



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2023

zur Berichterstattung zum Nationalen Aktionsplan
Wirtschaft und Menschenrechte

Stannol GmbH & Co. KG

Leistungsindikatoren-Set

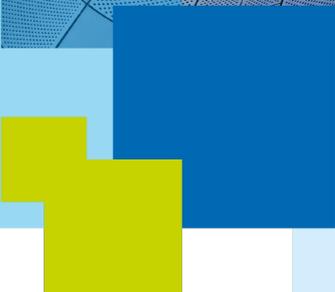
GRI SRS

Kontakt

Assistance CEO / Sustainability
Susanne Schlüter

Haberstr. 24
42551 Velbert
Deutschland

+49 2051 3120126
+49 20513120111
susanne.schlueter@stannol.de



Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Zusätzliche Berichtsinhalte:



Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und
Menschenrechte in Kriterium 17 -
Menschenrechte

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2023, Quelle:

Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Stannol blickt auf eine lange Tradition in der Lötmitteherstellung zurück: Bereits seit über 140 Jahren vereint das Unternehmen in seinen Produkten Erfahrung und Fortschritt. Bis heute gilt Stannol als Pionier der modernen Löttechnik und ist als Marke fest am Markt etabliert. Das Unternehmen ist spezialisiert auf die Herstellung von Lötdrähten, Lotpasten, Flussmitteln sowie Stangen- und Barrenloten. Die Produktpalette umfasst außerdem Mess- und Prüfgeräte, Schutzlacke sowie weiteres Zubehör. Neben seinem hohen Qualitätsstandard setzt Stannol auf eine nachhaltige und ökologische Fertigung: Unter dem Namen greenconnect bietet das Unternehmen eine komplette Produktpalette an, die Nachhaltigkeit und Fairness in den Mittelpunkt stellt.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Branchenverantwortung

Als einer der führenden Anbieter im Bereich Löttechnik produziert und liefert Stannol Produkte für die Elektronikindustrie. Stannol sieht sich in dieser Branche als Vorreiter und hat mit dem seit Jahren etablierten Fairtin und der nachhaltigen Produktlinie greenconnect bereits ein klares Zeichen gesetzt. Unser Engagement für einen wirksamen Klimaschutz steigern wir fortlaufend. Dafür setzen wir in erster Linie auf nachhaltig agierende Geschäftspartner und umwelt- und menschengerechteren Rohstoffabbau. Wir gehen in den direkten Dialog mit allen Stakeholdern und nehmen das Thema aktiv mit in branchenrelevante Foren und Veranstaltungen.

Einbindung des Themas Nachhaltigkeit in die Unternehmensstrategie

Neben dem nachhaltigen Produktportfolio setzen wir seit 2019 bereits vielfältige Umgestaltungs- und Reduktionsmaßnahmen an unseren Betriebsstandorten um. Um unsere Ziele zu erreichen, stehen für uns vor allem Automations- und Energieeffizienzmaßnahmen sowie die Nutzung von erneuerbaren Energien im Fokus. Darüber hinaus möchten wir aber auch in allen Geschäftsfeldern das Bewusstsein nachhaltig beeinflussen, Zuliefernde, Kund:innen und Mitarbeitende auf diesem Weg mitnehmen, in den fortlaufenden Dialog gehen und entsprechend handeln. Seit 2022 hat Stannol das Thema Nachhaltigkeit als ein Fokusthema in die Unternehmensstrategie integriert und das volle Engagement aller Führungskräfte dazu gewonnen. Diese Strategie wird von oben nach unten gelebt. Seit 2023 wurden für alle Abteilungen konkrete und verpflichtende Zielsetzungen und Maßnahmen verabschiedet, die begleitet, überprüft und umgesetzt werden. Basierend auf den erreichten Zielen und Erkenntnisse aus unseren Aktivitäten und den wachsenden externen Anforderungen werden gemeinsam mit den Abteilungen aufbauende Schritte definiert.

Unsere Handlungsfelder

Wir betrachten das Thema Nachhaltigkeit ganzheitlich und unser Handeln als alternativlos. Wir sind uns bewusst, dass wir in vielen Bereichen umdenken und aus der Komfortzone kommen müssen. Dabei versuchen wir, unser wirtschaftliches Handeln in Einklang mit ökologischen und sozialen Belangen sowie mit einer verantwortungsvollen Unternehmensführung zu bringen. Unter Einbindung aller Abteilungen und Personen werden die Ist-Zustände beleuchtet, hinterfragt sowie Entwicklungs- und Handlungsmöglichkeiten identifiziert. Es werden Strategien entwickelt sowie kurz-, mittel- und langfristige Maßnahmen abgeleitet.

Vier Handlungsfelder bilden die Struktur für das Nachhaltigkeitsmanagement bei Stannol:

- Produkte und Entwicklung
- Wertschöpfung und Lieferkette
- Umwelt und Standorte
- Beschäftigte und Gesellschaft

Aus dieser Zuordnung ist unser erster Nachhaltigkeitsbericht in 2021 entstanden, der die wichtigsten Maßnahmen und Zielsetzungen unseres strategischen Nachhaltigkeitsengagements dokumentiert. Seit 2022 berichten wir gemäß dem DNK-Standard. Es werden fortlaufend weitere Entwicklungen angestoßen.

Standards und Zielsetzungen

Stannol orientiert sich bei seiner Nachhaltigkeitstrategie an folgenden Standards:

Mit unserer Nachhaltigkeitstrategie und unserem Engagement nehmen wir insbesondere auf die Erreichung folgender Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen positiven Einfluss:

- SDG 8 (MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM)
- SDG 10 (WENIGER UNGLEICHHEITEN)
- SDG 12 (NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION)
- SDG 13 (MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ)
- SDG 15 (LEBEN AN LAND)
- SDG 17 (PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE)

Anforderungen aus der ISO 14001 Zertifizierung

Die Zielsetzung der ISO 14001 ist es, Organisationen dabei zu helfen, Umweltmanagementsysteme zu implementieren, die sie unterstützen, ihre Umweltziele zu erreichen und gleichzeitig ihre betriebliche Effizienz und Produktivität zu steigern.

Hierzu gehören:

- die Identifizierung und Bewertung der Umweltauswirkungen von Geschäftspraktiken und -verfahren, deren Minimierung oder Eliminierung,
- die Überwachung und Erfassung von Umweltkennzahlen (z. B. Energieeffizienz, Abfallmenge), um die Umweltleistung überwachen und verbessern zu können,
- die Einhaltung von gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen im Bereich Umweltmanagement,
- die kontinuierliche Verbesserung des Umweltmanagementsystems, um optimale Leistungen und Effizienz zu erreichen.

Stannol Leitbild

In einem gemeinsamen von Führungskräften und Beschäftigten formulierten Leitbild wird das gemeinsame Verständnis unserer Zusammenarbeit formuliert und ein verbindlicher Handlungsrahmen definiert, der geprägt ist von gegenseitiger Wertschätzung, Respekt, Fairness und Loyalität und die kollegiale und wertschätzende Zusammenarbeit stärken soll. Durch gezielte Maßnahmen und Aktivitäten wird dieses Leitbild unterstützt und jede Person aktiv eingebunden, um eine gemeinsame Weiterentwicklung zu fördern.

Code of Conduct

Die Grundlage für unser nachhaltiges Handeln bilden soziale, ethische und ökologische Standards, wie sie beispielsweise in den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), im Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) und in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen beschrieben werden. Durch eine konsequente Weiterverfolgung unserer Strategie bei Neulieferant:innen konnte eine Verbesserung der CoC-Quote bei den produktionsrelevanten Lieferant:innen von 64% (2021) auf **94%** (2023) erreicht werden. Das Bewusstsein für ein nachhaltiges Handeln in unserer Lieferkette ist stark gewachsen und der direkte Dialog zu dieser Thematik hat die Zusammenarbeit mit vielen Lieferant:innen gestärkt.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Wir haben erkannt, dass die Rohstoffe im Bereich Metalle und Chemikalien die

wesentlichsten Auswirkungen auf unseren CO₂-Fußabdruck haben und für uns aus Sicht der Nachhaltigkeit die größte Herausforderung darstellt. Beide Rohstoffbereiche sind geprägt von besonderen ökologischen, sozioökonomischen und politischen Besonderheiten:

METALLE

Umfeld

In unseren Produkten kommt hauptsächlich das Metall Zinn zum Einsatz, welches zu den Rohstoffen mit sehr geringen Reserven zählt und demnach als kritisch einzustufen ist. Dennoch ist Zinn zur Herstellung von Elektronikprodukten unabdingbar und somit ein strategischer Technologierohstoff. Mit der Primärrohstoffgewinnung gehen negative Umweltauswirkungen einher, die überwiegend unter menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen in Südostasien stattfinden.

Inside-out-Perspektive

Wir sehen uns im Bereich der Löttechnik als Vorreiter, da wir uns der genannten ökologischen und sozialen Herausforderungen in unserer Branche bewusst sind und diese bereits aktiv angehen und positiv beeinflussen. Dazu zählt insbesondere der Bezug von fairem Zinn als zentraler Hebel in unserer Lieferkette. Bereits seit 2016 kaufen wir schwerpunktmäßig Zinn ein, das unter umwelt- und menschengerechteren Bedingungen abgebaut wird. Dieses Zinn stammt aus zertifizierten Minen, die sowohl soziale als auch ökologische Belange berücksichtigen. Seit 2023 setzen wir in unserer Einkaufsstrategie bei unseren Beschaffungsentscheidungen verstärkt auf die Verwendung von Sekundärmaterialien.

Outside-in-Perspektive

Wir erkennen in den sinkenden Zinnreserven eine potenzielle Bedrohung unseres Kerngeschäfts sowie der Branche. Daher ist eine Umstellung auf eine nachhaltige, faire und recycelte Beschaffungsstrategie unabdingbar. Zusätzlich zählen Erze und Konzentrate von Zinn zu den Konfliktmineralien. Aus diesem Grund fällt Zinn unter verschiedene internationale Anforderungen, welche die Sorgfaltspflichten in der Lieferkette betreffen. Stannol setzt daher auf eine nachhaltige und verantwortungsvolle Verfolgung der Lieferkette durch den Einsatz der Blockchain-Technologie und legt bereits seit 2020 die Lieferkette seines verwendeten Zinns offen. Mit dieser Transparenz wird garantiert, dass soziale und ökologische Standards eingehalten werden.

Chancen und Risiken sowie Schlussfolgerungen

Um bestmöglich die CO₂-Emissionen zu senken, hat Stannol die Einkaufsstrategie angepasst und setzt den Schwerpunkt auf die Beschaffung von Sekundärzinn, welches wir von europäischen Recyclingunternehmen beziehen. Beim Bezug von Primärzinn wird fast ausschließlich auf fair gehandeltes Zinn aus zertifizierten Minen zurückgegriffen. Damit leisten wir

einen Beitrag zur Ressourcenschonung und längeren Verfügbarkeit von Zinn. Daneben kommen in unseren Produkten weitere hochwertige Sekundärmaterialien zum Einsatz. Das von uns bezogene Silber und Kupfer besteht zu 100% aus Sekundärmaterial. Unsere Strategie ist es, unseren Bedarf ausschließlich mit recyceltem und fairem Zinn zu decken und wir sind davon überzeugt, dass sich dadurch unsere Umweltbelastungen nachhaltig reduzieren lassen. Außerdem sehen wir es im Rahmen unserer Strategie als einen wichtigen Punkt, mit Geschäftspartner*innen aktiv in den Dialog zu gehen, um zur Verbesserung der Haltung und Denkweise im Bereich Nachhaltigkeit beizutragen. Durch die Mitwirkung an nachhaltigen Förder- und Forschungsprojekten, aber auch mit erfolgreichen Referenzprojekten unserer Kunden bei der Umstellung auf faires Material wollen wir in der Branche für Sichtbarkeit sorgen und das nachhaltige Bewusstsein und Handeln voranbringen.

CHEMIKALIEN

Umfeld

In unseren Produkten werden Chemikalien verarbeitet, welche aufgrund ihrer synthetischen Herstellungsprozesse negative Auswirkungen auf die Umwelt haben. Hierzu zählen insbesondere Isopropanol und Ethanol. Aktuell entwickeln sich in diesem Bereich viele neue Technologien, wodurch nachhaltige Alternativen entstehen, die bei der Produktion unserer Produkte potenziell eingesetzt werden können. Daher ist es wichtig, den Markt fortlaufend zu beobachten und in entsprechenden Foren mitzuwirken, um nachhaltige Trends zu erkennen und aufzugreifen zu können. Diese Entwicklungen und Erkenntnisse gilt es anschließend zu begleiten und erfolgreich zu implementieren.

Inside-out-Perspektive

Wir sind uns unserer Verantwortung bewusst und setzen bei den eingesetzten Chemikalien zunehmend auf ressourcenschonende und biobasierte Alternativen. Bei den Flussmitteln bieten wir bereits seit Jahren wasserbasierte Flussmittel an, wodurch sich der Verbrauch von Isopropanol reduziert. Des Weiteren wurden alle ethanolbasierten Flussmittel zu 100% auf die Verwendung von Bio-Ethanol umgestellt. Außerdem werden systematisch synthetische Harze durch Naturharze ersetzt. Mögliche Alternativen und Entwicklungen werden regelmäßig mit unseren Zuliefernden besprochen und umgesetzt.

Outside-in-Perspektive

Die Verwendung synthetischer Chemikalien bringt automatisch Umweltbelastungen mit sich. Daher ist es nötig, dass wir neue, nachhaltige Lösungsansätze erforschen und entwickeln, um diese anschließend am Markt zu etablieren. Unser F&E-Team beschäftigt sich kontinuierlich mit aktuellen Anforderungen, Produktverbesserungen und ressourcenschonenden

Alternativen. Zuletzt im November 2023 konnte die F&E-Abteilung erneut zwei Produktinnovationen auf den Markt bringen und das nachhaltige Produktportfolio erweitern.

Chancen und Risiken sowie Schlussfolgerungen

In diesem Bereich möchte Stannol ebenfalls eine Vorreiterrolle übernehmen und sukzessive so viele Rohstoffe wie möglich von synthetischer auf biobasierte Herstellung umstellen. Dies wollen wir durch die Unterstützung seitens F&E und die Implementierung einer nachhaltigen Einkaufsstrategie erreichen. Unsere Kunden werden über die nachhaltigen Produktalternativen informiert und bei der Umstellung beraten und begleitet. Damit tragen wir fortlaufend zum Angebot einer ressourcenschonenderen Löttechnik in der Branche bei.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Unser Engagement für einen wirksamen Klimaschutz steigern wir fortlaufend. Dafür setzen wir in erster Linie auf nachhaltig agierende Geschäftspartner:innen, umwelt- und menschen-gerechteren Rohstoffabbau sowie vielfältige Umgestaltungs- und Reduktionsmaßnahmen an unseren Betriebsstandorten. Wir stecken uns hohe Ziele, die wir mit viel Engagement verfolgen.

Unsere wichtigsten mittel und langfristigen Ziele sind:

- die Reduktion klimaschädlicher Gase
- das Einsparen von Primärmaterial durch eine nachhaltige Einkaufsstrategie
- die Entwicklung von nachhaltigen Sekundärrohstoffkonzepten

Um diese Ziele zu erreichen, haben wir ab 2021 das Thema Nachhaltigkeit als Fokusthema in die Unternehmensstrategie aufgenommen. In 2022 wurden alle Führungskräfte und Mitarbeitenden über diese Ausrichtung informiert, eingebunden und sensibilisiert und gemeinsam konkrete Strategiepaperie erarbeitet. Seit 2023 wurden feste, eigenverantwortliche Nachhaltigkeitsziele für alle Abteilungen verabschiedet. Die Strategie umfasst im Schwerpunkt folgende Zielsetzungen und damit verbundene kurz-, mittel und langfristige Unterzielsetzungen:

Betrieb

Es wurde eine systematische Verbesserung und Optimierung der Verfahren und

Produktionsprozesse durch Automation verfolgt und die Reduktion von Verbräuchen konsequent mithilfe konkreter Energieeffizienzmaßnahmen konsequent vorangetrieben. In Zusammenarbeit mit Energieberatungen wurde zudem ein Sanierungs- und Umrüstungsfahrplan erstellt. In 2023 sind daraufhin zahlreiche Maßnahmen zur Verbesserung der Heizungs-, Beleuchtungs- und Isolations-Situation umgesetzt worden. Mit einem fachkompetenten Projektteam wird für 2024 die Nutzung von erneuerbaren Energien (Photovoltaik, Wasserkreislauf) geplant, kalkuliert und vorangetrieben. Weiterhin wird ein Projekt zur Renaturierung einer brachliegenden, ungenutzten Außenfläche des Betriebsgebäudes in Velbert, umgesetzt. Diese Idee wurde im Rahmen des Nachhaltigkeitskreises zusammen mit den Mitarbeitenden entwickelt. Auf der Fläche sollen Pflanzen angelegt werden, die lokal gefährdeten Bestäuberinsekten ein Zuhause bieten und somit Biodiversität fördern. Außerdem soll es ein Ort des Miteinanders für die Beschäftigten werden und für die umliegenden Unternehmen als Vorbild fungieren.

Einkauf

Mit allen beteiligten Prozesseignern wurde eine Einkaufsstrategie mit Fokus auf nachhaltig, fair und sekundär definiert. Diese wird systematisch umgesetzt für die Schwermetalle Zinn, Kupfer und Silber sowie im Bereich Chemikalien durch eine Umstellung auf nachwachsende Rohstoffe. 2023 wurde eine Recyclingquote von 100% für Silber und Kupfer realisiert. Das gesetzte Ziel von 90 % faires/recyceltes Zinn wurde ebenfalls erreicht. Für 2024 wird eine sukzessive Erhöhung angesteuert, die langfristig zur Erreichung der 100%-Quote führen soll. Bei den Chemikalien wird im Dialog mit Zuliefernden und durch Beobachtung von Markttrends regelmäßig nach alternativen Materialien gesucht. Im Strategiemeeting Anfang 2024 hat das Führungsteam bei Stannol die Reduktion der CO₂-Emissionen um 30% als einen Schwerpunkt festgelegt. Dies soll durch eine Ausweitung der Einkaufsstrategie erreicht werden.

IT

Um das „nachhaltige Nutzerverhalten“ bei allen Mitarbeitenden zu verbessern, wurde in 2023 von unserer IT-Abteilung eine entsprechende IT-Guideline erstellt und veröffentlicht. Bei allen anstehenden Supportthemen achtet die Abteilung darauf, diese nachhaltigen Punkte zu adressieren und zu vertiefen, um das Nutzerverhalten langfristig positiv zu beeinflussen. Unser Ziel ist es generell, das Thema Nachhaltigkeit in der IT fortlaufend zu optimieren. Dazu gehört sowohl eine Refurbished-Strategie für die anzuschaffende Hardware als auch eine Strategie zur Verbesserung der Energieeffizienz in unserer Serverumgebung zu entwickeln.

Versand und Transport

Die Strategie mit der Zielsetzung, Verpackungsmaterialien generell zu vermeiden, wiederzuverwerten und zu reduzieren, wird weiterhin verfolgt. Eine konsequente Umstellung nicht vermeidbarer Verpackung auf umweltfreundliche

bzw. umweltfreundlichere Materialien wird angestrebt. Die Reduzierung und Optimierung von Verpackungen gilt für alle Produktbereiche. Aktuell werden Alternativen zu Styropor und Umreifungs- und Klebebändern getestet.

Marketing

Das Marketing unterstützt insgesamt bei vielen nachhaltigen Aktivitäten im Bereich Kommunikation und sorgt für Transparenz nach innen und außen. In 2023 erfolgte zudem die Umstellung auf einen nachhaltigen Webhoster. Das gesetzte Ziel, unsere Messestände so zu gestalten, dass bis zu 90% der verwendeten Materialien aus wiederverwertbaren Modulen, Textilien und Möbeln stammen, haben wir mehr als übererreicht. Wir konnten dieses System bereits bei zwei branchenrelevanten Messen einsetzen. Die Strategie zur Verwendung ausschließlich nachhaltiger Werbe- und Marketingartikel haben wir fortgeführt.

Vertrieb

Unser Vertriebsteam hat sich die strategische Kommunikation und Vernetzung mit den Geschäfts-partner:innen zur Verbesserung des Bewusstseins im Bereich Nachhaltigkeit auf die Fahnen geschrieben.

Ziel ist es, möglichst alle Kund:innen auf nachhaltige Produkte und Alternativen anzusprechen und umzustellen. In Zusammenarbeit mit zwei Kooperationspartner:innen wurde eine neue Veranstaltungsreihe ins Leben gerufen, das Fachforum ‚Green Electronics‘. Mit hochkarätigen Referent:innen aus allen Stakeholder-Bereichen der Branche wurde ein neues Format geschaffen. Hierbei soll ein wertvoller Erfahrungsaustausch, die Diskussion von Herausforderungen und möglichen Lösungsansätzen rund um das Thema Nachhaltigkeit in der Elektronikindustrie im Mittelpunkt stehen. Die zweite Veranstaltung dieser Reihe in 2024 wurde bereits terminiert.

In 2023 hat Stannol das Projekt **Product Carbon Footprint (PCF)** gestartet, mit dem Ziel, ab 2024 für alle selbst erzeugten Produkte die anfallenden Treibhausgasemissionen zu veröffentlichen. Mit diesem Handeln möchten wir Transparenz für unsere Kund:innen schaffen und auch ohne die derzeit noch fehlende gesetzliche Verpflichtung zeigen, dass wir proaktiv und offen mit diesem Bereich der nachhaltigen Berichterstattung entlang der Lieferkette umgehen. Durch die Berechnung des PCF können wir selbst Maßnahmen zur Reduzierung der Umweltauswirkungen unserer Produkte identifizieren und umsetzen.

Für unsere Geschäftspartner:innen eröffnet sich dadurch die Möglichkeit, informierte Kaufentscheidungen zu treffen und Produkte mit einem geringeren Umwelteinfluss zu bevorzugen. Zudem kann der ausgewiesene PCF die Berechnung der eigenen CO₂-Bilanz vereinfachen und positiv beeinflussen.

F&E

Unser Forschungs- und Entwicklungsteam arbeitet fortlaufend an der Weiterentwicklung unseres Portfolios mit dem Fokus auf Nachhaltigkeit und

Ressourcenschonung. Dazu gehört die Teilnahme und Mitwirkung an entsprechenden Veranstaltungen, Foren, Fach- und Innovationstagungen, aber auch die Mitarbeit an konkreten Forschungs- und Förderprojekten. Im November 2023 hat unser F&E-Team eine neue nachhaltige Lotpaste SP6000 zur Erweiterung unserer nachhaltigen Produktpalette greenconnect und das neue Bio-Flussmittel EF 180 Bio PV entwickelt. Letzteres findet vor allem in der Photovoltaik-Industrie Anwendung. Auch für das kommende Jahr setzt sich das F&E Team weitere Ziele, und möchte innovative Produkte entwickeln, die ressourcenschonend und klimafreundlicher sind.

Bewertung, Priorisierung und Kontrolle der Ziele

Für die Umsetzung der Ziele sind klare Verantwortlichkeiten in den Geschäftsbereichen definiert worden. Sie werden dabei durch die Geschäftsführung, Mitarbeitende des Bereiches Nachhaltigkeit und das Projektmanagement unterstützt. Problemstellungen und Herausforderungen werden besprochen und gemeinsam Lösungen entwickelt. Eine kontinuierliche Überprüfung, Steuerung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsziele erfolgen in regelmäßigen Abständen in den Teams selbst und durch die Unternehmensleitung. Alle gesetzten Ziele und Erfolge werden im Unternehmen offen kommuniziert und regelmäßig präsentiert, sodass das nachhaltige Bewusstsein und Selbstverständnis im Unternehmen kontinuierlich wachsen kann.

Eine besonders hohe Priorisierung bei der Umsetzung und Erreichung der Zielsetzungen liegt auf den Bereichen Betrieb (Produktionsprozesse und Energieeffizienzmaßnahmen) und Einkauf (Wesentlichkeitsfaktor bei Metallen und Chemikalien). Hier sieht Stannol die größten Hebel für höchste Einflussnahme auf Emissionsreduzierung und Maßnahmen. Die nachhaltigen Aktivitäten und Strategien werden in den regelmäßigen Führungs- und Abteilungsmeetings vorangetrieben, dokumentiert und kommuniziert.

Bezug auf SDGs

Mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie und unserem Engagement nehmen wir insbesondere auf die Erreichung folgender Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen positiven Einfluss:

- SDG 8 (MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM)
- SDG 10 (WENIGER UNGLEICHHEITEN)
- SDG 12 (NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION)
- SDG 13 (MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ)
- SDG 15 (LEBEN AN LAND)
- SDG 17 (PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE)

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.



Der für unsere Produkte benötigte Rohstoff Zinn ist ein strategischer Technologie -Rohstoff und fällt unter verschiedene internationale Anforderungen, welche die Sorgfaltspflichten in der Lieferkette betreffen. Die Gewinnung und Verarbeitung von Primärzinn ist mit erheblichen negativen Umwelt und Sozialauswirkungen verbunden, etwa schlechten Arbeitsbedingungen, der Zerstörung von Ökosystemen und den daraus folgenden Gesundheitsbelastungen. Bis das Zinn an unserem Produktionsstandort ankommt, durchläuft es die einzelnen Stufen der Lieferkette in verschiedenen Ländern sowie die dazwischenliegenden Transporte, wodurch eine komplexe Lieferkette entsteht.

Die Wertschöpfungskette von Primärzinn beginnt in Bergwerken im Schwerpunkt in Südamerika, aber auch in Indonesien oder Malaysia, in denen das Zinnerz in verschiedenen Stufen abgebaut, zerkleinert und dann im nächsten Schritt zu einer Schmelzhütte transportiert wird. Die Schmelzhütte schmilzt das Erz in verschiedenen Verfahren auf, trennt dieses von Verunreinigungen und transportiert das gewonnene Reinzinn in Form von Barren per Schiff und LKW zum/zur Großhändler:in. Diese:r Großhändler:in beliefert Stannol mit den entsprechend vereinbarten Mengen und Qualitäten. In seiner Einkaufsstrategie legt Stannol jedoch den Schwerpunkt darauf, Sekundärzinn von europäischen Recyclingunternehmen zu beziehen, um die negativen sozialen und ökologischen Auswirkungen zu minimieren. Das Sekundärzinn wird zum größten Teil aus Elektroschrotten gewonnen. Stannol verarbeitet das Zinn als Lötmittelhersteller weiter, stellt entsprechende Legierungen durch die Zugabe von z. B. Kupfer oder Silber her und produziert Stangen und Barrenlote, Lötdrähte (massiv oder gefüllt mit Flussmitteln). Bei den Lotpasten bezieht Stannol das dafür benötigte Lotpulver von einem

weiteren Verarbeiter in der Wertschöpfungskette, dem/der Metallpulverhersteller:in, der/die die Lotlegierungen mit Gasverdünnungs- und Siebverfahren zu Lotpulver verarbeitet. Im Bereich der Elektronik-Flussmittel bezieht Stannol entsprechende Grundbausteine der Rezepturen wie Wasser, Alkohol, Chemikalien, Harze etc. bei Großhändler:innen.

Im nächsten Schritt der Wertschöpfungskette gelangen die Produkte von Stannol

1. in den **Handel** (B2C) und darüber zum **Endverbrauchenden**.
2. in den **B2B**- Kreislauf mit Industriekund:innen, die damit Elektronikprodukte herstellen.

Hierbei werden zwei Kundengruppen unterschieden:

a. **OEM** (Original Equipment Manufacturer), **Hersteller:innen**, die Endprodukte produzieren (z.B. Wärmepumpen), die dann direkt an den **Endverbrauchenden** gehen.

b. **EMS** (Electronics Manufacturing Services), **Auftragsfertiger**, die Produkte herstellen, die z. B. in Autos, Flugzeugen, Elektronikprodukten verbaut werden und erst danach zum **Endverbrauchenden** gelangen.

Stannol sieht die Beschaffung von recyceltem Zinn als zentralen Hebel, um Emissionen einzusparen und die Verfügbarkeit von Zinn zu verlängern. Somit ist in der Einkaufsstrategie festgelegt, dass schwerpunktmäßig Sekundärzinn bezogen werden soll. Alternativ wird Primärzinn eingekauft, dabei wird jedoch ebenfalls der Fokus auf faires Zinn gesetzt, das unter umwelt- und menschengerechteren Bedingungen abgebaut wird. Dieses Zinn stammt aus zertifizierten Minen, die sowohl soziale als auch ökologische Belange berücksichtigen. Der Standard hier ist, dass die Produzent:innen:

- auf den Schutz der Umwelt achten,
- internationale und nationale Rechte einhalten,
- ihrer sozialen Verantwortung für Beschäftigte und Menschen vor Ort nachkommen – etwa indem sie für faire Löhne und ausreichende Arbeitsschutzmaßnahmen sorgen,
- sich gegen Kinderarbeit einsetzen sowie
- transparent agieren

Zudem setzt Stannol auf eine nachhaltige und verantwortungsvolle Verfolgung der Lieferkette durch den Einsatz der **Blockchain -Technologie**. Stannol legt bereits seit 2020 die Lieferkette seines verwendeten Zinns offen. Mit dieser Transparenz wird garantiert, dass soziale

und ökologische Standards eingehalten werden. Mithilfe von digitalen Zertifikaten ermöglicht die Blockchain Technologie eine lückenlose und fälschungssichere Rückverfolgung des Zinns bis zu seinem Ursprung. Bei Silber und Kupfer setzen wir ebenfalls ausschließlich auf Sekundärmaterialien. Stannol versucht bei allen weiteren Rohstoffen bestmöglich ressourcenschonende Alternativen einzusetzen wie Naturharze, Bioethanol und hat bereits wasserbasierte Alternativen im Bereich Flussmittel entwickelt.

Für uns ist wichtig, als Teil der Wertschöpfungskette verantwortlich zu handeln und die Einhaltung von sozialen, ethischen und ökologischen Standards sicherzustellen. Dieses Handeln und Bewusstsein erwarten wir auch von unseren Lieferant:innen, Dienstleistern und Geschäftspartner:innen. Seit 2021 fordert Stannol Einhaltung von Mindestnachhaltigkeitsanforderungen – in Anlehnung an die Ziele für nachhaltige Entwicklung und politische Zielsetzungen der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals/SDGs).

In unserem dafür formulierten **Code of Conduct** (Verhaltenskodex) sind alle wichtigen Standards hinsichtlich der Bereiche Nachhaltigkeit und fairer Beschäftigung definiert. Bei der Auswahl neuer Lieferant:innen sind diese Standards zwingend anzuwenden – der Fokus liegt dabei auf Nachhaltigkeit und Material Compliance. Darüber hinaus gehen wir mit den Beteiligten unserer Lieferkette in den aktiven Dialog, beteiligen uns an Foren im Bereich Nachhaltigkeit und möchten uns gemeinsam mit ihnen nachhaltig weiterentwickeln.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Stannol sieht neben der wirtschaftlichen Sicherung und marktgerechten Entwicklung des Unternehmens als Thema Nachhaltigkeit als einen entscheidenden Teil der Ausrichtung. Das nachhaltige Bewusstsein und Handeln hat von der Führung bis in alle Abteilungen Relevanz und es sind Ziele und Maßnahmen definiert worden. Das Nachhaltigkeitsengagement wurde bewusst als ein Fokusthema in der Unternehmensstrategie verankert. Die Entscheidung hierfür wurde von der Geschäftsführung gemeinsam in einem Strategiemeeting mit den Prokurist:innen getroffen. Alle Führungskräfte und Abteilungen wurden stark auf das Thema sensibilisiert und es wurden gemeinsam Ziele erarbeitet, so dass dieses Handeln intrinsisch von allen Mitarbeitenden gelebt wird. Über die strategische Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsaktivitäten, aber auch die operative Umsetzung der konkreten Ziele und Maßnahmen, entscheidet die Geschäftsführung gemeinsam mit den Abteilungen. Hierzu werden die bisherigen Aktivitäten besprochen, neue Möglichkeiten und Handlungsfelder identifiziert, diskutiert und daraus konkrete Ziele abgeleitet. Die Geschäftsführung und die einzelnen Fachbereiche tauschen sich regel-mäßig aus und stellen so sicher, dass sich das Unternehmen im Sinne der Nachhaltigkeit kontinuierlich weiterentwickelt.

6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Wie bereits erwähnt, wird unsere Nachhaltigkeitsstrategie von oben nach unten in die Abteilung getragen, wobei viel Wert auf bidirektionale Kommunikation gelegt wird. Durch die Einbindung aller Mitarbeitenden in regelmäßige Gesprächskreise auf Abteilungsebene, entsteht eine Kultur in der über Erfolge und Misserfolge berichtet wird, aber auch Erfahrungen geteilt und ausgetauscht werden können. In allen Geschäftsbereichen werden individuelle Strategien formuliert und darauf aufbauende Zielsetzungen schriftlich festgelegt. Bei unserer Vorgehensweise orientieren wir uns am PDCA -Zyklus (Plan -Do- Check-Act), der bei Stannol schon in den Zertifizierungen IATF 16949 und ISO 14001

angewandt wird. Wir setzen so die festgelegten Umweltziele mit entsprechenden Prozessen und Maßnahmen um. Wichtig ist uns hierbei, dass alle Abteilungen und Teams an diesen Prozessen mitwirken und sich der damit verbundenen, tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen unseres betrieblichen Handelns auf die Umwelt bewusst sind. Im Rahmen des Ideenmanagement bei Stannol können Mitarbeitende über alle Ebenen hinweg Anregungen und Verbesserungen einbringen. Hier begleitet ein strukturierter Prozess die Vorschläge, bindet Expertisen und Fachbereiche ein, steuert, bearbeitet und bewertet die jeweilige Idee. In der Praxis hat sich gezeigt, dass in den vergangenen Jahren mehr als 50% der Ideen Umweltgesichtspunkte adressiert haben.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Wir kontrollieren die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie in einem kontinuierlichen Rhythmus. Die Durchführung eines Kick-off Meetings mit der Geschäftsführung und den relevanten Abteilungen bildet jeweils den Start für die Formulierung und Verabschiedung der konkreten Zielsetzungen für das kommende Jahr. Im Verlauf des Jahres erfolgen regelmäßige Reviews zur Kontrolle, aber auch zum Erfahrungsaustausch und der Besprechung von Herausforderungen und möglichen Hindernissen. Hierbei soll es Raum für Ideen, Lösungen und neue Wege geben, die die klare Unterstützung der Geschäftsführung erhalten. Dies ist uns wichtig, um das Mitdenken und Engagement aller Beteiligten zu fördern und somit eine fortlaufende Weiterentwicklung und konsequente Umsetzung unserer Einzelmaßnahmen gewährleisten zu können. Insbesondere im Bereich der Energieeffizienz in den Produktionsbereichen und an den Standorten helfen uns kurz-, mittel- und langfristig aufgestellte Sanierungs- und Projektfahrpläne bei der Überwachung der Umsetzung. Hinsichtlich der Datenverfügbarkeit haben wir in 2019 als Basisjahr angefangen, den Datenbestand zu analysieren und aufzubauen. Im Rahmen einer **Wesentlichkeitsanalyse** haben wir unsere wichtigsten Handlungsfelder und wesentlichsten Emissionsquellen identifiziert und deren Werte und Kennzahlen systematisch erfasst und aufbereitet. Stannol arbeitet fortlaufend daran, den Datenpool zu verbessern und die Datenerhebungen zu erweitern, um die Komplexität der verschiedenen Nachhaltigkeitsthemen handhabbar zu machen, strategisch zu bewerten und zu priorisieren. Neben eines bereits etablierten Reportings der Verbräuche und Emissionen in den Bereichen Erdgas, Heizöl, Strom und des gesamten Fuhrparks an allen deutschen Standorten (Velbert, Wülfrath und Schrobenhausen) werden

fortlaufend weitere Kennzahlen in das Kontrollsystem aufgenommen. Dazu zählen die Erfassung der Daten im Rahmen der Mitarbeitendenmobilität und ein monatlicher Datenabgleich zu den Transportemissionen mit unseren angebundenen Spediteuren.

In 2023 hat Stannol das Projekt **Product Carbon Footprint** (PCF) gestartet, mit dem Ziel, ab 2024 für alle selbst erzeugten Produkte die anfallenden Treibhausgasemissionen zu veröffentlichen.

In 2024 wird Stannol ein neues **ERP-System** evaluieren. In diesem Rahmen wird das gesamtheitliche Organisations-konzept für die Planung, Steuerung und Überwachung der Ressourcen des Unternehmens neu aufgesetzt. Hierbei soll das Reporting der unternehmensbezogenen Nachhaltigkeits-Kennzahlen eingebunden werden und für eine bessere Transparenz und Datenverfügbarkeit sorgen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Gemeinsam weiterkommen

Dieses Leitbild ist das Ergebnis der gemeinsamen Arbeit von Führungskräften und Beschäftigten aus unterschiedlichen Abteilungen. Es dokumentiert das gemeinsame Verständnis unserer Zusammenarbeit und bietet einen verbindlichen Handlungsrahmen, unabhängig davon, in welchem Bereich wir tätig sind und mit welchen Aufgaben wir uns befassen.

Wir wollen die kollegiale und wertschätzende Zusammenarbeit stärken, um zukünftige Herausforderungen konstruktiv anzunehmen und gemeinsame Lösungen zu entwickeln. Alle Mitarbeiter:innen sind angehalten, ihre eigenen Einstellungen und Verhaltensweisen selbstkritisch zu prüfen und an diesem Leitbild auszurichten. Wir sehen es als unsere gemeinsame Aufgabe, das Leitbild für die verschiedenen Bereiche von Stannol zu konkretisieren und in der täglichen Arbeit mit Leben zu füllen. Ein Miteinander, das geprägt ist von gegenseitiger Wertschätzung, Respekt, Fairness und Loyalität.

Tradition seit 1879

Gegründet 1879, gilt Stannol weltweit als eines der ältesten Unternehmen der Branche. Daraus ergibt sich eine besondere Verbindung von Tradition und Erfahrung sowie bewährtem Wissen und moderner Wissenschaft. Auf diesem

Fundament werden wir die Marke Stannol weiter ausbauen. Auch in Zukunft werden wir als inhabergeführtes familienunternehmen unsere Flexibilität und Unabhängigkeit am Markt bewahren. Wir handeln verlässlich und beständig. Das schafft Vertrauen und Stabilität.

Unsere Werte

Wir wollen einander mit Respekt, Toleranz und Fairness begegnen, weil wir davon überzeugt sind, dass nur durch einen wertschätzenden Umgang ein gutes Betriebsklima möglich ist. In diesem Unternehmen werden alle Beschäftigten gleichbehandelt – unabhängig von Nationalität, Geschlecht, Alter, Sprache oder Religion. Wir werden jeder Art von Diskriminierung und Rassismus aktiv entgegenzutreten. Wir legen Wert auf Teamgeist und ein authentisches, konstruktives Miteinander. Durch gesellschaftliches und soziales Engagement zeigen wir regionale Verantwortung und unterstützen Mitarbeiter:innen, die sich ehrenamtlich engagieren.

Qualität und Service

Im Mittelpunkt von Stannol stehen fortschrittliche und absolut zuverlässige Produkte, die in Deutschland nach den höchsten Qualitätsstandards gefertigt werden. Unsere Zertifizierung nach IATF 16949 unterstreicht diesen Qualitätsanspruch. Wir bieten unseren Kunden:innen eine umfassende technische Beratung auf höchstem Niveau. Dazu stehen wir im Pre- und Aftersales vor Ort beratend zur Seite – und das weltweit. Wir streben danach, den Qualitätsanspruch unserer Produkte auf unsere persönliche Arbeit zu übertragen. Somit sind Gewissenhaftigkeit und Sorgfalt unser Maßstab.

Nachhaltigkeit

Ein nachhaltiger Umgang mit der Umwelt ist uns wichtig. Stannol hat deshalb, als erster Lötmittehersteller weltweit, eine durchgängige Produktlinie entwickelt, die aus fair gehandelten und ökologisch nachhaltig gewonnenen Rohstoffen besteht. Unser Ansatz für Nachhaltigkeit fängt schon bei der Auswahl der geeigneten Lieferunternehmen an. Ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen und Rohstoffen ist bei uns an der Tagesordnung. Dies beginnt bei einem effizienten Energieund Rohstoffeinsatz und führt über diverse andere Maßnahmen bis hin zur Abfallminimierung. Unser Umweltmanagement erfüllt den Standard nach ISO 14001.

Innovation und Weiterentwicklung

Stannol hat im Laufe der Jahrzehnte eine Vielzahl an innovativen Produkten entwickelt und diverse Patente angemeldet. Unser Labor hat maßgeblich dazu beigetragen, die Technik des Lötens voranzubringen. Diesem innovativen Anspruch fühlen wir uns auch in Zukunft verpflichtet. Wir legen Wert auf Mitarbeiter:innen, die mitdenken und uns durch ihre Ideen stetig Anreize zur Verbesserung geben. Dafür haben wir ein Ideenmanagement entwickelt, durch das sich jede/r einbringen kann. Wir fördern die persönliche und berufliche Weiterentwicklung jedes einzelnen Beschäftigten. Wir sind auf unsere internationale Ausrichtung fokussiert – so begegnen wir der Herausforderung

von Globalisierung und Wachstum.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Grundsätzlich setzt Stannol viel auf **Eigenmotivation und Interesse** in den einzelnen Abteilungen, da das nachhaltige Handeln ein Fokusthema der Unternehmensstrategie ist und gemeinsam priorisiert und definiert wurde. Es ist immanenter Bestandteil des jährlichen Strategiemeetings mit den Bereichsleitern sowie ein Pflichtteil in den Jahresgespräche der Führungskräfte und hierdurch ein fester Bestandteil der qualitativen Zielsetzungen. Diese Zielsetzungen werden in den Jahresgesprächen mit den Mitarbeitenden besprochen und an sie weitergegeben, so dass sich Nachhaltigkeit als ein gemeinsam formuliertes Ziel darstellt. Derzeit existiert in unserem Unternehmen kein explizites Vergütungssystem, welches sich ausschließlich an Nachhaltigkeitszielen orientiert; obwohl Nachhaltigkeitsziele oftmals ein Bestandteil von Bonusvereinbarungen sind.

Uns ist bewusst, dass eine nachhaltige Entwicklung und Veränderung von innen heraus gelebt und die Projekte von allen Abteilungen unterstützt werden müssen. Daher regen wir bereits seit Jahren im Rahmen unseres **Ideenmanagement -Programms** das kreative Potenzial der Mitarbeitenden an und bieten diesen eine Möglichkeit, sich einzubringen. Hier gab es schon viele hilfreiche Anregungen und Verbesserungsvorschläge, die sinnvolle CO₂-Einsparungen zur Folge hatten. In den letzten Jahren ist die Zahl der Ideen im Bereich Umwelt und Nachhaltigkeit extrem gestiegen, was uns zeigt, dass unsere Abteilungen das richtige Bewusstsein haben und uns auf dem Weg der Nachhaltigkeit begleiten. Das Programm sieht eine motivierende Anerkennung in Form eines Prämiensystems in Bezug auf die erreichten Einsparungen vor und wird von den Mitarbeitenden als Wertschätzung, aber auch Anreiz zum Mitmachen betrachtet.

Zudem hat Stannol einen **Nachhaltigkeitskreis** mit Interessierten aus allen Ebenen und Teams gegründet. Ziel dieser Projektgruppe ist es, das Thema abteilungsübergreifend nach vorne zu bringen, den Austausch zu unterstützen, ein Bewusstsein für Umwelt und Nachhaltigkeit zu schaffen sowie

Ideen, Mitarbeit und Mitdenken zu fördern. In diesem Kreis sind alle Mitarbeitenden willkommen und können ihre Anliegen und Fragen, aber auch Kritik, Anregungen und Wünsche, die den Bereich Nachhaltigkeit betreffen, einbringen. Dieses Format hat sich als gewinnbringende Plattform für den nachhaltigen Dialog und den informelleren Austausch erwiesen und trägt zur Motivation und Begeisterung bei.

Stannol hat für 2023 ein Anreizsystem für nachhaltiges Handeln in allen Abteilungen etabliert, um die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele voranzutreiben. Diese Ziele sind fest in der Unternehmensstrategie verankert und spiegeln den klar formulierten Strategiebeschluss wider, Nachhaltigkeit in allen Geschäftsbereichen zu fördern. Im Zentrum dieses Anreizsystems steht die gezielte Einbindung der Abteilungen Einkauf, Vertrieb, Betrieb, Marketing, IT, Lager und Versand. Jede dieser Abteilungen hat spezifische Nachhaltigkeitsziele erhalten, die an ihre jeweiligen Aufgaben und Verantwortlichkeiten angepasst sind. Die Fortschritte und Erfolge bei der Erreichung dieser Ziele werden regelmäßig überprüft und bewertet. Zusätzlich ist die Verbesserung und Umsetzung nachhaltiger Praktiken ein fester Bestandteil der Jahresgespräche mit den Abteilungsleitungen. Diese Gespräche bieten eine Plattform, um die erzielten Fortschritte zu diskutieren, neue Ideen und Initiativen zu entwickeln und konkrete Maßnahmen zur weiteren Förderung der Nachhaltigkeit zu vereinbaren. Durch die Kombination aus klaren Zielen und regelmäßiger Überprüfung eingebunden in den Abteilungs- und Unternehmenserfolg stellt das Unternehmen sicher, dass Nachhaltigkeit aktiv und messbar in den täglichen Betrieb integriert wird.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
 - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.

- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Aus Vertraulichkeits - und Wettbewerbsgründen legen wir unsere Vergütungspolitik nicht offen.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Aus Vertraulichkeits - und Wettbewerbsgründen legen wir unsere Vergütungspolitik nicht offen.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Als mittelständisches Unternehmen mit einer langen Branchenerfahrung und Tradition in der Elektronik-industrie haben wir vielfältige Anspruchsgruppen, die ein Interesse an unserer Geschäftstätigkeit haben.

In einer Stakeholder-Matrix haben wir im strategischen Führungskreis unser Umfeld analysiert und die relevanten Interessensgruppen und deren Einfluss im Geschäfts und Nachhaltigkeitsprozess identifiziert. Abgeleitet aus den Erkenntnissen dieser Analyse werden die nachhaltigen Themen in die Kommunikation aufgenommen, Ansprechpartner:innen identifiziert, Informationen abgefragt und die Dimension Nachhaltigkeit in die Geschäftsbeziehung aufgenommen oder zielgerichtet vertieft. Zu unseren relevantesten Stakeholdern zählen wir unsere Mitarbeitenden, unsere Kund:innen, Zulieferer und Geschäftspartner:innen sowie Communities und externe Netzwerke.

Bei den Mitarbeitenden führen wir jährliche **Mitarbeiterbefragungen**, regelmäßigen **Mitarbeitenden- gespräche** und Team-Sitzungen durch, in denen wir gemeinsam und konstruktiv an Lösungen und persönlicher Weiterentwicklung arbeiten. Das Thema Nachhaltigkeit ist auch hier ein wichtiger Bestandteil. Das Feedback aus dieser Kommunikation werten wir aus und lassen es in strategische und organisatorische Planungen mit einfließen.

Unser **Ideenmanagement** und **Nachhaltigkeitskreis** haben wir bereits unter dem Punkt Anreizsysteme näher vorgestellt.

Im Mittelpunkt unseres Handelns stehen natürlich unsere **Kund:innen**. Diese erwarten zu Recht hervorragende und zuverlässige Leistungen von uns. Neben der engen persönlichen Betreuung durch unser etabliertes Vertriebs und Service-Team führt Stannol in regelmäßigen Abständen internationale Kund:innenbefragungen durch. Die Ergebnisse werden vom Führungsteam ausgewertet. Im Anschluss werden fortlaufende Maßnahmen zur Stärkung und Steigerung der Kund:innenzufriedenheit abgeleitet und auf ihre Wirksamkeit überprüft.

Neben der regelmäßigen operativen Projektkommunikation nutzt Stannol zur Kund:inneninteraktion individuelle Plattformen wie z. B. Messen und Fachforen und organisiert aktiv Vorträge sowie **Innovations- und**

Nachhaltigkeitstage, um den kommenden Anforderungen, aber auch dem Nachhaltigkeitsgedanken als Zulieferer gerecht zu werden. Der Vertrieb weitet die Kommunikation mit den Geschäftspartner:innen in Hinblick auf Nachhaltigkeit aus und sensibilisiert das Thema. Es findet bewusst ein intensiver Austausch statt, der die Zusammenarbeit vertiefen soll und für ein nachhaltiges, gemeinsames Handeln und Weiterkommen genutzt wird.

Mit vielen **Hauptzuliefer:innen** verbindet uns eine langjährige, vertrauensvolle Zusammenarbeit. Um die eigene Wertschöpfung zu verbessern, müssen wir unsere Verantwortung erkennen, unseren Einfluss geltend machen und mit den anderen Beteiligten in der Lieferkette in den aktiven Dialog gehen. Wir möchten uns gemeinsam mit ihnen nachhaltig weiterentwickeln. Seit vielen Jahren arbeiten wir mit Lieferunternehmen und Minen, die ausschließlich unter fairen Bedingungen Zinnabbau betreiben. Zusätzlich wird hochwertiges Sekundärzinn eingekauft und die Kooperation mit qualifizierten Recyclingpartner:innen vertieft. Durch dieses frühe Bewusstsein Handeln sind wir schon lange im Dialog mit den Geschäftspartner:innen und kennen die Prozesse, aber auch Hemmnisse bei der Umstellung auf nachhaltige Produkte.

Mit unserem ‚**Code of Conduct**‘ fordern wir seit 2021 die Einhaltung von Mindestnachhaltigkeitsanforderungen seitens unserer bestehenden Zulieferer ein. Diese Anforderungen wurden in Anlehnung an die Ziele für nachhaltige Entwicklung und politische Zielsetzungen der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals/SDGs) definiert. Bei der Auswahl neuer Lieferant:innen sind diese Standards zwingend anzuwenden – der Fokus liegt dabei auf Nachhaltigkeit und Material Compliance. Durch den nachhaltigen Dialog mit den Lieferant:innen merkt man, dass das Thema allgegenwärtig ist und ein Austausch bei stark wachsenden Handlungsfeldern und Anforderungen sinnvolle Synergien bietet und diese übergeordnete Vision die Zusammenarbeit stärkt. In 2023 konnte Stannol eine **Verbesserung der CoC-Quote auf 94,4 %** bei den produktionsrelevanten Zuliefernden durch direkte Ansprache und den Abgleich gemeinsamer Werte und Standards erzielen. Zukünftig streben wir an, dass alle unsere Zulieferer diesen (Mindest-)Standard erfüllen.

Wir sind aktives Mitglied in einigen Netzwerken, mit unterschiedlichen Ausrichtungen. In gemeinsamen Treffen, Aktionen und Informationsrunden können nachhaltige Themen im geschützten Raum diskutiert und hinterfragt, aber auch Handlungsansätze und Erfahrungen geteilt werden. Hier gibt es regelmäßigen Austausch und viel Engagement bei gemeinsamen Aktivitäten und Lernprojekten mit anderen interessierten Unternehmen, teilweise aus der gleichen Branche und Region. Dazu gehört das gemeinnützige Netzwerk **B.A.U.M.**, das mit über 700 Mitgliedern der/die größte Partner:in und Vorreiter:in ist. Das Netzwerk setzt sich seit Jahren deutschlandweit für Nachhaltigkeit ein, vereint vielfältige Expertise und treibt das Thema aktiv voran.

Mit dem **Zukunftskreis Nachhaltigkeit Hoch3 (ZN³)** haben wir ein

regionales, außergewöhnlich verbindlich und offen agierendes Netzwerk aus Unternehmen und Organisationen im Bergischen Städtedreieck Wuppertal-Solingen-Remscheid gefunden. In direkter Nähe unseres Hauptstandortes hat sich Stannol dem Verein **Schlüsselregion Velbert e.V.** angeschlossen, einem/einer nachhaltig engagierten Partner:in, der als Industrienetzwerk sehr aktuelle Themen aufgreift sowie Schulungen und Projektaustausch anbietet.

In 2023 Stannol ist für seine nachhaltigere Produktlinie greenconnect sowie für seine nachhaltige Gesamtausrichtung mit dem Sonderpreis des **Effizienz-Preises NRW 2023** in der Kategorie Gesamtkonzept ausgezeichnet worden. Ziel der Bewerbung war es, die Möglichkeiten und die Verantwortung zum nachhaltigen Handeln in der Branche sichtbar zu machen sowie das Bewusstsein und die Akzeptanz für ressourcenschonende und nachhaltige Lösungen zu steigern. Stannol möchte damit ein Zeichen in der Branche setzen, dass nachhaltige Transformation auch im Mittelstand möglich ist. Mitwettbewerber:innen sollen ermutigt werden, sich diesem Prozess ebenfalls zu stellen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

- i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
- ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Als mittelständisches Unternehmen mit einer langen Branchenerfahrung und Tradition in der Elektronik-industrie haben wir vielfältige Anspruchsgruppen, die ein Interesse an unserer Geschäftstätigkeit haben. Zu unseren relevantesten Stakeholdern zählen wir unsere Mitarbeitenden, unsere Kund:innen, Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen sowie Communities und externe Netzwerke.

Wir versuchen fortlaufend und engagiert mit allen Stakeholdern in den nachhaltigen Dialog zu gehen und uns gemeinsam weiterzuentwickeln. Konkret wurden hier regelmäßige Reportings und eine Offenlegung und Meldung der Emissionen und Datenquellen mit den Metallzulieferern angestoßen. Unsere angebotenen Transportunternehmen liefern monatlich entsprechende Tabellen, die uns mit Emissions und Kompensationsinformationen versorgen.

Für unsere Kund:innen sollen ab Februar 2024 die produktbezogenen CO₂-Emissionen auf Geschäftspapieren wie Angeboten, Auftragsbestätigungen, Lieferscheinen und Rechnungen ausgewiesen werden. Somit können wir in der Lieferkette valide Daten weitergeben und für Transparenz sorgen.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Zinn: Die ökologischen und sozialen Aspekte

In unseren Produkten kommt hauptsächlich das Metall Zinn zum Einsatz. Wichtige Herkunftsländer für Primärzinn sind China, Indonesien und Peru. Bis das Zinn an unserem Produktionsstandort ankommt, durchläuft es die einzelnen Stufen der Lieferkette in verschiedenen Ländern sowie die dazwischen-liegenden Transporte, wodurch eine komplexe Lieferkette entsteht. Die Erze und Konzentrate von Zinn zählen zu den Konfliktmineralien und fallen somit unter verschiedene internationale Anforderungen, welche die Sorgfaltspflichten in der Lieferkette betreffen. Des Weiteren sind beim Abbau und der Weiterverarbeitung von Zinn ökologische und soziale Aspekte zu berücksichtigen. Zum einen wird die Umwelt durch die Flächennutzung an Land und im Meer, den Verlust der Biodiversität sowie den entstehenden Emissionen und Rückständen belastet. Zum anderen spielen schlechte Arbeitsbedingungen und unzureichende Arbeitssicherheit, besonders im Kleinbergbau, eine Rolle. Die Suche nach ressourcenschonenden Alternativen bei der Entwicklung von neuen Produkten erfordert Zeit und Geduld. Man muss bereit für Veränderungen sein, um beim Thema Nachhaltigkeit innovative Wege gehen zu können und natürlich Verantwortung übernehmen für das eigene Handeln. Nur durch eine Offenheit für andere Denkansätze und Blickwinkel und den unermüdlichen Dialog mit den Beteiligten in der Lieferkette können diese Wege erfolgreich beschritten werden. Stannol sieht sich schon seit Langem in der Verantwortung, wenn es um einen umwelt- und menschengerechteren Rohstoffabbau geht und hat sich früh zum Handeln entschieden. Im Jahr 2014 wurde gemeinsam mit dem Verein Fairlötet e.V. ein Lötendraht auf den Markt gebracht, der ohne menschliche Ausbeutung und mit mehr Rücksicht auf die Umwelt in Schwellenländern produziert wird. 2016 folgte dann der Startschuss für das Fairtin Projekt und somit eine nachhaltige Zusammenarbeit mit Lieferunternehmen und Minen, die ausschließlich unter fairen Bedingungen Zinnabbau betreiben.

Anschließend erfolgte die Einführung des Labels greenconnect, unter dem Stannol als erster Hersteller im Bereich Löttechnik eine komplette Produktpalette anbietet, die den Aspekt der Nachhaltigkeit in den Mittelpunkt stellt. Unsere Produkte werden von sowohl an Endkund:innen als auch an (verschiedene) weiterverarbeitende Unternehmen verkauft/vertrieben, wodurch wir automatisch zur Entwicklung nachhaltigerer Produkte in der Elektronikindustrie/branche beitragen. Eine detaillierte Analyse der sozialen und ökologischen Auswirkungen unserer Produkte in den nachgelagerten Wertschöpfungsstufen ist aufgrund der Komplexität (vorerst) nicht umsetzbar/abbildbar.

Blockchain: Die faire Lieferkette

Wir sehen den Bezug von fairem und recyceltem Zinn als zentralen Hebel in der Lieferkette. Um den Anteil von fairem Zinn in seiner Produktion zu erhöhen, geht Stannol konsequente Wege und kauft ausschließlich Zinn ein, das unter umwelt- und menschengerechteren Bedingungen abgebaut wird. Dieses Zinn stammt aus zertifizierten Minen, die sowohl soziale als auch ökologische Belange berücksichtigen. Die Steigerung der Einkaufsmenge von Sekundärzinn geht einher mit dessen Integration in die Einkaufsstrategie. Stannol setzt auf eine nachhaltige und verantwortungsvolle Verfolgung der Lieferkette durch den Einsatz der Blockchain-Technologie und legt bereits seit 2020 die Herkunft seines verwendeten Zinns offen. Mit dieser Transparenz wird garantiert, dass soziale und ökologische Standards eingehalten werden. Mithilfe von digitalen Zertifikaten ermöglicht die Blockchain Technologie eine lückenlose und fälschungssichere Rückverfolgung des Zinns bis zu seinem Ursprung.

Forschung & Entwicklung: Der nachhaltige Ansatz

Unser F&E-Team beschäftigt sich kontinuierlich mit aktuellen Anforderungen, Produktverbesserungen und ressourcenschonenden Alternativen. Im Jahr 2023 wurde ein neues, innovatives und umweltschonendes Flussmittel für die Solarpanelfertigung sowie eine weitere Lotpaste aus nachhaltigen Materialien entwickelt. Alleine, aber auch im Verbund, erforscht und entwickelt unser F&E-Team neue, nachhaltige Lösungsansätze z. B. zur massiven Senkung des Isopropanol-Anteils in unseren Produkten. Außerdem wird intensiv nach Lösungen zur Reduzierung von Primär Materialeinsatz gesucht – etwa durch die Entwicklung von ressourceneffizienteren Sekundärrohstoffkonzepten. Alle Projekte leisten einen Beitrag zu den ökologischen Zielen des Klimaschutzes, der Ressourcenschonung sowie der Biodiversität und sollen zu einer massiven CO₂-Einsparung führen. Stannol konnte mithilfe von engagierten Projektteams und durch den Zusammenschluss mit starken Projektpartner:innen aus dem Bereich Umweltechnik nachhaltige Förderprojekte im Rahmen von EU-Ausschreibungen gewinnen, die den Recyclingansatz untermauern und nach vorne bringen.

Ideenmanagement: Gemeinsam verbessern

Im Rahmen unseres Ideenmanagement Programms fördern und nutzen wir das kreative Potenzial der Mitarbeitenden und konnten sehr viele hilfreiche Einsparmaßnahmen und Verbesserungsvorschläge umsetzen. In den letzten Jahren ist die Zahl der Ideen im Bereich Umwelt und Nachhaltigkeit extrem gestiegen, was uns zeigt, dass unsere Abteilungen das richtige Bewusstsein haben und uns auf dem Weg der Nachhaltigkeit begleiten.

CoC: Unser Lieferant:innenstandard

Seit 2021 fordert Stannol von seinen Lieferant:innen die Einhaltung von Mindestnachhaltigkeitsanforderungen – in Anlehnung an die Ziele für nachhaltige Entwicklung und politische Zielsetzungen der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals/SDGs). In unserem dafür formulierten Code of Conduct (Verhaltenskodex) sind alle wichtigen Standards hinsichtlich der Bereiche Nachhaltigkeit und fairer Beschäftigung definiert. Bei der Auswahl neuer Lieferant:innen sind diese Standards zwingend anzuwenden – der Fokus liegt dabei auf Nachhaltigkeit und Material Compliance.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

**(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer
Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)**

Stannol hat im betroffenen Zeitraum keine Finanzanlagen getätigt, die mit einem Risiko verbunden sind.

Bei möglichen, zukünftigen Finanzanlagen spielen die Auswirkungen auf die Gesellschaft und die Umwelt und die Integration von ESG -Kriterien (Environmental, Social, Governance) eine wichtige Rolle für Stannol. Es wird gemeinsam mit dem Controlling, der Geschäftsführung und den Gesellschaftern sorgfältig geprüft, ob Investitionsentscheidungen mit unseren ESG -Werten übereinstimmen und wir werden unsere Entscheidungen davon abhängig machen.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Seit 2015 sind wir im Bereich Umweltmanagement nach **ISO 14001** zertifiziert und beschäftigen uns mit dem verantwortungsbewussten Umgang natürlicher Ressourcen, dem effizienten Energie und Rohstoffeinsatz, der Abfallminimierung und einer gezielten Risikovorbeugung. Als produzierendes Unternehmen benötigen wir unterschiedliche Rohstoffe, um unsere Produkte herzustellen.

Dazu zählen schwerpunktmäßig **Metalle** (Zinn, Blei, Silber, Kupfer) und diverse **Chemikalien** (Isopropanol, Ethanol, destilliertes Wasser u. v. m.). Des Weiteren werden in unseren Geschäftsprozessen die folgenden natürlichen Ressourcen eingesetzt und beeinflusst:

- Energie (Strom, Heizöl und Erdgas) für unsere Maschinen in der Produktion, die Bürogebäude sowie die Ladestationen der E- Fahrzeuge
- Kraftstoffe für unsere Langstreckenfahrzeuge im Fuhrpark
- Wasser zur Kühlung unserer Maschinen und für die Bürogebäude
- Boden aufgrund der Flächeninanspruchnahme unserer Produktions- und Bürogebäude

Als Output entstehen natürlich Abwasser und Abfall. Das Abwasser wird in das Abwassernetz

eingespeist und der Kläranlage zur Aufbereitung zugeführt.

Unsere Abfälle werden sorgfältig in

monatlichen Berichten erfasst. Dabei legen

wir nicht nur Wert auf korrekte Mülltrennung, sondern

auch auf eine hohe Zuführungsquote der Abfälle in die Wiederverwertung

und in den nachhaltigen
Kreislauf, durch hohe Wertstofftrennung: gelber Punkt, Holz, Metallschrotte,
Restmüll und Pappe.
Durch eine klare Müllvermeidungsstrategie und interne
Wiederverwertungskonzepte konnten bereits
deutliche Einsparungen erreicht werden.
Eine Offenlegung der Volumina eingesetzter Rohstoffe und
entstandener
Verbräuche für die Herstellung unserer Produkte könnte Rückschlüsse auf
Rezepturen
und Kund:innenstrukturen zulassen, weshalb wir von einer
Berichterstattung aus Wettbewerbs- gründen Abstand nehmen möchten.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und
quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz,
insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung
der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der
Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat,
welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese
erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es
Risiken sieht.

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unsere Standorte zukunftsfähig und nachhaltig
auszubauen. Dies lässt sich nicht nur durch den Einsatz erneuerbarer Energien
und einer verbesserten Energieeffizienz erreichen –
auch der sorgsame Umgang mit Ressourcen und höchste
Sicherheitsstandards für Mitarbeitende am
Arbeitsplatz tragen dazu bei. Um die Nachhaltigkeitsleistung aller
Produktionsstandorte kontinuierlich zu
verbessern, hat Stannol seit 2019
systematisch entsprechende Maßnahmen eingeleitet und umgesetzt:

- Austausch der Beleuchtung gegen LEDs
- Installation von Deckenventilatoren in der Produktion zur besseren
Wärmeverteilung
- Umstellung auf nachhaltige Verpackung im Lager und Versandbereich
- Umstellung auf Ökostrom an den beiden Produktionsstandorten Velbert
und Schrobenhausen
- Teilnahme am Programm „Emissionsneutrale Transporte“ unseres
Hauptspediteur:innen
- Umstellung auf Biogas am Standort Schrobenhausen
- Einkauf von „klimaneutralem Heizöl“, das bereits zuliefererseitig
kompensiert wurde

Mittlerweile stammen 100% unseres zugekauften Stroms an beiden Produktionsstandorten aus **erneuerbaren Energien**. Daran anknüpfend ist es unser Ziel, fortlaufend den Energieverbrauch zu minimieren, um auch zukünftig unsere Produkte möglichst effizient und nachhaltig zu produzieren, aber auch die CO₂-Emissionen konsequent zu senken.

In 2021 hat Stannol das Projekt „**Ressourceneffizienzberatung**“ im Rahmen des Sonderprogramms „Kreislaufwirtschaft und Ressourceneffizienz“ mit dem Landesamt für Natur, Umwelt und Verbraucherschutz NRW durchgeführt. Gemeinsam mit der Effizienz-Agentur NRW, einem/einer erfahrenen Partner:in, wurden unsere Prozesse und Strukturen genauer betrachtet, um diese ressourceneffizienter zu gestalten. Auf Basis dieser Analyse und Zusammenarbeit mit Sachverständigen wurden potenzielle Handlungsfelder identifiziert und entsprechende Maßnahmen vorgestellt. Im Jahr 2022 haben wir viele Verbesserungen angestoßen und konnten kurzfristig an vielen Stellen im Betrieb den Energieverbrauch deutlich reduzieren. Beispiele sind der Einsatz und die Einstellung von Flow-Metern, die den Wasserverbrauch deutlich reduziert haben (> 50 %) und der Einbau von Heizungsventilen mit automatischer Fenster- offen -Erkennung sowie Smart Heizkörperthermostaten.

In 2023 wurden weitere **Energiesparmaßnahmen** angestoßen: Zur Verminderung der Wärmeverluste wurde beispielsweise die Abdichtung des Rolltors im Anlieferbereich verbessert und Lamellenvorhänge zwischen dem Lager und der Produktion installiert. Der Einsatz von speziell angefertigten Abdeckungen an den Schmelzkesseln in der Produktion und die vollständige Isolation der Heizungsrohre haben zu einer starken Absenkung des Heizölverbrauchs beigetragen. Für 2024 ist geplant, den Bau einer Photovoltaik-Anlage auf dem Dach des Betriebsgebäudes in Velbert voranzutreiben. Dafür wurde in 2023 bereits die Prüfung der Dachstatik veranlasst. Die Berücksichtigung aller baulichen und versicherungsrelevanten Voraussetzungen wird gemeinsam mit Sachverständigen aller Parteien Anfang 2024 durchgeführt.

Stannol hat sich in 2020 im Rahmen der ISO 14001 ein **Umweltziel** im Bereich des Fuhrparks gesetzt: Die Reduzierung des durchschnittlichen CO₂-Ausstoßes der Fuhrparkflotte von 145 g/km auf unter 100 g/km bis Ende 2022. Dazu hat Stannol eine Fuhrparkstrategie ausgearbeitet und den Fuhrpark systematisch auf E -Mobilität umgestellt. An den Standorten Velbert und Schrobenhausen wurde jeweils eine entsprechende Ladeinfrastruktur aufgebaut. Um Berührungspunkte

bei den Nutzer:innen abzubauen, haben wir zunächst ein elektrisches Poolfahrzeug angeschafft. Alle Beschäftigten können dieses Fahrzeug Probefahren und sich mit dem veränderten Handling auseinandersetzen. Durch diese konsequente Fuhrparkstrategie mit Fokus auf E-Mobilität wurde das gesetzte Ziel zum Jahresende 2022 mit einer **Gesamtreduktion** des Ausstoßes auf 85 g/km übererfüllt. Im Jahr 2023 konnten die Emissionen auf 69 g/km gesenkt werden, was einer Verringerung von **70%** (79 Tonnen CO₂-e seit 2019) entspricht. Der Anteil der E-Fahrzeuge Ende 2023 liegt bei **50%** d.h. 9 Fahrzeugen. Für Langstrecken wird bisher weiterhin auf Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor gesetzt. Es wird jedoch darauf geachtet, dass diese klimafreundlicher sind und sowohl im CO₂-Ausstoß als auch im Brennstoffverbrauch geringer liegen als die vorangegangenen Fahrzeuge. Wir sind offen für innovative, umweltfreundlichere Entwicklungen im Bereich von Langstreckenfahrzeugen. Sobald es hier neue Ansätze gibt, sind wir bereit, diese in unsere Fuhrparkstrategie zu integrieren.

Die Risiken bestehen für Stannol hinsichtlich des Ressourcenverbrauchs einerseits im Bereich der eingekauften Rohstoffe und Materialien und andererseits im Energiebereich. Bei beidem spielen natürlich die Versorgungssicherheit sowie die Kostenentwicklung eine Rolle.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
 - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Eine Offenlegung der Volumina eingesetzter Rohstoffe und entstandener Verbräuche für die Herstellung unserer Produkte könnte Rückschlüsse auf Rezepturen und Kund:innenstrukturen zulassen, deshalb wir von einer Berichterstattung aus Wettbewerbsgründen Abstand nehmen möchten.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:

- i.** Stromverbrauch
- ii.** Heizenergieverbrauch
- iii.** Kühlenergieverbrauch
- iv.** Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):

- i.** verkauften Strom
- ii.** verkaufte Heizungsenergie
- iii.** verkaufte Kühlenergie
- iv.** verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Erdgasverbrauch Basisjahr 2019: 168.334 kWh Berichtsjahr 2023:
144.304 kWh

Heizölverbrauch
Basisjahr 2019: 26.460 Liter
Berichtsjahr 2023: 30.028 Liter

Stromverbrauch
Basisjahr 2019: 892.225 kWh
Berichtsjahr 2023: 723.087 kWh

Seit 2020 haben wir am Produktionsstandort Velbert komplett auf Ökostrom umgestellt. Seit 2021 auch am Produktionsstandort Schrobenhausen.

Für das gesamte Jahr 2023 wurde bereits kompensiertes Heizöl eingekauft.

Die Daten beruhen auf unseren Jahresverbrauchsabrechnungen.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.

b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.

c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.

d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Die Verbrauchsdaten sind bei uns als produzierendes Unternehmen von der Auftragslage und Produktionsauslastung abhängig. Grundsätzliche Einsparungen konnten wir durch gezielte **Energieeffizienzmaßnahmen** erreichen, wie z.B.:

Austausch der Beleuchtung gegen LEDs

- Installation von Deckenventilatoren in der Produktion zur besseren Wärmeverteilung
- Einsatz und Einstellung von Flowmetern, die den Wasserverbrauch um **46,1%** reduziert haben
- Einbau von Heizungsventilen mit automatischer Fenster- offen- Erkennung sowie Smart Heizkörperthermostaten
- Montage von Lamellenvorhängen an den Toren in der Produktionshalle, um den Heizölverbrauch zu verringern
- Installation von Stromzählern an einigen Gießmaschinen, um den Verbrauch zu erfassen und ggf. Einsparpotenziale zu identifizieren
- Abdichtung des Rolltors im Anlieferbereich zur Verminderung des Energieverbrauchs
- Einsatz von Kesselabdeckungen zur Reduktion des Heizölverbrauchs
- Vollständige Isolation der Heizungsrohre zur Verringerung der Wärmeverluste
- und weitere Maßnahmen

Als eine konkrete Einsparmaßnahme in 2023 kann der oben genannte Einsatz

von Kesselabdeckungen hervorgehoben werden. Diese Anregung stammt von einem Mitarbeiter und wurde im Rahmen des Ideenmanagementprogramms eingereicht. Durch die Umsetzung dieser Maßnahme konnte eine **Energieeinsparung von 13,8%** ermittelt werden.

Auch die **Reduktion der Emissionen im Bereich Fuhrpark** konnte in 2023 weiter ausgebaut werden. Durch eine weiterhin konsequente Umstellung der Fuhrparkstrategie auf E-Mobilität wurde der CO₂-Ausstoss ausgehend vom Basisjahr 2019 pro Jahr um **70%** bei gleichbleibender Anzahl der Fahrzeuge im Fuhrpark verzeichnet werden:



Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern
sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden
Quellen (falls zutreffend):

i. Oberflächenwasser;

ii. Grundwasser;

iii. Meerwasser;

iv. produziertes Wasser;

v. Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen
mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge
nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

i. Oberflächenwasser;

ii. Grundwasser;

iii. Meerwasser;

iv. produziertes Wasser;

v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des
Gesamt Volumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder
der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in
Megalitern nach den folgenden Kategorien:

i. Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total
Dissolved Solids (TDS)));

ii. anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten
zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und
Annahmen.

Der **Wasserverbrauch** an unseren beiden Produktionsstandorten beträgt:

Basisjahr 2019: 6.797 m³

Berichtsjahr 2023: 4.739 m³

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen
sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung
des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der
Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden,
erforderlich sind.

Unsere Abfälle werden sorgfältig in monatlichen Berichten erfasst. Dabei
legen wir nicht nur Wert auf
korrekte Mülltrennung, sondern auch auf eine
hohe Zuführungsquote der Abfälle in die Wieder-verwertung und in den
nachhaltigen Kreislauf.

Durch eine klare Müllvermeidungsstrategie und interne
Wiederverwertungskonzepte konnten bereits
deutliche Einsparungen erreicht werden. Dies erfolgt durch effizientes
Kommissionieren und die Überprüfung und Optimierung der Prozesse rund um
Verpackung und den Versand. Materialien werden sinnvoll wiederverwendet
und fortlaufend an der generellen Reduzierung von Verpackungen gearbeitet.
Viele unserer Rohstoffe und auch Produkte werden auf Holzpaletten befördert,
weil das Gewicht der Sendungen sehr hoch ist. Wir arbeiten bewusst mit
Paletten zweiter Wahl und handhaben diese bestmöglich im
Wiederverwendungsmodus mit unseren Spediteuren. Ansonsten arbeiten wir
im Rahmen der Entsorgung mit Unternehmen, die die Paletten weitestgehend
restaurieren. So versuchen wir Einfluss auf den Lebenszyklus der Paletten zu
nehmen und diesen zu verlängern.

Die Abfallbilanz 2023 weist folgende Werte aus:

Bezeichnung des Abfalls	Einheit	2023
organische Lösungsmittel	t	0
Farben + Lacke	t	0
Emulsion	t	14,4
Folien	t	0,71
Holz	t	10,4
Restmüll	t	3,8
Ölhaltige Betriebsmittel	t	1,0
Organische Abfälle / Lappen	t	0,6
gebrauchte Chemikalien	t	0,0
gebrauchte organische Chemikalien	t	0,2
Papier, Pappe, Kartonagen	t	6,8
Metallschrott	t	3,9
Gemischte Siedlungsabfälle zur Beseitigung	t	0,7
Spermüll	t	0,0
Lötzinnkrätze bleifrei	t	18,3
Lötzinnkrätze bleihaltig	t	3,0
Drahtabfall bleifrei	t	27,8
Drahtabfall bleihaltig	t	9,7
Summe	t	101

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Wir sind uns bewusst, dass wir als produzierendes Unternehmen einen wichtigen Beitrag zur Reduktion der Emissionen in Deutschland leisten können. Daher ist eines unserer übergeordneten Ziele, die klimaschädlichen Gase signifikant und langfristig zu reduzieren. Dazu erstellen wir **seit 2019** (Basisjahr) eine Klimabilanz mit dem kostenfreien Bilanzierungstool **ecocockpit** der Effizienz-Agentur NRW, das sich an den Standard des GHG Protocols anlehnt. Durch diese Bilanzierung bekommen wir Transparenz und einen besseren Überblick über unsere Emissionen. Hierbei konzentrieren wir uns zunächst auf unsere unmittelbar verursachten Emissionen und bilanzieren die in Scope 1 und 2 anfallenden CO₂-Emissionen des Unternehmens. Dabei betrachten wir die Bereiche Erdgas, Heizöl, Strom und den gesamten Fuhrpark an allen deutschen Standorten (Velbert, Wülfrath und Schrobenhausen).

Durch die Umstellung auf Ökostrom, Biogas und eine konsequente Umstellung der Fuhrparkstrategie mit klaren Zielsetzungen konnte eine starke Reduzierung (**90%**) der Emissionen von 2019 (750 t CO₂e) bis 2023 (70 t CO₂e) erreicht werden.

	SCOPE 1		SCOPE 2	GESAMT kg CO ₂ e	SICHERHEITS- AUFSCHLAG 5%	GESAMTEMISSION SCOPE 1 AND 2 incl. Sicherheitsaufschlag
	 Energieträger für die interne Verbrennung (Gas, Öl)	 Geschäftsreisen mit firmeneigenen Fahrzeugen (Fuhrpark)	 Bereitstellung von Energien aus externen Quellen (Strom / Grünstrom)			
2019	117.025	107.158	490.724	714.907	35.745	750.652
2020	150.338	102.363	18.437	271.138	13.557	284.695
2021	190.969	63.185	4.509	258.663	12.933	271.596
2022	116.216	40.100	4.509	160.825	8.041	168.867
2023	28.997	33.460	4.509	66.966	3.348	70.314

Verbleibenden Emissionen werden seit 2020 jährlich bei atmosfair kompensiert. Mit den gezahlten Beiträgen unterstützen wir drei Projekte in Nigeria, Indien und Kenia. In Kooperation mit anderen engagierten Unternehmen der Region suchen wir nach regionalen Kompensationsprojekten, die unterstützt werden können. Hier gibt es bereits Ansätze, die allerdings zum jetzigen Zeitpunkt noch in der Entwicklung sind.

Seit dem Basisjahr 2019 konnten wir die Emissionen im Bereich Scope 1 und 2 bereits um die o.g. 90% reduzieren. Weitere signifikante Reduktionen in diesen Bereichen sind nun nur noch durch den Einsatz erneuerbarer Energien, wie beispielsweise durch die Nutzung von Wasserkreisläufen, möglich. Hier wurden bereits erst Ansätze in die betriebliche Planung aufgenommen. Aufgrund der begrenzten Verbesserungspotenziale im Bereich Scope 1 und 2, haben wir in 2023 den Hauptfokus auf die Emissionsreduktion im Bereich Scope 3 gelegt, insbesondere auf den Bereich Rohstoffe und hier explizit auf Metalle, da hier unser wesentliches Handlungsfeld liegt. Die Reduktion der Emissionen im Bereich Metalle soll durch den Ausbau unserer Einkaufsstrategie mit einem Fokus auf recyceltes Material erzielt werden. Für das Jahr 2024 haben wir uns das ambitionierte Ziel gesetzt, die Emissionen in diesem Bereich um weitere 30% im Vergleich zum Vorjahr zu reduzieren, indem wir verstärkt Sekundärmaterial einkaufen. Durch diese Maßnahmen tragen wir aktiv dazu bei, unsere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen und die Umweltbelastung signifikant zu verringern.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Die direkten Scope -1- Emissionen betrachten alle deutschen Standorte (Velbert, Wülfrath und Schrobenhausen) und setzen sich folgendermaßen zusammen:

	Basisjahr 2019	Berichtsjahr 2023
Erdgas	33.835 kg CO ₂ e	28.997 kg CO ₂ e
Heizöl	83.190 kg CO ₂ e	0 kg CO ₂ e
Fuhrpark	107.158 kg CO ₂ e	33.460 kg CO ₂ e
Summe	224.183 kg CO ₂ e	62.457 kg CO ₂ e

Die Angabe der Emissionen erfolgt in CO₂- Äquivalenten (CO₂e).

Die Berechnung wurde mit dem Bilanzierungstool ecocockpit der Effizienz-Agentur NRW und den darin hinterlegten Emissionsfaktoren aus öffentlichen Datenbanken/ -quellen durchgeführt.

Beim Fuhrpark wurden die Hersteller:innenangaben als Emissionsfaktoren herangezogen.

Das Tool basiert auf dem Standard des GHG Protocol.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die indirekten energiebedingten Scope- 2- Emissionen betrachten alle deutschen Standorte (Velbert, Wülfrath und Schrobenhausen) und setzen sich folgendermaßen zusammen:

	Basisjahr 2019	Berichtsjahr 2023
Strom	490.724 kg CO ₂ e	4.509 kg CO ₂ e
Summe	490.724 kg CO ₂ e	4.509 kg CO ₂ e

Die Angabe der Emissionen erfolgt in CO₂- Äquivalenten (CO₂e).

Die Berechnung wurde mit dem Bilanzierungstool ecocockpit der Effizienz-Agentur NRW und den darin hinterlegten Emissionsfaktoren aus öffentlichen Datenbanken/ -quellen durchgeführt.

Das Tool basiert auf dem Standard des GHG Protocol.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Stannol hat in 2022 als Basisjahr begonnen die **Scope 3 Emissionen Upstream** d.h. in der vorgelagerten Lieferkette zu betrachten. Es wurde hierbei der **cradle to gate** Ansatz gewählt, weil es für Stannol als Lötmittelhersteller nicht möglich ist, die Emissionen der nachgelagerten Wertschöpfungskette zu ermitteln. In 2023 wurden diese Emissionen ebenfalls ermittelt und dann dem Basisjahr gegenübergestellt. Die Haupt-Emittenten sind

in unserem Umfeld die Metalle mit einem prozentualen Anteil von fast 80% an den Gesamtemissionen. Hier konnten die wesentlichen Einsparungen durch die Umstellung der Einkaufsstrategie mit Fokus auf Recycelt und Fair erzielt werden. Die Reduktion der Scope 3 Emissionen Upstream in 2023 im Vergleich zum Vorjahr (2022) liegt bei **31 %**.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Durch die Umstellung auf Ökostrom, Biogas und eine Vielzahl von Energiesparmaßnahmen sowie eine konsequente Veränderung der Fuhrparkstrategie mit klaren Zielsetzungen, konnte eine **starke eduzierung (- 90%)** der **Scope -1- und Scope- 2 -Emissionen** von 2019 (750 t CO₂e (Basisjahr) is 2023 (70 t CO₂e) erreicht werden.

Die Angabe der Emissionen erfolgt in CO₂ Äquivalenten (CO₂e).

Die Berechnung wurde mit dem Bilanzierungstool ecocockpit der Effizienz-Agentur NRW und den darin hinterlegten Emissionsfaktoren aus öffentlichen Datenbanken/ quellen durchgeführt.

Das Tool basiert auf dem Standard des GHG Protocol.

Im Bereich Scope 3 Upstream konnte durch die Umstellung der Einkaufsstrategie im Bereich Metalle mit Fokus auf Recycelt und Fair im Vergleich zum Vorjahr eine Reduktion der Emissionen in Höhe von **31 %** erzielt werden. In 2024 soll diese Strategie ausgeweitet werden durch eine Konzentration auf Sekundärmaterialien.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Arbeits - und Gesundheitsschutz In beidseitigem Interesse unterstützt Stannol die berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden und fördert wirksamen Arbeits und Gesundheitsschutz sowie Vielfalt. Als wichtigste Ressource tragen die Beschäftigten von Stannol maßgeblich zum Unternehmenserfolg bei. Deshalb möchten wir allen Mitarbeitenden ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld bieten. Um die physische und psychische Gesundheit aller Mitarbeitenden zu gewährleisten, setzt der Arbeits und Gesundheitsschutz insbesondere auf präventive, bedarfs - und zielgruppenorientierte sowie gesundheitsfördernde Maßnahmen. Diese umfassen z.B. die Teilnahme an Gesundheitskursen, Vorsorgeuntersuchungen und eine arbeitsmedizinische Überwachung. Auch regelmäßige Schulungen, eine gesundheitsfördernde Arbeitsplatzgestaltung und die Berücksichtigung von aufgabenbezogenen Bedürfnissen gehören dazu. Im Rahmen von außergewöhnlichen Anforderungen versuchen wir stets, eine nachhaltige Lösung für die Beschäftigten zu finden. Bei längerfristigen Erkrankungen arbeiten wir mit gezielten Wiedereingliederungskonzepten und begleiten notwendige Arbeitsplatzumstellungen. Stannol beschäftigt eine Fachkraft für Arbeitssicherheit, die in mindestens jährlichen Unterweisungen die Mitarbeitenden in sicherheitsrelevanten Themen schult und sensibilisiert und für Fragen jeglicher Art zur Verfügung steht. In einer jährlichen Gefährdungsbeurteilung werden die verschiedenen Arbeitsplätze begutachtet und beurteilt. Aus dieser Beurteilung werden konkrete Veränderungen und Verbesserungen abgeleitet und verpflichtend umgesetzt. Durch einen ausgebildeten Gefahrgutbeauftragten werden die Mitarbeitenden in Produktion und Versand im sachgemäßen Umgang mit Gefahrgut jährlich unterwiesen und in dieser Thematik begleitet.

Mittels attraktiver Angebote wie **Jobrad** und den Ausbau der Homeoffice-Möglichkeit, aber auch durch die Teilnahme an Aktionen wie **Stadtradeln**,

versucht Stannol seinen Mitarbeitenden einen nachhaltigen Anreiz zu bieten – durch körperliche Aktivität einerseits und Reduzierung der Arbeitswege andererseits. In 2023 wurde das Jobrad-Angebot auf zwei Räder pro Beschäftigtem erhöht, um Anreize zu schaffen und Partner:innen oder Familienmitgliedern, die Möglichkeit zu geben mit zu radeln.

Für 2024 planen wir, an den umfangreichen Programmen der **Gesundheitskursen** der Schlüsselregion Velbert e.V. teilzunehmen. Durch eine attraktive Kostenbeteiligung des Unternehmens möchten wir unsere Mitarbeitenden motivieren, das Angebot wahrzunehmen.

Beteiligung der Mitarbeitenden

In jährlichen Mitarbeitendenbefragungen, regelmäßigen Mitarbeitendengesprächen und Team -Sitzungen arbeiten wir gemeinsam und konstruktiv an Lösungen und persönlicher Weiterentwicklung. Das Feedback werten wir aus und lassen es in strategische und organisatorische Planungen mit einfließen.

Im Rahmen unseres Ideenmanagement -Programms möchten wir das kreative Potenzial der Mitarbeitenden anregen und nutzen. Hier gab es schon viele hilfreiche Anregungen und Verbesserungsvorschläge aus verschiedenen Bereichen. In den letzten Jahren ist die Zahl der Ideen im Bereich Umwelt und Nachhaltigkeit extrem gestiegen, was uns zeigt, dass unsere Abteilungen das richtige Bewusstsein haben und uns auf dem Weg der Nachhaltigkeit begleiten.

Im Rahmen **des Stannol -Nachhaltigkeitskreis** mit Interessierten aus allen Ebenen und Teams konnte das Nachhaltigkeitsbewusstsein abteilungsübergreifend nach vorne gebracht werden. Die konstruktiven und positiven Rückmeldungen der Beschäftigten und die guten Ideen und Ergebnisse motivieren uns und bestätigen uns immer wieder darin, unsere Maßnahmen zu verbessern und auszuweiten. Der hierarchiefreie Austausch führt zu einer anregenden Dynamik, zum gemeinsamen Handeln und damit zu einer klaren Verbesserung des Gemeinschaftsgefühls und Arbeitsklimas.

Die Stannol GmbH & Co. KG beschäftigt keine Mitarbeitenden im Ausland, auf die die deutschen Standards anzuwenden sind.

Risiken

Die Identifizierung und Bewertung der Risiken, die aus unserer Geschäftstätigkeit hervorgehen, ist Aufgabe unserer Bereichs und Abteilungsleitungen, gemeinsam mit dem in der Geschäftsführung angesiedelten Nachhaltigkeitsteam und dem Arbeitsschutz und Sicherheitsbeauftragten. Die Abteilungsziele wurden gemeinsam um nachhaltigkeitsrelevante Themen und Anforderungen ergänzt. Hinsichtlich unserer eigenen Geschäftsaktivitäten, insbesondere in Produktionsstätten, haben wir wesentliche Risiken mit Blick auf Arbeitnehmendenrechte identifiziert und diese über Management-systeme im Rahmen unserer Zertifizierungen (ISO 14001 und IATF 16949) und Optimierungs-maßnahmen vermieden oder weitestgehend vermindert. Wesentliche Risiken, die sich aus unserer

Geschäftstätigkeit, unseren Geschäftsbeziehungen, unseren Produkten und Dienstleistungen in den Wertschöpfungsketten ergeben und sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf Arbeitnehmendenrechte haben, sind uns aktuell nicht bekannt.

Konkrete Zielsetzungen

Durch die fortlaufende Verbesserung der Abläufe und Maßnahmen an den Arbeitsplätzen möchten wir die Sicherheit bei Stannol erhöhen. In 2023 haben wir noch keine Null Quote für die Arbeitsunfälle erreichen können und setzen uns daher Anfang 2024 erneut mit der Betriebs- und Produktionsleitung zusammen, um die Arbeitsplatzgestaltung weiter zu verbessern. In der Unternehmensstrategie ist verankert, dass in jedem Mitarbeitendenjahresgespräch konkrete Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen für die Mitarbeitenden vereinbart und für das vergangene Jahr reflektiert und besprochen werden.

Als langjährig etabliertes und familiengeführtes Unternehmen ist sich Stannol bewusst, dass die Menschen das wichtigste Potenzial sind. Daher arbeiten wir fortlaufend an der Zufriedenheit der Mitarbeitenden und sind grundsätzlich bestrebt, ein gerechtes und gutes Arbeitsklima zu bieten. Stannol hat keine eigene Nachhaltigkeitsabteilung und kann aktuell aus Kapazitätsgründen keine noch detaillierteren Unterziele in diesem Bereich definieren und umsetzen.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Unsere Mitarbeitenden sind eine der wichtigsten Säulen für den Erfolg von Stannol. Ihre Fähigkeiten, ihr Fachwissen, ihr Engagement und ihr Erfindergeist sichern die Innovation und kontinuierliche Weiterentwicklung des Unternehmens.

Das Unternehmen bietet eine faire, leistungsgerechte Bezahlung und hilft durch flexible Arbeitszeitmodelle, Arbeit und Privatleben miteinander zu vereinbaren. Konkret gibt es **eine Homeoffice- Regelung**, die den Mitarbeitenden, welche nicht produktionsnah arbeiten, ermöglicht, zwei Tage im Homeoffice zu arbeiten. Stannol praktiziert ein **Gleitzeitmodell** und bietet die **Möglichkeit zur Teilzeitarbeit**, wodurch eine bestmögliche Flexibilität für die

individuellen Anforderungen der Mitarbeitenden gewährleistet wird. Stannol achtet auf die Schwerbehindertenquote und unterstützt diese Mitarbeitenden durch auf sie zugeschnittene Einsatz und Aufgabenplanungen.

Unter dem Motto „**Gemeinsam weiterkommen**“ wurde 2021 das Leitbild von Stannol entwickelt. Dieses Leitbild ist das Ergebnis der gemeinsamen Arbeit von Führungskräften und Beschäftigten aus unterschiedlichen Abteilungen. Es dokumentiert das gemeinsame Verständnis unserer Zusammenarbeit und bietet einen verbindlichen Handlungsrahmen, unabhängig davon, in welchem Bereich man tätig ist und mit welchen Aufgaben man sich befasst. Mehr Informationen zu unserem Leitbild sind unter folgendem Link zu finden: <https://www.stannol.de/unternehmen/leitbild.html>
Wir wollen die kollegiale und wertschätzende Zusammenarbeit stärken, um zukünftige Herausforderungen konstruktiv anzunehmen und gemeinsame Lösungen zu entwickeln. Alle Mitarbeiter:innen sind angehalten, ihre eigenen Einstellungen und Verhaltensweisen selbstkritisch zu prüfen und an diesem Leitbild auszurichten. Wir sehen es als unsere gemeinsame Aufgabe, das Leitbild für die verschiedenen Bereiche von Stannol zu konkretisieren und in der täglichen Arbeit mit Leben zu füllen. Ein Miteinander, das geprägt ist von gegenseitiger Wertschätzung, Respekt, Fairness und Loyalität. Es wird Rücksicht genommen auf die unterschiedlichen Nationalitäten, deren Kultur und Traditionen, aber auch auf persönliche Umstände. Das Thema Integration wird von Stannol unterstützt und gelebt, es arbeiten bei uns über **18 verschiedene Nationalitäten respektvoll und wertschätzend**, unter einem Dach`.

In 2023 wurde eine Schulung zum Thema „**AGG und Gleichberechtigung**“ durchgeführt, um Mitarbeitende für unterschiedliche Formen von Diskriminierung zu sensibilisieren und das Bewusstsein für die Bedeutung von Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz zu stärken. Darüber hinaus wurden Flyer in allen Gemeinschafts- und Sozialräumen verteilt, die auf die regional zuständige Gleichstellungs- und Frauenberatungsstelle verweisen. Dort können Beratungs- und Hilfsangebote für verschiedene Problemlagen wahrgenommen werden. Die Informationen wurden in die Sprachen Englisch, Deutsch und Arabisch übersetzt, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden angesprochen werden und die Informationen für alle leicht zugänglich sind. In Form einer Vertrauenssprechstunde mit Personen der Personalabteilung und Führungsebene bietet Stannol den Mitarbeitenden die Möglichkeit, Probleme ,im geschützten Raum` zu adressieren.

Stannol hat das Thema **Chancengleichheit** in seine Personalpolitik integriert, indem es im Bereich HR klare Richtlinien zur Förderung von Vielfalt und Inklusion festgelegt hat und diese bei der Beschaffung von Personal in allen Bereichen berücksichtigt. Dies beginnt mit der Schaffung eines diskriminierungsfreien Rekrutierungsprozesses, der sicherstellt, dass alle Bewerber unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Religion,

sexueller Orientierung oder Behinderung gleichberechtigte Chancen haben. Weiterhin werden Führungskräfte und Mitarbeiter sensibilisiert, um das Bewusstsein für unbewusste Vorurteile zu schärfen und eine inklusive Unternehmenskultur zu fördern. Sofern die Verfügbarkeit von Personal gewährleistet ist, wird darauf geachtet, dass die berufliche Entwicklung von unterrepräsentierten Gruppen unterstützt wird.

Der Verpflichtung zur Umsetzung der Maßnahmen des **Hinweisgeberschutzgesetzes** kommt Stannol nach. Im Jahr 2023 wurde ein entsprechendes Meldesystem eingeführt, das die Vertraulichkeit für die hinweisgebende Person sicherstellt und sie vor möglichen Repressalien schützt.

Als langjährig etabliertes und familiengeführtes Unternehmen ist sich Stannol bewusst, dass die Menschen das wichtigste Potenzial sind. Daher arbeiten wir fortlaufend an der Zufriedenheit der Mitarbeitenden und sind grundsätzlich bestrebt, ein gerechtes und gutes Arbeitsklima zu bieten.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Zielsetzungen

Eine Förderung der Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden ist uns sehr wichtig. Daher haben Maßnahmen in den Bereichen Aus - und Weiterbildung sowie Gesundheitsmanagement einen hohen Stellenwert. Unser diesbezügliches Angebot aktualisieren und verbessern wir kontinuierlich mit unseren Mitarbeitenden, deren Führungskräften und unserer Personalabteilung. Eine Personal- und Organisationsentwicklung, die Talente, Präferenzen und Kompetenzen von allen Teammitgliedern anerkennt, sichtbar macht und fördert, ist uns wichtig und trägt maßgeblich zur Motivation bei. Unser Ziel ist es, eine hohe Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden an Ihrem Arbeitsplatz und mit der Team und Führungssituation zu erreichen. Daher fragen wir dieses in jährlichen Mitarbeitendenbefragungen, regelmäßigen Mitarbeitendensprachen und Team - Sitzungen ab und arbeiten wir gemeinsam und konstruktiv an Lösungen und persönlicher Weiterentwicklung. Das Feedback werten wir aus und lassen es in strategische und organisatorische Planungen mit einfließen. Bei uns ist es Pflicht in den Jahresgesprächen feste Weiterbildungsmaßnahmen zu definieren, quantitative Ziele in den Bereichen Aus und Weiterbildung sowie Gesundheitsmanagement haben wir derzeit nicht gesetzt, da wir – außer einer

möglichst hohen Zufriedenheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden – keine für uns sinnvollen Kennzahlen abbilden können.

Strategien und Maßnahmen

Die durchschnittliche Anzahl an Aus - und Weiterbildungstagen pro Mitarbeitendem soll zukünftig ein wichtiger, nichtfinanzieller Leistungsindikator werden. Darüber hinaus wurde im Zentralbereich Personal eine Stelle geschaffen, die in Zusammenarbeit mit den Unternehmensbereichen unser Onboarding, das Thema Compliance, aber auch das Weiterbildungsangebot und Gesundheitsmanagement weiter ausbauen soll. Die Betriebszugehörigkeit bei Stannol liegt bei durchschnittlich elf Jahren. Dieser Wert zeigt uns, dass sich die Mitarbeiter:innen mit dem Unternehmen und seinen Aufgaben identifizieren, Stannol in seinen Entwicklungsstufen begleiten und dem Unternehmen auch in anspruchsvollen Zeiten die Treue halten. Die Altersstruktur bei Stannol wird gezielt ‚verjüngt‘. Ziel ist ein ausgewogenes Zusammenspiel von Jung und Alt, sodass sich langjährige Erfahrung mit innovativen Einflüssen verbinden und entwickeln kann. Stannol ist Ausbildungsbetrieb im kaufmännischen Bereich und plant dies auf weitere Bereiche auszuweiten. Wir beschäftigen Werkstudent:innen im Bereich Nachhaltigkeit, Betriebsorganisation, Labor und Controlling zur Unterstützung von Projekten, Forschung und Automation. Die Studierenden werden bei ihren Bachelor und Masterarbeiten intensiv begleitet. Stannol profitiert im Gegenzug von deren moderner und strukturierter Arbeitsweise.

Zielerreichung

Wir prüfen die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden regelmäßig. In jährlichen Mitarbeitendenbefragungen, regelmäßigen Mitarbeitendengesprächen und Team-Sitzungen arbeiten wir gemeinsam und konstruktiv an Lösungen und persönlicher Weiterentwicklung. Das Feedback werten wir aus und lassen es in strategische und organisatorische Planungen mit einfließen. Im Rahmen der einzelnen Weiterbildungs und Gesundheitsmaßnahmen holen wir uns ebenfalls entsprechende Rückmeldungen unserer Mitarbeitenden ein und passen dementsprechend die nächsten Schritte an.

Risiken

Risiken, die sich aus unseren unternehmerischen Aktivitäten ergeben und wahrscheinlich negative Auswirkungen auf die Qualifizierung und Entwicklung darstellen, können wir nicht erkennen. Die notwendigen Weiterbildungsbedarfe können wir durch unser Angebot an internen (Sicherheit und Arbeitsschutz) und ein vielfältiges Angebot an externen Qualifizierungsmaßnahmen abbilden.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen

offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
- i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie

entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Anzahl Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen: **0**

Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen: **0**

Anzahl bei der Berufsgenossenschaft gemeldete Unfälle: **3**

Die arbeitsbedingten Erste-Hilfe-Fälle werden in den Verbandsbüchern dokumentiert. Ein auslesbares Erfassungssystem hier gibt es aktuell noch nicht. Stannol versucht diese Fälle in das für 2024 geplante HR-Management-System digital einzubinden.

Die häufigsten arbeitsbedingten Verletzungen: **Prellungen, Schnitt und Quetschwunden.**

Anzahl der gearbeiteten Stunden: **107.377**

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte, und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

An allen unseren Standorten halten wir selbstverständlich sämtliche gesetzliche Bestimmungen mit Blick auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ein. Um die physische und psychische Gesundheit aller Mitarbeitenden zu gewährleisten, setzt der Arbeits- und Gesundheitsschutz insbesondere auf präventive, bedarfs- und zielgruppenorientierte sowie gesundheitsfördernde Maßnahmen. Diese umfassen z.B. die Teilnahme an Gesundheitskursen, Vorsorgeuntersuchungen und eine arbeitsmedizinische Überwachung. Auch regelmäßige Schulungen, eine gesundheitsfördernde Arbeitsplatzgestaltung

und die Berücksichtigung von aufgabenbezogenen Bedürfnissen gehören dazu.

Die Verantwortung für die Gewährleistung einer hohen Arbeitssicherheit liegt bei der Stabsstelle Arbeitssicherheit, die direkt an die Geschäftsführung berichtet und bei den Maßnahmen in Zusammenarbeit mit den operativen Einheiten agiert. An allen Standorten von Stannol werden fortlaufend die technischen Maßnahmen des Arbeitsschutzes überwacht und verbessert. Wir konzentrieren uns nunmehr auf die Vermeidung verhaltensbedingter Unfälle durch eine ausgewogene Kombination von technischen, organisatorischen und persönlichen Schutzmaßnahmen.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

- i.** Geschlecht;
- ii.** Angestelltenkategorie.

Neben den jährlichen Pflichtunterweisungen im Rahmen der betrieblichen Tätigkeiten werden die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen individuell von den Team- und Abteilungsleitungen mit den Mitarbeitenden und unserer Personalentwicklung geplant.

Hier werden sowohl die sozialen, persönlichen als auch die fachlichen, methodischen Fähigkeiten ausgebaut.

Darüber hinaus bietet Stannol bereichsübergreifend Schulungen zu aktuellen und interessanten Themen an wie z. B. AGG, Compliance, IT-Sicherheit, Energiekostensparen in Zusammenarbeit mit der Verbraucherzentrale NRW oder „Digitaler Fußabdruck – weg mit dem unnötigen CO₂!“ mit

Think Digital Green. Grundsätzlich wird jedes Jahr in den Gesprächen mit den Mitarbeitenden die Möglichkeit angeboten, sich persönlich und fachlich weiterzubilden. Bei der Auswahl geeigneter Weiterbildungs- und Schulungsmaßnahmen unterstützt unsere Human-Ressources-Abteilung.

Für 2024 ist geplant, ein HR-Management-System zu etablieren. Dadurch soll die Erfassung und Auswertung von Schulungstagen unterstützt werden, indem das Tool den Prozess automatisiert, Daten zentralisiert, Berichterstellung ermöglicht und Planungsfunktionen bereitstellt. Dies soll dazu beitragen, dass

bei Stannol die Schulungsaktivitäten effizienter und effektiver werden und letztendlich die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden und des Unternehmens gefördert werden.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

In 2023 hat Stannol insgesamt **105 Personen** beschäftigt.

Davon:

Frauen: **40%**

Männer: **60%**

Altersgruppe - unter 30 Jahre alt: **13%**

Altersgruppe - 30-50 Jahre alt: **31%**

Altersgruppe - über 50 Jahre alt: **55%**

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

i. Von der Organisation geprüfter Vorfall;

ii. Umgesetzte Abhilfepläne;

iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;

iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Wir wollen einander mit Respekt, Toleranz und Fairness begegnen, weil wir davon überzeugt sind, dass nur durch einen wertschätzenden Umgang ein gutes Betriebsklima möglich ist. Bei Stannol werden alle Beschäftigten gleichbehandelt – unabhängig von Nationalität, Geschlecht, Alter, Sprache oder Religion. Jeder Art von Diskriminierung und Rassismus treten wir aktiv entgegen.

Unsere Gleichstellungsbeauftragten haben die Aufgabe, an der Umsetzung des in der Verfassung verankerten Gleichstellungsangebotes im Alltag mitzuwirken, die Gleichstellung aller Geschlechter zu fördern und bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel ist es, darauf hinzuwirken, dass die Interessen aller Geschlechter im Betrieb angemessen berücksichtigt werden. Gleichstellungsarbeit ist ein Auftrag an alle Verantwortlichen, diskriminierenden Strukturen und Entwicklungen (personal wirtschaftlicher, organisatorischer oder sozialer Natur) durch geeignete Maßnahmen zu begegnen. Unsere Gleichstellungsbeauftragten haben für dieses Handeln die volle Unterstützung der Geschäftsführung.

Der Verpflichtung zur Umsetzung der Maßnahmen des Hinweisgeberschutzgesetzes kommt Stannol nach. Im Jahr 2023 wurde ein entsprechendes Meldesystem eingeführt, das die Vertraulichkeit für die hinweisgebende Person sicherstellt und sie vor möglichen Repressalien schützt.

Im Jahr 2023 gab es keinen bestätigten Fall von Diskriminierung.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Eine klare und transparente Kommunikation zur Einhaltung der Menschenrechte trägt sowohl intern als auch extern dazu bei, das Verständnis für die Werte und Prinzipien bei Stannol zu fördern und eine positive Unternehmenskultur aufzubauen. Diese Form von Grundsatzklärung spielt bei uns eine entscheidende Rolle für die Definition von den gemeinsam (vor-)gelebten Verhaltensweisen, Zielsetzungen und Verantwortlichkeiten.

Erklärung im Sinne des NAP Wirtschaft und Menschenrechte

1. Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte
 - a.) Berichten Sie, ob Ihr Unternehmen über eine eigene Unternehmensrichtlinie zur Achtung der Menschenrechte verfügt und ob diese Richtlinie die ILO-Kernarbeitsnormen umfasst.
 - b.) Hat die Unternehmensleitung die Grundsatzklärung verabschiedet?
 - c.) Beschreiben Sie die interne und externe Kommunikation Ihres Unternehmens zur Grundsatzklärung.
 - d.) Auf welcher Ebene ist die Verantwortung für menschenrechtliche Belange verankert? (CSR-RUG Checkliste 1b)
 - e.) Welche Reichweite hat die Richtlinie (welche Standorte, auch Tochterunternehmen etc.)

Für uns sind die Achtung und Einhaltung von Menschenrechten im eigenen Unternehmen sowie bei allen unseren Tochterunternehmen selbstverständlich und Bestandteil der grundsätzlichen Unternehmens- und Führungsstrategie. Unser Code of Conduct (CoC/Verhaltenskodex) orientiert sich an sozialen,

ethischen und ökologischen Standards, wie sie in den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), im Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) und in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen festgelegt sind. In unserem CoC haben wir Anforderungen festgelegt, die nicht nur für unsere eigenen Beschäftigten, sondern auch für die Beteiligten unserer Lieferkette gelten. Seit 2021 fordern wir damit die Einhaltung von Mindestnachhaltigkeitsanforderungen – in Anlehnung an die Ziele für nachhaltige Entwicklung und politischen Zielsetzungen der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals/SDGs) – seitens unserer bestehenden Lieferant:innen ein. Unser CoC definiert alle wichtigen Standards hinsichtlich der Bereiche Nachhaltigkeit und fairer Beschäftigung. Bei der Auswahl neuer Lieferant:innen sind diese Standards zwingend. Stand 2023 hat Stannol von 126 Lieferanten, die Material für unsere Produktion bzw. Fertigartikel liefern 119 unterzeichnete CoC Bestätigungen erhalten, was einer Quote von 94,9 % entspricht.

In 2024 möchten wir die Anzahl unterschriebener CoCs bei den produktionsrelevanten Lieferant:innen auf 100% anheben, so dass alle unsere Zuliefernden diesen Standard erfüllen. Die folgenden Menschenrechtsaspekte sind hierbei relevant und werden von uns, unseren Lieferunternehmen, Dienstleistenden sowie Geschäftspartner:innen anerkannt:

Allgemeine Anforderungen

- sich aktiv gegen Korruption und Bestechung in allen Formen einzusetzen
- jede Form von illegaler Beschäftigung von Arbeitnehmenden zu bekämpfen
- die Normen der fairen Geschäftstätigkeit und des fairen Wettbewerbs einzuhalten

Bereich Beschäftigte

- Kinder- und Zwangsarbeit in jeglicher Art und Weise aktiv zu unterbinden
- seinen Beschäftigten einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz zu gewähren
- angemessene Löhne gemäß geltender Gesetze zu bezahlen sowie vertretbare Arbeitszeiten nach geltendem Recht oder den Branchenstandards einzuhalten
- keinerlei Form von Diskriminierung zu tolerieren und die Gleichbehandlung und Chancengleichheit der Beschäftigten zu fördern
- das Recht der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit, auf Beitritt zu Gewerkschaften, auf Anrufung der Arbeitskräftevertretung oder auf Mitgliedschaft in Betriebsräten zu respektieren und Beschäftigte dahingehend weder zu bevorzugen noch zu benachteiligen
- Beschäftigte mit Würde und Respekt zu behandeln und jegliche Form von unzulässigen Disziplinarmaßnahmen zu verbieten
- ein wirksames Beschwerdemanagement für Einzelpersonen und Gemeinschaften einzuführen, wenn dies mit vertretbarem Aufwand

möglich ist

Intern werden die Mitarbeitenden über die Unternehmenswerte informiert, um ein Bewusstsein für die gemeinsamen Ziele, Umgangsformen und Werte zu schaffen. Hierbei erfolgt die Kommunikation über verschiedene Kanäle wie Abteilungsmeetings, Informationsveranstaltungen, E-Mails oder interne Netzwerke. Bei unserer externen Kommunikation adressieren wir, welche ethischen und sozialen Anforderungen wir von unseren externen Stakeholdern wie Kund:innen, Lieferunternehmen, Kooperationen etc. erwarten. Die Grundsatzerklärung wird in unserem Code of Conduct festgeschrieben und dient hier als Leitfaden, definiert die Mindestanforderungen und ist eine klare Grundvoraussetzung für die Zusammenarbeit.

2. Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte

a.) Berichten Sie, ob und wie Ihr Unternehmen menschenrechtliche Risiken analysiert (durch Ihre Geschäftstätigkeit, durch Geschäftsbeziehungen, durch Produkte und Dienstleistungen, an Standorten, durch politische Rahmenbedingungen) (Kriterium 17, Checkliste Aspekt 4)

b.) Werden besonders schutzbedürftige Personengruppen in die Risikobetrachtung mit einbezogen?

c.) Wie hoch werden die menschenrechtlichen Risiken und die eigenen Einflussmöglichkeiten diesen zu begegnen eingeschätzt?

d.) Wie werden menschenrechtliche Risiken in das Risikomanagement Ihres Unternehmens integriert?

Uns ist bewusst, dass der größte Risikofaktor hinsichtlich der Verletzung von Menschenrechten in der vorgelagerten Wertschöpfungskette liegt. In unseren Produkten kommt hauptsächlich das Metall Zinn zum Einsatz, welches zu den Rohstoffen mit sehr geringen Reserven zählt und demnach als kritisch einzustufen ist. Dennoch ist Zinn zur Herstellung von Elektronikprodukten unabdingbar und somit ein strategischer Technologierohstoff. Mit der Primärrohstoffgewinnung gehen negative Umweltauswirkungen einher, die überwiegend unter menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen in Südostasien stattfinden.

Die Erze für Metalle stammen ursprünglich aus Bergbaugebieten in Teilen der Erde, in denen soziale Verantwortung nicht automatisch einen hohen Stellenwert hat. Verbreitet sind im (vor allem illegal betriebenen) Bergbau kritische Arbeitsbedingungen. Viele Arbeitende werden unzureichend im Bereich Sicherheit und Arbeitsschutz ausgestattet und bekommen sehr niedrige Löhne für eine harte, gesundheitsschädliche Arbeit.

Auch Kinderarbeit steht in vielen Minen dieser Länder auch noch auf der Tagesordnung. Außerdem werden oftmals auch indigene Völker vertrieben, damit neue Abbaustätten errichtet werden können. Da diese Zustände für uns vollkommen inakzeptabel sind, haben wir schon früh nach Möglichkeiten gesucht, diese Art von Bergbau nicht mehr zu unterstützen.

Wir sehen uns im Bereich der Löttechnik als Vorreiter, da wir uns der genannten ökologischen und sozialen Herausforderungen in unserer Branche bewusst sind. Wir handeln hier bereits aktiv und nehmen positiven Einfluss auf die Verhaltensweisen anderer Beteiligter der Lieferkette. Erreicht haben wir dies durch die Umstellung unserer Einkaufsstrategie. Dazu zählt insbesondere der Bezug von fairem und recyceltem Zinn als zentraler Hebel in unserer Lieferkette. Bereits seit 2016 kaufen wir schwerpunktmäßig Zinn ein, das unter umwelt- und menschengerechteren Bedingungen abgebaut wird. Dieses Zinn stammt aus zertifizierten Minen, die sowohl soziale als auch ökologische Belange berücksichtigen.

Seit 2023 legen wir den Fokus auf recyceltes Zinn, das aus Metallschrotten gewonnen und in Europa produziert wird sowie soziale und nachhaltige Standards einhält. Die Lieferkette unserer Produkte wird durch Blockchain transparent gemacht. Die verschiedenen Stationen, bis diese an unserem Produktionsstandort ankommen, können somit nachverfolgt werden.

3. Maßnahmen zur Wirksamkeitskontrolle / Element: Beschwerdemechanismus

a.) Gibt es Schulungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Menschenrechten?

b.) Berichten Sie, ob und wie die Einhaltung von Menschenrechten geprüft wird.

c.) Beschreiben Sie interne Beschwerdemechanismen und klare Zuständigkeiten im Unternehmen oder erläutern Sie, wie der Zugang zu externen Beschwerdeverfahren sichergestellt wird.

d.) Gelten Whistle-Blowing-Mechanismen auch für Zulieferer?

Im Rahmen des Onboarding-Prozesses wird das Leitbild von Stannol allen neuen Mitarbeiter:innen vorgestellt und ausführlich besprochen. Dieses Leitbild umfasst soziale Werte und fördert moralisch-ethisches Handeln im Arbeitsumfeld.

Darüber hinaus wird das Bewusstsein für diese Werte durch regelmäßige Abteilungs- und Informations-veranstaltungen aktualisiert und verstärkt, ebenso in den jährlich stattfindenden Jahresgesprächen mit den Mitarbeitenden.

Um sicherzustellen, dass die in unserem Code of Conduct (CoC) verankerten Menschenrechtsaspekte auch tatsächlich gelebt und umgesetzt werden, müssen sich Zuliefernde Unternehmen ausführlichen Qualifizierungsprozessen unterziehen und sich zu diesem Handeln verpflichten.

Durch Vorort-Besuche der Fertigungsstätten oder Minen, machen wir uns selbst ein Bild über die Zustände an den jeweiligen Standorten unserer Lieferunternehmen. Die Verantwortlichen müssen zusätzlich Nachweise für die Sicherstellung der Menschenrechte liefern und Fragebögen ausfüllen.

4. Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Wertschöpfungskette

- a.) Gibt es einen Verhaltenskodex für Zuliefernde Unternehmen, der die vier ILO-Kernarbeitsnormen umfasst?
- b.) Berichten Sie, ob und wie eine Prüfung von menschenrechtlichen Risiken vor dem Eingehen einer Geschäftspartnerschaft durchgeführt wird.
- c.) Werden Zuliefernde Unternehmen zu Menschenrechten geschult?
- d.) Mit welchen Prozessen stellt Ihr Unternehmen die Einhaltung von Menschenrechten bei Zuliefernden Unternehmen sicher?
- e.) Ergreifen Sie (gemeinsam mit Zuliefernden Unternehmen) Maßnahmen im Konfliktfall oder kooperieren Sie mit weiteren Akteuren? Wenn ja: welchen?
- f.) Welche Konzepte gibt es zur Wiedergutmachung? Berichten Sie über Fälle im Berichtszeitraum.

Es gibt den vorgenannten, definierten **Verhaltenskodex** (CoC) für Lieferunternehmen, der die vier ILO Kernarbeitsnormen umfasst. Bei neuen Kooperationen prüft unsere Einkaufsabteilung sorgfältig, ob die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Wertschöpfungskette erfüllt wird und fordert die Unterzeichnung des CoC.

In Vor-Ort-Besuchen und ausführlichen **Qualifizierungsprozessen**, überzeugen wir uns selbst davon, ob ein Zulieferunternehmen die Menschenrechte einhält, indem wir die Fertigung oder Minen besuchen, auditieren und uns selbst ein Bild von den Gegebenheiten machen. Die Verantwortlichen müssen einem Fragebogen beantworten und Nachweise für die Sicherstellung der Menschenrechte liefern.

In möglichen Konfliktfällen gehen wir offen in den Dialog und die Klärung mit den Zuliefernden. Im nachweislichen Konfliktfall distanzieren wir uns von der Zusammenarbeit mit diesen Unternehmen.

Unsere Einkaufsstrategie beinhaltet daher eine **Second-Source-Strategie**. Diese Strategie stellt neben der Vermeidung von Abhängigkeiten und Lieferengpässen sicher, dass es (möglichst mehrere) Alternativen bei der Feststellung von Verstößen oder Bedenken hinsichtlich der Menschenrechtspraktiken gibt. Durch diese Diversifizierung der Lieferkette können wir sicherstellen, dass wir unsere Verpflichtung zur Wahrung der Menschenrechte erfüllen, selbst wenn es bei einem bestimmten Zulieferer zu Konflikten kommt. Dies hilft Stannol, das Risiko von Menschenrechtsverletzungen zu minimieren und ermöglicht uns, ethisch verantwortungsvoll zu handeln.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Seit 2021 fordert Stannol von seinen Lieferant:innen die Einhaltung von Mindestnachhaltigkeitsanforderungen in Anlehnung an die Ziele für nachhaltige Entwicklung und politische Zielsetzungen der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals/SDGs). In unserem dafür formulierten Code of Conduct (Verhaltenskodex) sind alle wichtigen Standards hinsichtlich der Bereiche Nachhaltigkeit und fairer Beschäftigung definiert.

Bei der Auswahl neuer Zulieferunternehmen sind diese Standards zwingend anzuwenden - der Fokus liegt dabei auf Nachhaltigkeit und Material Compliance.

Durch eine **konsequente Weiterverfolgung unserer CoC- Strategie** bei Neulieferant:innen konnte eine Verbesserung der CoC -Quote bei den

produktionsrelevanten Lieferant:innen von 64 % (2021)
auf **94,4 %** (2023) erreicht werden.
Ziel ist hier, die Quote noch weiter zu erhöhen.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen
eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine
mensenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde,
aufgeschlüsselt nach Ländern.

Über ein Management und Erfassungssystem, das diese Kennzahlen
bereitstellt, verfügen wir aktuell nicht. Der DNK -
Bericht bezieht sich auf drei Standorte in Deutschland (Velbert, Wülfrath und
Schrobenhausen). An allen drei Standorten werden die im Code
of Conduct und in diesem Bericht näher erklärten sozialen, ethischen und
ökologischen Standards eingehalten und umgesetzt.

Als langjährig etabliertes und familiengeführtes Unternehmen arbeitet Stannol
engagiert an der Zufriedenheit der Mitarbeitenden und ist grundsätzlich
bestrebt, ein gerechtes und gutes Arbeitsklima zu bieten und auszubauen.

Eine Prüfung auf Menschenrechtsaspekte ist daher nicht relevant und wird nicht
durchgeführt.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen
Kriterien bewertet wurden.

Über ein Management und Erfassungssystem, das diese Kennzahlen
bereitstellt, verfügen wir aktuell
nicht.

Stannol hat keine eigene
Nachhaltigkeitsabteilung und kann aktuell aus Kapazitätsgründen keinen
zusätzlichen Bewertungsmechanismen zur Prüfung sozialer Kriterien definieren
und umsetzen.

Grundsätzlich müssen neue Zulieferer die

Mindestnachhaltigkeitsanforderungen in unserem CoC erfüllen, der sowohl ökologische als auch soziale Aspekte berücksichtigt.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b.** Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c.** Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Über ein Management und Erfassungssystem, das diese Kennzahlen bereitstellt, verfügen wir aktuell nicht.

Stannol hat keine eigene Nachhaltigkeitsabteilung und kann aktuell aus Kapazitätsgründen keinen zusätzlichen Bewertungsmechanismen zur Prüfung sozialer Kriterien definieren und umsetzen.

Grundsätzlich müssen neue Zulieferer die Mindestnachhaltigkeitsanforderungen in unserem CoC erfüllen, der sowohl ökologische als auch soziale Aspekte berücksichtigt.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Soziales Engagement ist uns wichtig. Als erfolgreiches Traditionsunternehmen möchten wir gesellschaftliche Verantwortung übernehmen und uns für Menschen engagieren, die unsere Hilfe benötigen. Als Ausdruck unserer regionalen Verbundenheit unterstützen wir insbesondere Projekte vor Ort in Velbert.

Seit vielen Jahren arbeitet Stannol mit der Velberter Flüchtlingshilfe zusammen und stellte bereits mehrere Geflüchtete ein. In gezielten Maßnahmen wurden die regionalen Integrationsprozesse durch finanzielle, aber auch persönliche Unterstützung vorangebracht. Jedes Jahr unterstützen wir gezielt nachhaltige, gemeinnützige Projekte. Dies erfolgt in finanzieller Hinsicht, aber auch mit tatkräftigem, persönlichem Engagement durch konkrete Mitarbeit und den Einsatz von Beschäftigten aus allen Betriebsbereichen.

In der Region fördern wir viele **Sozialprojekte** wie z.B. die Flüchtlingshilfe Velbert e.V. oder die Sucht- und Jugendhilfe e.V., aber auch Projekte, bei denen bedürftige Kinder in der Region unterstützt werden. Das Preisgeld aus dem erhaltenen Nachhaltigkeitspreis der Effizienzagentur NRW hat Stannol an ein Projekt der Stiftung Leuchtturm gespendet, um Kinder aus bedürftigen Familien mit Schulmaterialien zu versorgen. Bei Projekten bevorzugen wir die Beauftragung von **regionalen Dienstleistern**, wie z.B. bei der Renaturierung unserer Außenfläche, um die Region zu stärken.

Zudem bieten wir in Zusammenarbeit mit den regionalen Berufsschulen häufig Praktikumsplätze und begleitete „Schnuppertage“ für Schüler:innen an. Stannol ist **Ausbildungsbetrieb** im kaufmännischen Bereich. Ein wachsendes **Team an Werkstudent:innen** begleitet uns mit jungen Ideen und Arbeitstechniken bei Projekten und Entwicklungen.

Wie bereits erwähnt, sind wir aktives Mitglied in vielen **nachhaltigen Communities**, die tatsächlich etwas bewegen möchten. Diese Netzwerke sind sowohl regional als auch bundesweit aktiv, mit dem Fokus auf nachhaltiges Handeln. In gemeinsamen Treffen, Aktionen und Informationsrunden können nachhaltige Themen im geschützten Raum diskutiert und hinterfragt, aber auch Handlungsansätze und Erfahrungen ausgetauscht werden. Hier gibt es regelmäßigen Austausch und viel Engagement bei gemeinsamen Aktivitäten und Lernprojekten mit anderen interessierten Unternehmen, teilweise aus der gleichen Branche und Region.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;

ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;

iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Keine Angabe. Diese Leistungsindikatoren werden nicht erhoben, da sie für uns als Familienunternehmen keine wesentliche Relevanz für die Stakeholder und den Unternehmenserfolg haben.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Stannol muss sich als mittelständisches Unternehmen (KMU) fortlaufend mit anstehenden, regulatorischen Anforderungen auseinandersetzen und möchte sich in den von der deutschen Regierung oder EU angestoßenen Transformationsprozess einbringen und damit verbundene Chancen ergreifen. Allerdings befindet sich gerade der Mittelstand in einer Lage, wo Geschäftspartner:innen in verschiedenster Form zur Information über Nachhaltigkeitsaspekte anhalten. Ohne diese Informationsbereitstellung besteht das Risiko der abrupten Unterbrechung von oft langjährigen Geschäftsbeziehungen.

Nicht nur das deutsche **Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)** setzt hier neue Anforderungen, sondern insbesondere der europäische Gesetzgeber fordert mehr Transparenz zu Nachhaltigkeit von Unternehmen ein. Zentrales Regulierungsinstrument ist hierbei die **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**. Diese umfasst teilweise direkt, aber insbesondere auch indirekt über Wertschöpfungsketten kleine und mittlere Unternehmen.

Stannol ist Mitglied in mehreren Verbänden und Vereinen, deren Mitgliedschaften nicht mit politischer Einflussnahme verbunden sind. Dazu zählen das gemeinnützige Netzwerk **B.A.U.M.**, der **Zukunftskreis Nachhaltigkeit Hoch3 (ZN³)** sowie der **Verein Schlüsselregion Velbert e.V.** Wir nutzen diese Netzwerke, um unser Branchenwissen zu erweitern, mit anderen Akteur:innen in den Austausch zu treten und uns zielgerichtet und nachhaltig weiterzuentwickeln.

Zudem ist die Geschäftsführung von Stannol aktives Mitglied der Pilotgruppe des **Deutschen Rechnungslegungs Standards Committee (DRSC)** und des Rates **für Nachhaltige Entwicklung (RNE)**, die sich mit den bestehenden Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung von kleinen und mittelgroßen Unternehmen (KMU) beschäftigt.

Wir verfolgen alle Anforderungen und Entwicklungen aktiv und informieren uns, um in allen relevanten Themenbereichen auf dem neuesten Stand zu bleiben und bei relevanten Maßnahmen und Forderungen handlungsfähig zu

sein.

Das Unternehmen übt allerdings keinen politischen Einfluss aus und es besteht auch keine Mitgliedschaft in politisch aktiven Organisationen. Zudem nimmt Stannol keinerlei Parteispenden vor.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Stannol tätigt keinerlei Form von Parteispenden.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Für uns ist es selbstverständlich, gesetzliche Vorgaben und Richtlinien zu erfüllen und nach ethischen Grundsätzen zu handeln. Stannol duldet keinerlei Korruption und lehnt Bestechung oder Vorteilsnahme, egal welcher Form, ab. In unserem Code of Conduct (Verhaltenskodex) sprechen wir uns aktiv gegen jede Form korrupter Vorfälle aus und nehmen unsere Lieferant:innen, Dienstleister und Geschäfts-partner:innen in die Verantwortung.

Die Verantwortung für das Thema Compliance ist direkt bei der Geschäftsführung und der obersten Führungsebene angesiedelt. Diese überprüfen die Einhaltung von gesetzlichen und ethischen Grundsätzen sowie den fairen und respektvollen Umgang im Arbeitsumfeld. Bei Bedarf werden

entsprechende Maßnahmen ergriffen. In 2023 wurde eine Meldestelle bei Stannol im Rahmen des Hinweisgeberschutzgesetzes mit entsprechenden Meldekanälen und benannten Case-Manager*innen eingerichtet. Es wurden sichere und vertrauliche Kanäle implementiert, über die Mitarbeitende Compliance- und Rassismus-Verstöße melden können, ohne Angst vor Repressalien haben zu müssen. Dies soll unsere Kultur der Transparenz und Verantwortlichkeit fördern. Parallel dazu wurden alle Führungskräfte und Beschäftigte zum Thema Compliance, einschließlich der Bekämpfung von Rassismus geschult, um Integrität, Gleichberechtigung und rechtlichen Konformität im Unternehmen zu fördern. Unsere Führungskräfte sollen hier als Vorbilder agieren und durch ihr eigenes Verhalten die Einhaltung von Compliance- und Anti-Rassismus-Richtlinien demonstrieren und vorleben. Für 2024 ist die Etablierung einer Schulungsreihe geplant, bei der Stannol mit einem entsprechenden Online-Schulungsanbieter zusammenarbeitet. In regelmäßigen Schulungen mit praxisorientierten und reale Fallbeispiele soll das Bewusstsein für die Bedeutung und Konsequenzen von Rassismus und anderen Compliance-Verstößen geschärft werden.

Bisher hat es in unserem Unternehmen keine Korruptionsverstöße und Ermittlungen gegeben. Aus diesem Grund haben wir bislang keine konkrete Zielsetzung für den Bereich Compliance formuliert. Zudem können aus unserer Sicht derzeit keine Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit in Bezug auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung ergeben haben, benannt werden.

Dem Korruptionsrisiko in der vorgelagerten Lieferkette treten wir entgegen durch unseren fairen und nachhaltigen Ansatz bei der Auswahl der Produzent:innen und Lieferant:innen, die Kriterien erfüllen müssen, die regelmäßig überprüft werden.

Zu diesen Kriterien zählen:

- Beachtung von Umweltkriterien (Maßnahmen zum Ressourcen und Energieverbrauch, Renaturierungsmaßnahmen für die Zeit nach dem Abbau, etc.)
- Einhaltung von internationalen und nationalen Rechten
- Übernahme von sozialer Verantwortung für Beschäftigte und Menschen vor Ort (faire Löhne, angemessene Arbeitszeiten, ausreichende Arbeitsschutzmaßnahmen, soziales Engagement, etc.)
- Einsatz gegen Kinder und Zwangsarbeit
- transparentes Handeln

Bei unseren Hauptzulieferern bauen wir bewusst eine nachhaltige, qualitative und langfristig ausgerichtete Zusammenarbeit auf. Für uns ist wichtig, als Teil der Wertschöpfungskette verantwortlich zu handeln und die Einhaltung von sozialen, ethischen und ökologischen Standards sicherzustellen. Dieses Handeln

und Bewusstsein erwarten wir auch von unseren Lieferant:innen, Dienstleistern und Geschäftspartner:innen. Wir möchten uns gemeinsam mit ihnen nachhaltig weiterentwickeln.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.
- b.** Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

In 2023 gab es keinerlei Korruptionsverdacht und es wurden keine Korruptionsrisiken festgestellt.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Im Jahr 2023 wurden keine Korruptionsfälle bei Stannol oder bei unseren vertraglichen Zulieferunternehmen und Geschäftspartner:innen festgestellt. Im Rahmen unserer Compliance-Richtlinien haben 119 Lieferunternehmen, die Material für unsere Produktion bzw. Fertigartikel liefern, verbindlich den Code of Conduct unterzeichnet. Dementsprechend wurden auch keine rechtlichen Verfahren eingeleitet.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

- i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
- ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
- iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Im Jahr 2023 wurden keine Korruptionsfälle bei Stannol oder bei unseren vertraglichen Zulieferunternehmen und Geschäftspartner:innen festgestellt. Im Rahmen unserer Compliance-Richtlinien haben 119 Lieferunternehmen, die Material für unsere Produktion bzw. Fertigartikel liefern, verbindlich den Code of Conduct unterzeichnet. Dementsprechend wurden auch keine rechtlichen Verfahren eingeleitet.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.