können, dass wir mit unseren Produkten die Regeln und Grenzwerte für Emissionsstandards einhalten, haben wir unsere Eingangsmatten (Innova, Care, Maximus, Conform, Grobfaserrips) in dem TÜV PROFICERT-product Zertifizierungsverfahren Interior erfolgreich zertifizieren lassen.

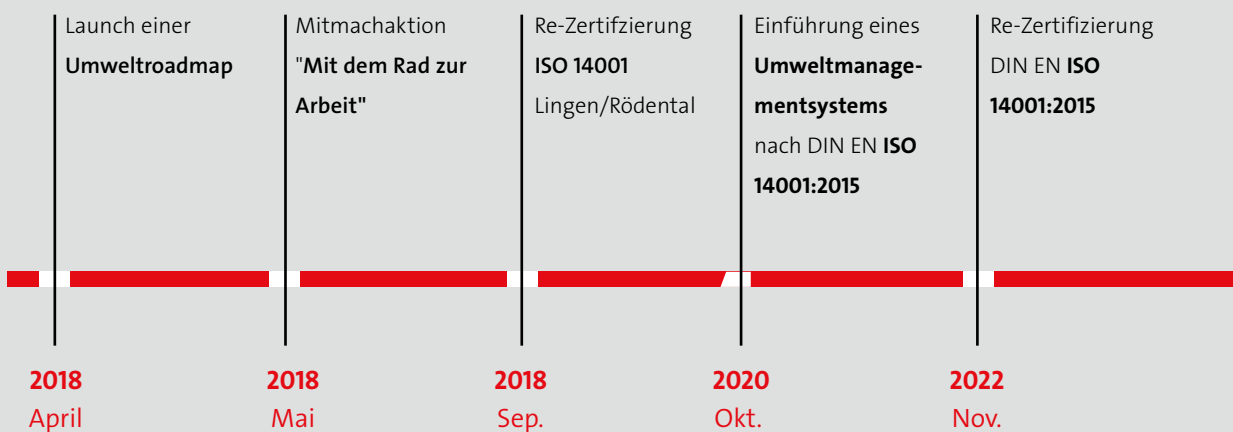
Die Zertifizierung nach den Kriterien des TÜV PROFICERT-product Interior gibt wieder, ob die Emissionsgrenzen verschiedenster Zertifikate eingehalten werden. Es liefert Informationen zu Produkten und deren Herstellung unter qualitativen, gesundheitlichen (Emissionen) und ökologischen (Schadstoffe) Grundsätzen. Die Prüfungen dokumentieren dem Käufer, dass er ein sicheres und „wohngesundes“ Produkt angeschafft hat. Sicherlich eine gute Entscheidung, denn heute verbringen wir über 90% unserer Zeit in geschlossenen Räumen.





Umwelt

Bei der Herstellung all unserer Produkte achten wir auf eine möglichst umweltschonende Produktion. Durch unsere Managementsysteme stellen wir sicher, dass höchste Umweltstandards eingehalten und fortlaufend weiterentwickelt werden. Die hohe Fertigungstiefe unserer Produktion ist die Grundlage dafür, dass wir unsere Produkte so ressourcenschonend wie möglich herstellen können.



Strategische Ziele

- Umweltauswirkungen in der Produktion systematisch und kontinuierlich reduzieren
- Besserer Klimaschutz durch kontinuierliche Senkung von Energieverbrauch und CO₂-Ausstoß
- Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen durch Senkung des Abfallaufkommens und Verringerung von Ausschuss

Maßnahmen

- ▶ Einführung eines Umweltmanagementsystems an allen eigenen Produktionsstandorten und kontinuierliche Zertifizierung nach DIN EN ISO 14001:2015.
- ▶ Einführung eines einheitlichen und international anschlussfähigen Bewertungssystems für Energieverbräuche einführen und Prozesse international standardisieren
- ▶ Entwicklung eines Kennzahlensystems zur Trennung und Definition von Zielwerten zur Reduktion verschiedener Abfallarten und des Abfallaufkommens sowie der Verringerung von Ausschuss

Jörg Böttcher
Betriebsrat



Michaela Gösse
Empfangsmitarbeiterin



”

Für die Mitarbeiter am Standort Lingen wurden an fünf Stellen im Unternehmen Wasserspender zum kostenlosen Gebrauch installiert. Zum Abfüllen hat jeder Mitarbeiter zusätzlich zwei kostenlose Trinkflaschen erhalten.

Durch die Bereitsstellung der kostenlosen Wasserspender und Trinkflaschen habe ich im letzten Jahr über 200 Plastikflaschen gespart. So konnte ich bei der Arbeit einen kleinen persönlichen Betrag zum Umweltschutz leisten.



Umwelt

Das Vermeiden von Umweltbelastungen und die Schonung von natürlichen Ressourcen sind wesentliche Ziele im Nachhaltigkeitsprogramm der emco Group. Konkret bedeutet Umweltschutz für uns:

- Effizienter Einsatz von Ressourcen
- Vermeidung umweltrelevanter Störfälle
- Einsatz umweltgefährdender Stoffe minimieren
- Effizienter Einsatz von Energie
- CO₂-Emissionsoptimierung

Um diese Ziele umzusetzen und sämtliche Prozesse immer nachhaltiger zu gestalten, wird bewusst in neue Technologien investiert und mit entsprechenden Standards gearbeitet. Die Einhaltung geltender rechtlicher Bestimmungen und eigene, darüber hinausgehende Ziele und Anforderungen in Bezug auf Umweltschutz hat oberste Priorität.

Managementansätze International

Mit unserem weltweiten Umweltmanagementsystem stellen wir sicher, dass unsere Produktionsstandorte einen möglichst geringen Einfluss auf die Umwelt nehmen. Die emco Group besitzt keine Grundstücke in Schutzgebieten und es sind keine gefährdeten Arten durch unser Unternehmen bedroht. Ein besonderer Landschaftsschutz oder etwa die Wiederherstellung zuvor zerstörter natürlicher Lebensräume ist daher nicht nötig, ebenso wenig ein gesondertes Biodiversitätsmanagement, das über unser bereits bestehendes Umweltmanagement hinausgehen würde.

An unseren Produktionsstandorten in Tschechien, China, Frankreich und Deutschland arbeiten wir auf hohem Niveau, was Effizienz in den Produktionsabläufen und beim Energieeinsatz angeht. Der Einsatz modernster Technologien ermöglicht es uns, noch umweltfreundlicher, schneller, flexibler und kostensparender zu produzieren. Mit Zertifizierungen unserer Produktionsstandorte in Deutschland und Tschechien nach dem Qualitätsmanagementsystem DIN EN ISO 9001:2015 sowie dem Umweltmanagementsystem DIN EN ISO 14001:2015 wird unser hoher Anspruch durch unabhängige Experten regelmäßig bestätigt.



Übergeordnetes Ziel ist es, die Umweltauswirkungen in der Produktion weiterhin systematisch und kontinuierlich zu reduzieren.

Die zentrale Maßnahme zur Erreichung dieses Ziels ist es, an allen eigenen Produktionsstandorten ein Umweltmanagement und eine kontinuierliche Zertifizierung nach ISO 14001 einzuführen. Der Anteil aller zertifizierten relevanten Standorte soll bei 100 % liegen. Als relevant bezeichnen wir alle Produktionsstandorte. Nicht relevant sind die Vertriebsstandorte.



Energie und Klima

Die Gletscher in den Alpen schmelzen, der Meeresspiegel steigt, Hitzeperioden nehmen zu, Stürme und Überschwemmungen richten Verwüstungen an. CO₂-Emissionen zu reduzieren und damit dem Klimawandel entgegenzutreten, ist eine der zentralen Herausforderungen unserer Zeit. Grund genug bei der emco Group den Ressourcenverbrauch unserer Organisation auf den Prüfstand zu stellen.

Besserer Klimaschutz durch eine kontinuierliche Senkung von Energieverbräuchen und CO₂-Ausstoß ist hier unser erklärtes Ziel.

3.146.208 180.985

kWh Stromverbrauch 2022 am Standort Lingen
Senkung zu 2018: 30%

kWh Stromverbrauch 2022 am Standort in Rödental
Senkung zu 2018: 45%

Die zentrale Maßnahme zur Erreichung ist die Einführung eines einheitlichen und international anschlussfähigen Bewertungssystems für Energieverbräuche. Hierbei sollen Prozesse international standardisiert werden. Besonders in der Logistik sollen Maßnahmen ergriffen werden, um den CO₂-Ausstoß zu reduzieren. Innerhalb unserer Lieferantenbewertung belohnen wir heute Lieferanten mit Bewertungspunkten wenn sie ein Zertifikat der ISO 50001 vorweisen und damit ein systematisches Energiemanagement nachweisen können.

Vielfältige Energiesparmaßnahmen

- Etwa 85 % aller Leuchtmittel wurden an den Lingener Standorten auf LED umgerüstet.
- Work & Charge: Mitarbeitern am Hauptstandort Lingen bieten wir kostenlose Ladestationen für E-Bikes, E-Autos und Elektroroller an.
- Im Bereich Druckluftherzeugung setzen wir energieeffiziente Kompressoren ein und beseitigen regelmäßig Leckagen.

Materialeinsatz und Ressourcenschutz

Bei der emco Group gibt es auf allen Ebenen Initiativen, um den Ressourceneinsatz zu minimieren und mit Umweltbelangen in Einklang zu bringen. Dies gilt sowohl im Hinblick auf unsere eigenen Prozesse als auch im Rahmen der Unterstützung unserer Kunden beim Erreichen ihrer eigenen Nachhaltigkeitsziele.

Wir sind bestrebt, unseren Abfall so gering wie möglich zu halten. Daher berücksichtigen wir bereits bei der Auswahl des zu beschaffenden Materials auch die Art und Menge des entstehenden Abfalls. Wo wir Abfälle nicht vermeiden können, versuchen wir, diese wiederzuverwenden beziehungsweise einem Recycling- oder Verwertungsverfahren zuzuführen. Beispielsweise werden die Produktionsabfälle, wie Angüsse und Ausschusswaren, gesammelt, gemahlen und dem Fertigungsprozess wieder zugeführt. Die Abfallnachweisführung wird an den Standorten in Lingen und Rödental gemäß den gesetzlichen Bestimmungen zentral vom Abfallbeauftragten erfasst und über zertifizierte Entsorger beseitigt. Im Geschäftsjahr 2022 betrug die Abfallmenge am Hauptstandort Lingen ca. 631 t.

Um die Auswahl der eingesetzten Materialien noch gezielter unter nachhaltigen ökologischen Gesichtspunkten zu betrachten, entwickeln wir aktuell ein Kennzahlensystem zur Trennung und Definition von Zielwerten zur Reduktion verschiedener Abfallarten.

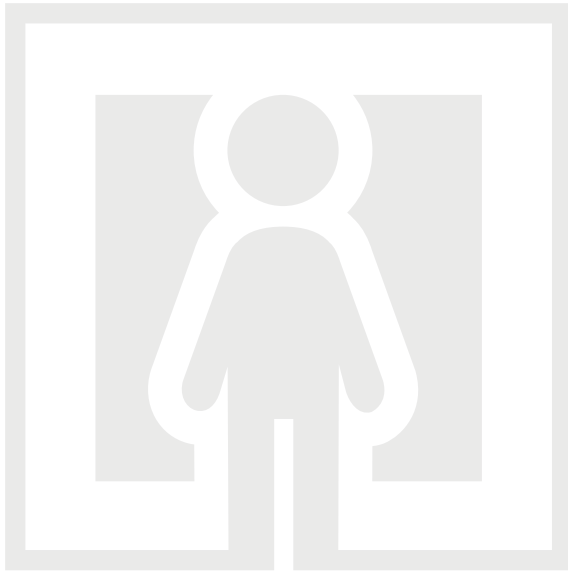
Das Kennzahlensystem sichert den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen, unterstützt bei der Senkung des Abfallaufkommens und der Verringerung von Ausschüssen.



Abfallkennzahlen

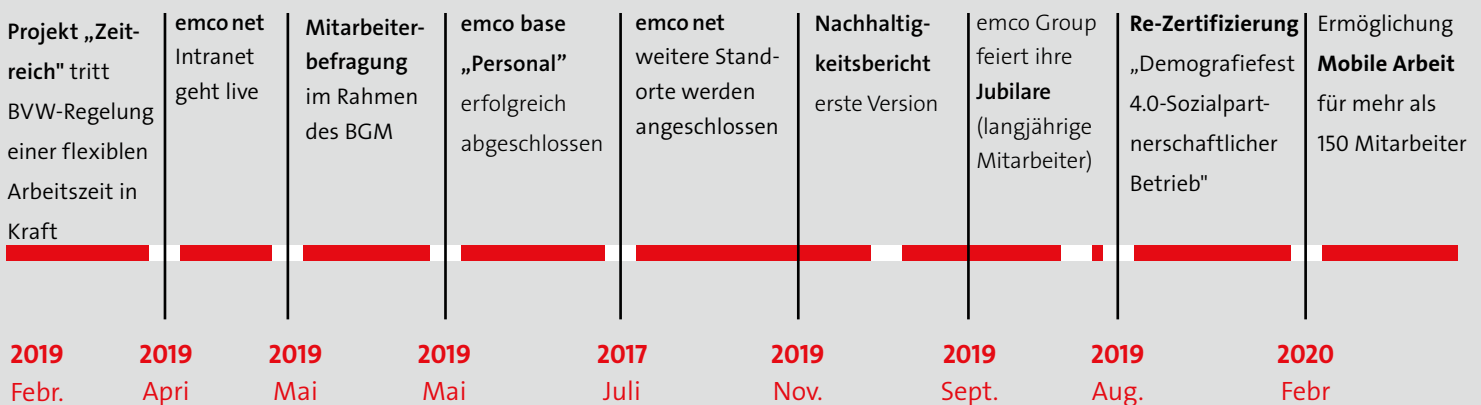
Abfälle am Standort in Lingen (Ems)	Gesamt 2022 (t)	Reduzierung zu 2018 (%)
gefährlicher Abfall	38,97	-7,2
Gewerbeabfall in die thermischer Verwertung	52,01	-51,4
Metalle	288,01	-38,9
sonstige getrennt erfasste Abfälle (100% Verwertung)		
Glas	9,66	-41,2
Holz	120,88	-13,0
Papier/ Pappe	98,84	-41,5
Folie	15,90	-58,2
Kunststoffe/Rips	7,00	-66,2
Gesamte Abfallmenge	631,27	





Mitarbeiter

Erst die besten Mitarbeiter ermöglichen den Erfolg und die Nachhaltigkeitsleistungen der emco Group. Wir fördern unsere Mitarbeiter weiter, so dass sie den Herausforderungen einer sich ständig ändernden Arbeitswelt gerecht werden können. Zugleich investieren wir in die Gesunderhaltung unserer Mitarbeiter und stellen uns ihren Bedürfnissen nach Flexibilität und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. So schaffen wir ein optimales Arbeitsumfeld. Die Ausbildung und Übernahme junger Menschen ist für uns selbstverständlich.



Strategische Ziele

- Sichere Arbeitsumgebung für unsere Mitarbeiter anbieten
- Gesundheit der Mitarbeiter erhalten und fördern
- Alle Mitarbeiter durch Weiterbildungsangebote fördern
- Mitarbeitern eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen

Maßnahmen

- ▶ Arbeitsschutzthemen durch Maßnahmen und Schulungen für alle Berufsgruppen präsent halten. (Eigene Kategorie/ Bereich BGM im emconet)
- ▶ Etablierung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements
- ▶ Re-Zertifizierung „Demografiefest 4.0. Sozialpartnerschaftlicher Betrieb“

Anika Stover
Personalwesen



Frederike Nordmeyer
Demografieagentur
für die Wirtschaft



In unserem Unternehmen gibt es bestimmt das eine oder andere Talent, das Potenzial für mehr oder andere Verantwortung hat, und dies gilt es zu erkennen, zu fördern und im Talentpool zu hinterlegen.

”

Durch die Teilnahme am Zertifikat „Demografiefest – Sozialpartnerschaftlicher Betrieb“ beweist die emco Group ihr besonders nachhaltiges Engagement, weil Ziele für die Personalgewinnung oder das Gesundheits- und Wissensmanagement strategisch gedacht und konsequent umgesetzt werden. So profitieren alle: zukünftige, junge und ältere Beschäftigte.



Handlungsfeld
Mitarbeiter



Mitarbeiter

Als verantwortungsvolles Familienunternehmen in der Region setzen wir auf eine Personalpolitik, die das Engagement unserer Mitarbeiter honoriert und fördert.

Unter dem Leitsatz "Gesund bleiben, gerne und erfolgreich bei emco arbeiten" wurde im Berichtszeitraum das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) fortgesetzt. Das BGM verfolgt zwei Ziele: die Gesundheit der Mitarbeiter weiterhin aktiv zu fördern und das Engagement für die eigene Gesundheit zu steigern, insbesondere unter Berücksichtigung der Folgen, die sich aus der demografischen Entwicklung ergeben. Eine wichtige Rolle spielt dabei der eigens geschaffene Steuerkreis des BGM. Dieser hat die Aufgabe, die Zielerreichung zu überprüfen, die Projekte innerhalb des BGM zu initiieren, zu steuern und zu koordinieren. Dem BGM-Steuerkreis gehören Unternehmensleitung, Personalleitung, die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsrat an.

Gesundheit und Work-Life-Balance

Die Gesundheitsförderung der emco Group umfasst unter normalen Umständen den Betriebssport und das Firmenfitnessprogramm emcofit. Aber wie in allen anderen Bereichen hat auch hier die Corona-Pandemie tiefgreifende Einschnitte verursacht. Statt der Förderung stand 2020 nun die Wahrung der Gesundheit im Fokus: Gleich zu Beginn der Krise wurden Dienstreisen auf ein absolutes Minimum begrenzt, Meetings virtuell durchgeführt, Desinfektionsspender aufgestellt und zudem kostenlose Masken verteilt. Gemeinsam wurde viel erreicht: Mitarbeiter fuhren ihre Stundenkonten herunter und gingen – wo irgend möglich – ins Homeoffice. Die Phase der Kurzarbeit von Mitte April bis Ende Juli half zudem, Abstandsregelungen umzusetzen, bis dann im September eine Maskenpflicht bei Verlassen des Arbeitsbereiches den Schutz der Mitarbeiter gewährleistete.

Das langfristige Ziel ist es, nach der Besiegung der Corona-Pandemie, wieder allen Mitarbeitern ein umfangreiches Betriebssportprogramm zu ermöglichen.

Als "Sozialpartnerschaftlicher Betrieb" verfolgt emco kontinuierlich das Ziel, Arbeitsbedingungen zu verbessern. Mit dem Projekt ZEITREICH konnten wir bereits 2018 gemeinsam mit unseren Mitarbeitern neue Arbeitszeitmodelle entwickeln (dazu mehr im Interview).



emco Kinderbetreuung

Einen ganz besonderen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf leistet die emco Kinderbetreuung. Mitarbeiter am Hauptstandort haben die Möglichkeit im Notfall eine qualifizierte und zertifizierte Tagesmutter anzurufen, die ins Haus kommt, um im Fall der Fälle den Nachwuchs zu betreuen. Die Nothilfe erfolgt für Mitarbeiter in Kooperation mit der „Wachstumsregion Ems-Achse e.V.“, in der die emco Group Mitglied ist.

Betriebliche Sozialberatung

In Kooperation mit dem SKM stellt die emco Group Mitarbeitern in Lingen einen externen Berater zur Verfügung, der Hilfe bei Lebenskrisen, Suchterkrankungen oder Problemen am Arbeitsplatz anbietet. Die Beratung für emco Mitarbeiter (und deren Familienangehörige) erfolgt kostenfrei und streng vertraulich.

Familienfreundlicher Betrieb

Seit 2015 trägt emco das Gütesiegel für Familienfreundlichkeit, das durch die Emsländische Stiftung Beruf und Familie vergeben wird und für den Zeitraum von drei Jahren gültig ist. Im Jahr 2022 wurde die emco Group erfolgreich re-zertifiziert. (Gültigkeit bis 2024). Zentral ist bei der Bewertung die Glaubwürdigkeit und Authentizität des Engagements für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den fünf Bereichen: Unternehmens- und Führungskultur, Kommunikation, Arbeitsorganisation, Unterstützungsangebot.





Schutz und Sicherheit

Arbeitssicherheit ist ein zentrales Anliegen der Geschäftsführung der emco Group – insbesondere im Bereich der Produktion.

Übergeordnetes Ziel ist, es unseren Mitarbeitern eine sichere Arbeitsumgebung anzubieten.

Die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle lag im Berichtsjahr bei 5 Unfällen. Nach jedem Unfall wird die Ursache erforscht, um Maßnahmen ergreifen zu können und Wiederholungen zukünftig zu vermeiden. Als Unterstützung sind unsere Sicherheitsfachkräfte in allen Werken präsent und beraten in allen Fragen des Arbeitsschutzes und der Unfallprävention am Arbeitsplatz (Hauptstandort Lingen und Rödental).

In Abstimmung mit der Berufsgenossenschaft und dem Betriebsarzt tagt der gesetzlich vorgeschriebene Arbeitssicherheitsausschuss (ASA) viermal im Jahr. Ihm gehören der Betriebsarzt, der Betriebsrat, die Geschäftsleitung, die technische Leitung, der Umweltbeauftragte, Sicherheitsfachkräfte und die Personalleitung an.

Eigeninitiativen: Ergonomisch sorgen wir bereits seit langem vor. Fast 75% der Verwaltungsarbeitsplätze am Standort Lingen sind mit einem höhenverstellbaren Arbeitstisch ausgestattet. Langfristiges Ziel ist es, alle Verwaltungsarbeitsplätze an unserem Hauptstandort damit auszustatten.



Aus- und Weiterbildung und lebenslanges Lernen

Insbesondere vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung ist es unser Anspruch, ein altersgerechtes und zeitgemäßes Arbeitsumfeld zu schaffen. Die Themen Aus- und Weiterbildung haben für uns einen hohen Stellenwert. Wir möchten Mitarbeiter dabei unterstützen, individuelle Ziele zu erreichen und so ihre Zufriedenheit zu steigern.

Über die bedarfsgerechte Planung und Realisierung der Aus- und Weiterbildung im Unternehmen entscheiden die jeweiligen Vorgesetzten in Abstimmung mit der Abteilung Personalwesen. Um neue Talente zu gewinnen und langfristig zu halten, bieten wir ein modernes Arbeitsumfeld. Wir begegnen unseren Mitarbeitern auf Augenhöhe und räumen ihnen individuelle eigene Gestaltungsmöglichkeiten ein.

Mit unserem Projekt "emcobase Personal" wollen wir über arbeitsplatzbezogene Interessen und Fähigkeiten hinaus Talente, Interessen, Fertigkeiten unserer Mitarbeiter erfahren und weiterentwickeln (Talentpool), um sie zukünftig möglichst interessensgerecht fördern und einsetzen zu können. Die Umsetzung des Talent-Pool-Ansatzes wird nach einem individualisierten Weiterbildungs-konzept erfolgen. Das Roll-Out von Weiterbildungsmaßnahmen soll auch an den Produktionsstandorten in Tschechien und China greifen, um sie zukünftig möglichst interessensgerecht fördern und einsetzen zu können.



Im Gespräch mit Heinz Pfeffer und Klaus Mensing



Klaus Mensing (l.), Leiter Recht & Personalwesen der emco Group, und Heinz Pfeffer (r.), Geschäftsführer IG Metall (Rheine)

Herr Pfeffer, welchen Anforderungen muss sich ein mittelständisches Unternehmen wie emco in der heutigen Zeit stellen und wie bleibt es fit für die Zukunft?

Heinz Pfeffer: Digitalisierung, Energiewende und Mobilitätswende werden dramatische Veränderungen in der Entwicklung, der Produktion, dem Vertrieb und der Verwaltung bringen. Arbeitsplätze werden sich deutlich verändern, einfache Tätigkeiten fallen weg bzw. werden automatisiert. Neue, anspruchsvolle Arbeitsplätze werden entstehen. Diesen Wandel werden wir nicht aufhalten. Unternehmen müssen sich darauf einstellen. Dies geht nur mit qualifizierten und motivierten Beschäftigten, die keine Angst vor diesem Wandel haben. Die Stärken des Einzelnen erkennen und fördern, ein lebenslanges Lernen ermöglichen, Weiterbildung als ständige Führungsaufgabe festlegen. Faire Bezahlung, persönliche Entwicklungsmöglichkeiten und flexible Arbeitszeiten, die sowohl die Marktanforderungen als auch die Bedürfnisse der Beschäftigten berücksichtigen, gehören ebenfalls dazu. Für uns sind auch Tarifverträge ein wesentlicher Faktor für eine erfolgreiche Umsetzung des anstehenden Transformationsprozesses. Sie sichern ein Mindestmaß an Sicherheit. Gerade in unruhigen Zeiten benötigen die Beschäftigten diese Sicherheit, um im Unternehmen eine gute Leistung zu erbringen.

Herr Mensing, angesichts solcher Anforderungen und nachhaltiger Trends wie dem des demografischen Wandels: Welche Maßnahmen unternimmt emco schon heute, um sich der daraus resultierenden Herausforderungen zu stellen?

Klaus Mensing: Wir haben bereits frühzeitig eine Reihe von Maßnahmen eingeleitet und teilweise auch schon umgesetzt, um uns diesen Herausforderungen zu stellen. Mit unserem Projekt „**emcobase Personal**“ haben wir mit dem Betriebsrat ein Programm gestartet, um unsere Mitarbeiter kontinuierlich und systematisch im Hinblick auf die sich verändernden Anforderungen ihres jeweiligen Arbeitsumfeldes zu entwickeln. Darüber hinaus ermöglichen wir unseren Mitarbeitern in diesem Programm, über die Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes, Interessen, Fähigkeiten, Vorlieben mitzuteilen, die wir erfassen, was uns in die Lage versetzt, diese Mitarbeiter gezielter nach ihren Fähigkeiten und Interessen entwickeln und einsetzen zu können.

Zusammen mit der AOK haben wir ein ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ins Leben gerufen – ein weiterer Baustein der Gesunderhaltung unserer Mitarbeiter. Im Hinblick auf beide vorstehenden Programme sind wir von der Demografieagentur des Landes Niedersachsen 2017 als demografiefestes Unternehmen zertifiziert worden. Wir investieren seit Jahren in die Berufsausbildung junger Menschen und sind als Top-Ausbildungsbetrieb durch die für uns zuständige IHK zertifiziert. Darüber hinaus sind wir als familienfreundlicher Arbeitgeber durch die Emsländische Stiftung „Familie und Beruf“ zertifiziert. Als solcher halten wir für unsere Mitarbeiter eine Notfallbetreuung für deren Kinder vor.

All diese Maßnahmen sind nachhaltig angelegt, da die Zertifizierungen nicht auf Dauer erteilt werden, sondern durch regelmäßige Re-zertifizierungen, die eine ständige Weiterentwicklung unsererseits erfordern, erneuert werden müssen. Seit Jahren halten wir für unsere Mitarbeitern ein Firmenfitnessprogramm sowie die Möglichkeit zum Betriebssport vor, was ebenfalls der Gesundheitsförderung und Gesunderhaltung unserer Mitarbeiter dient. Wir haben bereits vor Jahren, lange vor der Regelung des neuen Betriebsrentenstärkungsgesetzes einen Sozialpakt eingeführt und geben unseren Mitarbeitern nicht nur teilweise, wie nach der neuen gesetzlichen Regelung, sondern vollständig die von uns eingesparten Arbeitgebersozialabgaben bei einer Entgeltumwandlung weiter. Anfang des Jahres haben wir, um ein letztes Beispiel zu nennen, mit dem Abschluss von zwei Betriebsvereinbarungen zum mobilen Arbeiten einerseits und der Neuregelung von Flexkonten andererseits, das vom Bundesministerium geförderte Projekt "Zeitreich" abgeschlossen, das zum Gegenstand hatte, Arbeitszeitmodelle im Spannungsfeld, Flexibilitätsanforderungen aus Arbeitgebersicht und Zeitsouveränität als Arbeitnehmerbedürfnis zu entwickeln. Auch bei diesem Projekt handelt es sich wiederum um ein sozialpartnerschaftliches Projekt, in dem Arbeitgebervertreter und Arbeitnehmervertreter unter maßgeblicher Beteiligung der Mitarbeiter durch Befragungen und Teilnahme an Workshops die Ergebnisse gemeinsam erarbeitet haben.

Herr Pfeffer, Herr Mensing, in welchem Verhältnis steht die Partnerschaftlichkeit zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeber zum Erfolg?

Heinz Pfeffer: Es gibt naturgemäß Konfliktfelder zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeber. Der Streit um die Höhe der Entgelte oder die Arbeitszeiten gehört dazu. Bei der Lösung dieser Konflikte geht es um einen fairen Ausgleich der unterschiedlichen Interessen. Gleichzeitig besteht in zahlreichen Themenfeldern ein gemeinsames Interesse und gemeinsame Ziele. Wie sichern wir den Fachkräftebedarf im Unternehmen und der Region? Was bewegt hochqualifizierte Arbeitnehmer, ins Emsland zu ziehen? Hierbei geht es um die Bezahlung aber auch um die Themen Familie und Beruf, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Forschung und Entwicklung. Eine große Rolle spielt dabei die Zusammenarbeit zwischen den Hochschulen und den Unternehmen.

Klaus Mensing: Ich kann mich den Ausführungen von Herrn Pfeffer nur anschließen. Nur ein wirtschaftlich gesundes Unternehmen ist in der Lage, sichere Arbeitsplätze zu schaffen, zu erhalten und faire und angemessene Löhne zu zahlen. Nur mit motivierten und gut ausgebildeten Arbeitnehmern ist es einem Unternehmen wie dem unseren möglich, nachhaltig und dauerhaft wirtschaftlich erfolgreich zu sein. Beide Seiten sind also darauf angewiesen einen fairen Ausgleich ihrer jeweiligen Interessen zu erzielen, um jeweils nachhaltig erfolgreich zu sein.

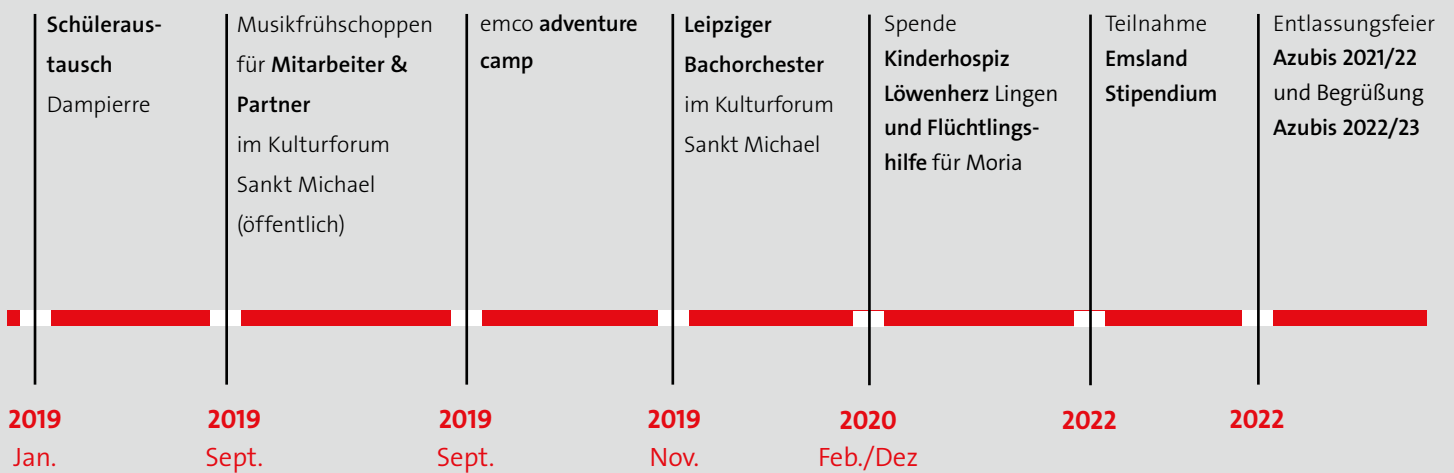
Herr Pfeffer, Sie kennen die emco Group nun schon eine ganze Weile. Wie würden Sie emco in einem Satz charakterisieren?

Heinz Pfeffer: Die emco group ist ein innovatives Familienunternehmen mit starken Wurzeln im Emsland und einer internationalen Ausrichtung. Dabei ist es sich der Verantwortung für die Beschäftigten, der Region und der Erhaltung der Umwelt bewusst.



Gesellschaft

Wir tragen Verantwortung für unsere Standorte und die Regionen, in denen wir vertreten sind. Unsere Mitarbeiter wünschen sich und ihren Familien ein lebenswertes Umfeld. Auch dazu leisten wir einen Beitrag. Wir sehen uns als aktiver Partner bei der Gestaltung unserer Standorte und investieren auch in kulturelle und soziale Projekte.



Strategische Ziele

- Durch sichere Arbeitsplätze zur Wertschöpfung am Standort Lingen und in der Region beitragen
- Junge Menschen in ihrer Ausbildung fördern
- Vielfalt leben und Menschen mit Behinderung die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen
- Kultureinrichtungen am Standort Lingen unterstützen und dadurch einen Beitrag zu einem lebenswerten Umfeld leisten. Nachwuchskünstler aus der Region in den Bereichen Musik und Kunst fördern
- Soziale und integrative Kompetenzen von Mitarbeiterkindern über Ferienfreizeiten entwickeln

Maßnahmen

- ▶ Mindestens 500 aktive Mitarbeiter am Standort Lingen
- ▶ Angebot von jährlich min. 10 Ausbildungsplätzen durch die Ausbildungsinitiative der emco Group
- ▶ Unterstützung des Christophorus-Werkes Lingen e.V. durch die Besetzung des Fachbeirats Inklusion
- ▶ regionales Sponsoring
- ▶ emco**adventurecamp** als Freizeitlager



Alois Fährmann
Leiter Logistik



Merle Fährmann
IT



Die Erwin Müller GmbH ist seit 77 Jahren ein erfolgreiches Familienunternehmen und hat mittlerweile mehreren Generationen einen sicheren Arbeitsplatz geboten. Der Erfolg eines Unternehmens lässt sich immer auch an der hohen Anzahl langjähriger Mitarbeiter messen. So empfehlen viele Kolleginnen und Kollegen ihren Kindern, Enkelkindern, Nichten und Neffen hier eine Ausbildung zu machen. Auch ich habe meiner Tochter vor einigen Jahren ans Herz gelegt, eine Ausbildung bei emco zu starten. Sie hat die Chance genutzt und ist jetzt fester Teil unseres IT-Teams.

Nicht nur mir bedeutet der Begriff emco von klein auf etwas, gerade in der Region ist die Unternehmensgruppe als ein attraktiver Arbeitgeber bekannt. Der Empfehlung meines Vaters gefolgt zu sein, habe ich nicht bereut. Ich bin sehr glücklich, in einem Unternehmen mit einer sehr familienbewussten Unternehmenskultur zu arbeiten, in dem Teamarbeit und Hilfsbereitschaft großgeschrieben wird.



Wertschöpfung an unseren Standorten

Als einer der größten Arbeitgeber in der Region ist emco traditionell eng mit dem Standort Lingen und der Heimatregion (Landkreis Emsland) verbunden. Durch sichere Arbeitsplätze und die Wertschöpfung hier am Standort Lingen leisten wir einen nachhaltigen Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung und sozialer Sicherheit in der Region. Dies soll auch zukünftig so bleiben.

Deshalb haben wir uns als Ziel gesetzt, dauerhaft mindestens 500 aktive Mitarbeiter am Hauptstandort Lingen zu beschäftigen.

Das Gemeinwohl liegt der emco Group am Herzen und die Förderung sozialer, kultureller und gesellschaftlicher Projekte spielt eine wichtige Rolle im Unternehmen. emco unterstützt Projekte an verschiedenen Standorten. Die Auswahl von Aktivitäten orientiert sich dabei an den zuvor genannten Grundsätzen und Zielen. Durch die Wertschöpfung am Standort Lingen sowie die Ausbildung und Förderung junger Menschen leisten wir zudem einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag.

Vielfalt fördern

Inklusiver Betrieb

Als "Inklusiver Betrieb" ausgezeichnet ist emco seit 2014 Partner für Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen. Durch diese Kooperation erklärt sich emco bereit, Praktika oder dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen eines ausgelagerten Werkstatt-Arbeitsplatzes am Standort Lingen (Ems). Dadurch ermöglichen wir Menschen mit Behinderung die Option auf eine spätere Übernahme in ein sozialversicherungspflichtiges Anstellungsverhältnis.

Die emco Group bietet im Rahmen dieses Projektes jährlich mindestens 4 Menschen mit Behinderung die Teilhabe am Arbeitsleben an.

Patenkinder der emco Group

Seit vielen Jahren unterstützen die Mitarbeiter der emco Group mit dem CCF-Spendenkonto (Charitable Child Fund) verschiedene Patenschaften auf der ganzen Welt und geben somit Kindern in Not die Chance auf eine bessere Zukunft. Durch einen freiwilligen Spendenbeitrag in Höhe von 0,26 €, der monatlich über die Lohnabrechnung einbehalten wird, konnten auch im Jahr 2022 fünf Patenschaften aufrechterhalten werden. Die derzeitigen Patenkinder kommen aus Sri Lanka, Sambia, Kenia, Uganda und Ecuador und werden vom Kinderhilfswerk "ChildFund Deutschland" betreut.

emcoadventurecamp

Seit vielen Jahren bietet emco in den Herbstferien ein Ferien-camp für Mitarbeiterkinder des Standorts Lingen an.

Das jährliche Angebot liegt bei 15 Kindern. Ziel ist es, das Freizeitangebot "emcoadventurecamp" auch an den Standorten Tschechien und China anzubieten.

Freiwilligenprojekt bei emco Novus Hong Kong: Sozialpartnerschaft mit "Food-Angel"

Die Tochtergesellschaft emco Novus International Ltd. Hong Kong wurde für ihren Einsatz und ihr Engagement für Gesellschaft, Umwelt und Arbeitnehmer mit dem „Caring Company Scheme Award 2017/2018“ belohnt.

Dafür hatten sich die Mitarbeiter u.a. entschlossen, die Hilfsorganisation „FoodAngel“ mit einem freiwilligen persönlichen Einsatz zu unterstützen. Dabei werden überschüssige Lebensmittel aus Supermärkten, Hotels und von Märkten eingesammelt und an Bedürftige vergeben. In Hong Kong werden aus den Lebensmitteln auch Gerichte gekocht, in Menüschen verpackt und ausgefahren.

emco Group spendet für Kinderhospiz

Ein spontaner Aufruf wurde zum großen Erfolg. Auf Initiative eines Mitarbeiters wurde die Belegschaft zu einer Spende an das Lingener Hospiz aufgerufen. So wurden kurz vor Weihnachten überall im Unternehmen kleine Spardosen aufgestellt, in denen die emco Mitarbeiter für das Kinderhospiz spenden konnten. Die Belegschaft fand die Aktion so toll, dass ein ansehnlicher Betrag zusammenkam, der dann von der Geschäftsführung aufgestockt wurde.





Ausbildungsprogramme

Viele der Führungskräfte bei der emco Group stammen aus den eigenen Reihen. Wir investieren kontinuierlich in unsere Mitarbeiter – auch in den Nachwuchs. An den deutschen Standorten liegt die Ausbildungsquote bei 3,2 Prozent. Allein im Berichtsjahr 2022 haben 8 junge Talente eine Ausbildung begonnen. Insgesamt bilden wir in verschiedenen Berufen aus. Das Engagement der emco Group für eine nachhaltige Personalpolitik, spiegelt sich auch in der Auszeichnung als IHK-TOP-Ausbildungsbetrieb wider. Das Unternehmen wurde im Blick auf das Qualitätssiegel im Juli 2018 erfolgreich geprüft und zertifiziert. Mit dem Siegel wird die hohe Qualität, mit der der Fachkräftenachwuchs bei der emco Group ausgebildet wird, bestätigt. Wir bieten eine Ausbildung auch im Rahmen eines dualen Studiums an, wobei man zwischen 4 verschiedenen Fachrichtungen wählen kann. 2022 gab es im Unternehmen einen dualen Studenten.

Den Umfang dieser Ausbildung wollen wir fortsetzen, daher haben wir uns das Ziel gesetzt, jedes Jahr mindestens 10 Ausbildungsplätze anzubieten.

Emsland-Stipendium

Die emco Group engagiert sich als Stifter im Programm "Emsland-Stipendium – Wirtschaft trifft Talente". Die enge Verbundenheit der regionalen Unternehmen mit der Hochschule Osnabrück am Campus Lingen wird damit gestärkt und jungen Talenten wird die Möglichkeit gegeben, in den Förderunternehmen Betriebspraktika zu absolvieren, ihre Abschlussarbeit zu schreiben und erste betriebliche Erfahrungen zu sammeln.

Kaufmännische Ausbildungsberufe (m/w/d)

Fachinformatiker für Systemintegration •
Industriekaufmann • Kaufmann für Spedition und
Logistikdienstleistung

Technische Ausbildungsberufe (m/w/d)

Elektroniker für Betriebstechnik • Fachkraft für Lagerlogistik/
Fachlagerist • Industriemechaniker • Mechatroniker •
Technischer Produktdesigner • Verfahrensmechaniker für
Kunststoff- und Kautschuktechnik • Zerspanungsmechaniker •
Werkzeugmechaniker

Duale Studiengänge (m/w/d)

Bachelor of Arts - Betriebswirtschaft • Bachelor of
Engineering - Wirtschaftsingenieurwesen • Bachelor of
Engineering - Engineering technischer Systeme •
Bachelor of Science - Wirtschaftsinformatik

Kultur fördern

Kulturforum Sankt Michael e.V.

Seit seiner Gründung vor 20 Jahren verfolgt der gemeinnützige Verein das Ziel, das kulturelle Leben in der Stadt Lingen mit Konzerten der Genres Klassik, Jazz und Blues zu bereichern. Hierbei wird die regionale Jugend- und Talentförderung immer wieder in den Fokus gerückt – eine Herzensangelegenheit des verstorbenen Vereinsgründers Harald Müller. Nach dessen Ableben übernahm CEO Christian Gnaß den Vorsitz des Vereins, um über die Förderung durch den Hauptsponsor emco Group dieses Engagement auch zukünftig zu erhalten. Wie viele andere Bereichen des Lebens hat aber natürlich auch die Kulturarbeit stark unter der Corona-Pandemie gelitten. So wird das Kulturforum Sankt Michael voraussichtlich erst im Sommer 2023 wieder seine Pforten öffnen können.



Kennzahlenübersicht

Gesamtbelegschaft nach Region (Land)	
Deutschland	720
Tschechien	249
China	157
Frankreich (emco Bau und Novus)	65
inklusive Auszubildende u. ohne Leiharbeitskräfte (s.u.)	
Kennzahlen zur Personalstruktur (Deutschland)	
Gesamtanzahl der Beschäftigten	720
davon Frauen	236
davon Männer	484
Aufteilung der Mitarbeiter nach der Art der Beschäftigung	
davon kaufmännisch	407
davon gewerblich	294
Leiharbeiter (nicht inkl.)	8
davon Auszubildende	19
Aufteilung der Mitarbeiter nach Arbeitszeitmodell	
davon Teilzeit	86
davon Frauen	70
davon Männer	16
davon Vollzeit	634
davon Frauen	166
davon Männer	468
Kennzahlen zur Eltern- und Pflegezeit* (Deutschland)	
Anzahl der Mitarbeiter in Eltern-/ Pflegezeit	8
davon Frauen	8
davon Männer	0
Alter, Betriebszugehörigkeit	
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	15,94
Durchschnittsalter der Mitarbeiter in Jahren	46,28
Altersstruktur	
unter 30 Jahre alt	90
30–50 Jahre alt	287
über 50 Jahre alt	343
Fluktuation Deutschland	
Fluktuationsquote = Abgänge/durchschn. Personalbestand 2022	12%

GRI Anforderungen

	GRI-Standard / Angabe: Option Core	Verweis & Kommentar	Seite
GRI 102: Allgemeine Angaben 2018 Organisationsprofil	102-01	Name der Organisation	Unternehmensprofil 6
	102-02	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Unternehmensprofil 7
	102-03	Ort des Hauptsitzes	Unternehmensprofil 4, 6
	102-04	Betriebsstätten	Unternehmensprofil 5
	102-05	Eigentum und Rechtsform	Unternehmensprofil 6
	102-06	Bediente Märkte	Unternehmensprofil 7
	102-07	Größenordnung der Organisation	Unternehmensprofil 4
	102-08	Informationen über Angestellte und Mitarbeiter	Kennzahlenübersicht 4, 42
	102-09	Lieferkette	Lieferanten und Wertschöpfungskette 18
	102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation u. ihrer Lieferkette	keine wesentlichen Veränderungen (2018)
	102-11	Vorsorgeprinzip und Vorsichtsmaßnahmen	Nachhaltigkeitsziele, Managementansätze 9, 23
	102-12	Externe Initiativen	Vorwort der Geschäftsführung, Lieferanten und Wertschöpfungskette 2, 18
	102-13	Mitgliedschaft in Verbänden	Mitgliedschaften und Auszeichnungen 1, 19
GRI 102: Strategie	102-14	Aussagen der Führungskräfte	Vorwort der Geschäftsführung 2, 3
GRI 102: Ethik u. Integrität	102-16	Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen	Unternehmenskultur, Compliance 11
GRI 102: Unternehmensführung	102-18	Führungsstruktur	Unternehmensprofil 6
			Nachhaltigkeitsmanagement 11
GRI 102: Einbindung von Stakeholdern	102-40	Liste der Stakeholdergruppen	Stakeholder 10
	102-42	Bestimmen und Auswählen von Stakeholdern	Stakeholder 10
	102-43	Ansatz für Stakeholdereinbeziehung	Stakeholder, Vorwort 3, 10
	102-44	Schlüsselthemen	Materialität 10
GRI 102: Vorgehensweise bei der Berichterstattung	102-45	Entitäten, die in den Konzernabschlüssen erwähnt werden	Über diesen Bericht 1
	102-46	Bestimmungen von Berichtsinhalt u. Themenabgrenzung	Über diesen Bericht 1
	102-47	Liste der wesentlichen Themen	Materialität 10
	102-48	Neuformulierung der Informationen	Über diesen Bericht 1
	102-49	Änderungen der Berichterstattung	Über diesen Bericht 1
	102-50	Berichtszeitraum	Über diesen Bericht 1
	102-51	Datum des aktuellen Berichts	Über diesen Bericht 1
	102-52	Berichtszyklus	Über diesen Bericht 1
	102-53	Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht	Über diesen Bericht 1
	102-54	Aussagen zu Berichterstattung in Übereinstimmung	Über diesen Bericht 1
	102-55	GRI Inhaltsindex	GRI Anforderungen 42-45
102-56	Externe Prüfung	Über diesen Bericht 1	
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung	201-01	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftl. Wert	emco auf einen Blick, Kennzahlenübersicht 4, 42
	201-02	Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen	Bislang sind die finanziellen Auswirkungen durch den Klimawandel für die emco Group gering und werden daher nicht ausführlich in die Berichterstattung aufgenommen
	201-03	Verpflichtungen aus leistungsorientierten o.a. Pensionsplänen	Handlungsfeld Mitarbeiter 28, 32
	201-04	Finanzielle Unterstützung von Seiten der Regierung	Interview im Handlungsfeld Mitarbeiter 33
GRI 204: Beschaffungspraktiken	204-01	Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten	Lieferanten und Wertschöpfungskette 18
	205-02	Informationen und Schulungen zu Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung	Compliance 11
	205-03	bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	Compliance 11
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten	206-01	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung	Compliance 11
GRI 301: Materialien	301-01	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Materialeinsatz und Ressourcenschutz 24
	301-02	Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe	Ressourcensparsamkeit/-effizienz P3 Anteil grüner Produkte 16, 17
	301-03	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	Innovation, umweltfreundliche Produkte 17

GRI-Standard / Angabe: Option Core		Verweis & Kommentar	Seite	
GRI 302: Energie	302-01	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Managementansätze International, Energie und Klima	23, 24
	302-03	Energieintensität	Energie und Klima	24
	302-04	Verringerung des Energieverbrauchs	Energie und Klima	24
GRI 304: Biodiversität	304-03	Geschützte oder renaturierte Lebensräume	Managementansätze International	23
GRI 305: Emissionen	305-01	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Energie und Klima	24
GRI 306: Abwasser und Abfall	306-02	Abfall nach Art und Entsorgungsverfahren	Materialeinsatz & Ressourcenschutz, Abfallkennzahlen	24, 25
	306-03	Erheblicher Austritt schädlicher Substanzen	Im Berichtszeitraum sind keine schädlichen Substanzen ausgetreten	
GRI 307: Umwelt Compliance	307-01	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	Compliance, Die Einhaltung von Umweltauflagen wird durch das implementierte Managementsystem ISO 14001 innerhalb des Unternehmens gesteuert	11
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten	308-01	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Lieferanten und Wertschöpfungskette	18
	308-02	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette & ergriffene Maßnahmen	Qualität und Sicherheit	15
GRI 401: Beschäftigung	401-01	Neue Angestellte und Angestelltenfluktuation	Ausbildungsplätze und Bildungsprogramme, Kennzahlenübersicht	38, 42
	401-03	Elternzeit	Kennzahlenübersicht	42
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	402-01	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	Nach Beschlussfassung durch den zuständigen Betriebsrat in einem mit diesen abgestimmten Ablauf und mit gemeinsam vereinbarten Frist.	
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-01	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Schutz und Sicherheit	30
	403-02	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Schutz und Sicherheit	30
	403-03	Arbeitsmedizinische Dienste	Gesundheit und Work-Life-Balance	29
	403-04	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Wesentlichkeit, Schutz und Sicherheit	28, 30
	403-05	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Wesentlichkeit, Schutz und Sicherheit	28
	403-06	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	Wesentlichkeit, Gesundheit und Work-Life-Balance	28, 29
GRI 404: Aus- und Weiterbildung	404-01	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem	Die durchschnittliche Stundenzahl kann derzeit noch nicht repräsentativ erfasst werden. Für die Zukunft arbeiten wir an einer Erfassungsmethode, die ein repräsentatives Monitoring ermöglicht.	
	404-02	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Aus- und Weiterbildung und lebenslanges Lernen, Interview	30, 31
	404-03	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	Aus- und Weiterbildung und lebenslanges Lernen, Interview im Handlungsfeld Mitarbeiter	30, 31
GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit	405-1	Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten	Vielfalt fördern, Kennzahlentabelle Mitarbeiter	37, 42
GRI 406: Gleichbehandlung	406-01	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Compliance	11

GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	407-01	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	Das Recht auf Versammlungsfreiheit und Tarifverhandlungen ist in Deutschland gesetzlich festgeschrieben. Um das Risiko einer Gefährdung der Versammlungsfreiheit und von Tarifverhandlungen in der Lieferkette zu minimieren, verpflichten wir 2019 100% unserer A-Lieferanten zur Einhaltung unseres Supplier Code of Conduct. Für den Berichtszeitraum sind uns keine Vorfälle bekannt.	
GRI 408: Kinderarbeit	408-01	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	Am Standort in China sind wir BSCI zertifiziert. Um das Risiko von Kinderarbeit in der Lieferkette zu minimieren verpflichten wir 2019 100% unserer A-Lieferanten zur Einhaltung unseres Supplier Code of Conduct. Im Berichtszeitraum sind uns keine Vorfälle von Kinderarbeit bekannt.	18
GRI 413: Lokale Gemeinschaften	413-01	Geschäftsstandorte mit Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	Wertschöpfung an unseren Standorten	36-41
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten	414-01	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	Lieferanten und Wertschöpfungskette	18
	416-02	Verstöße im Zusammenhang mit den Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen	Qualität und Sicherheit	15
	417-02	Verstöße im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	Keine	
	417-03	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	Compliance	11
GRI 418: Schutz der Kundendaten	418-01	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten	Compliance, Datenschutz	11
GRI 419: Sozioökonom. Compliance	419-01	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	Compliance	11

Erwin Müller GmbH
Breslauer Straße 34-38
D-49803 Lingen (Ems)
Tel. +49 (0) 591 9140-0
Fax +49 (0) 591 9140-811
info@emco.de

www.emco-group.com

Architecture | Worklife

