



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2021

zur Nutzung als nichtfinanzielle Erklärung im Sinne
des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes

und

zur Berichterstattung zum Nationalen Aktionsplan
Wirtschaft und Menschenrechte

RIBE-Gruppe

Leistungsindikatoren-Set

EFFAS

Kontakt

Richard Bergner Holding GmbH &
Co. KG

Leiter Qualität, Arbeitssicherheit,
Umwelt
Florian Schramm

Bahnhofstraße 8 - 16
91126 Schwabach
Deutschland

+499122871667
www.ribe.de
florian.schramm@ribe.de



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz.

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

EFFAS

Berichtspflicht:



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie- Umsetzungsgesetz.

Zusätzliche Berichtsinhalte:



**Wirtschaft &
Menschenrechte**

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: 2021, 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/
impresum-und-datenschutzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impresum-und-datenschutzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die RIBE-Gruppe beschäftigt weltweit ca. 1.300 Mitarbeiter an Standorten in Deutschland, Slowakei, den USA und Asien. Im Jahr 2021 erwirtschaftete RIBE einen Umsatz von nahezu 217 Mio. €.



Die RIBE-Gruppe besteht aus den Geschäftsbereichen:

- Verbindungstechnik
- Technische Federn
- Elektroarmaturen
- Anlagentechnik

Den Geschäftsbereichen übergeordnet wird die Gruppe durch die RIBE Holding gelenkt.

Die Nachhaltigkeitserklärung findet Anwendung für folgende Standorte

- RIBE Holding GmbH & Co. KG, Bahnhofstraße 8-16, 91126 Schwabach
- RIBE Verbindungstechnik GmbH & Co. KG, Bahnhofstraße 8-16, 91126 Schwabach
- RIBE Verbindungstechnik GmbH & Co. -KG, Industriestraße 5, 91126 Schwabach
- RIBE Verbindungstechnik GmbH & Co. KG, Blattgoldstraße 2, 91126 Schwabach
- RIBE Technische Federn GmbH & Co. KG, Bahnhofstraße 8-16, 91126 Schwabach
- RIBE Elektroarmaturen GmbH & Co. KG, Norisstraße 24, 91154 Roth
- RIBE Anlagentechnik GmbH, Blattgoldstraße 2, 91126 Schwabach
- RIBE Slovakia k.s., Sikárska 14, 94905 Nitra, Slowakische Republik

- RIBE Slovakia k.s., Na Priehon 50, 94905 Nitra, Slowakische Republik
- RIBE Slovakia k.s., Areál ZTS 924, 01841 Dubnica nad Váhom, Slowakische Republik

Die einzelnen Geschäftsbereiche bieten folgende Produkte und Dienstleistungen an.

Geschäftsbereich Verbindungstechnik

RIBE Verbindungstechnik ist der Entwicklungspartner und „Full-Line-Anbieter“ verbindungstechnischer Lösungen von Spezialschrauben und Kaltformteilen, Baugruppen und automatischen Verarbeitungsgeräten

- Entwicklungspartner für Lösungen höchstbeanspruchter Verbindungen
- Breit gefächertes Produkt- und Technologieportfolio
- Höchste Qualität – top bewertet in Kundenaudits und vielfach ausgezeichnet
- Über 1.700 Mio. produzierte Teile pro Jahr
- Mehr als 61.000 Kundenlieferungen
- 900 Mitarbeiter



Geschäftsbereich Technische Federn

RIBE Technische Federn entwickelt und produziert individuelle Lösungen in den Produktbereichen Drahtfedern, Stanzbiegeteile, Hülsen sowie Baugruppen

- Technologiepartner für kleine, leichte und intelligente Federlösungen
- Fertigungstechnisch und funktional optimierte Lösungen
- Eigene Relaxations- und Dauerfestigkeitsprüfungen für die Sicherstellung höchster Qualität
- Reinraumfertigung für Medizinprodukte
- Über 520 Mio. produzierte Teile pro Jahr



Geschäftsbereich Elektroarmaturen

RIBE Elektroarmaturen ist der Entwicklungspartner von Armaturen für Hochspannungsfreileitungen, Glasfaserkabel und Verkehrstechnik sowie anerkannter Experte für Engineering-Dienstleistungen

- Mehr als 100 Jahre Erfahrung in der Entwicklung, Konstruktion und Fertigung
- Full-Line-Anbieter – von der Planung über den Bau bis hin zu Inbetriebnahme und Schulung
- Über 5 Mio. verbaute Armaturen weltweit
- 220 Mitarbeiter



Geschäftsbereich Anlagentechnik

Das Produktportfolio der RIBE Anlagentechnik umfasst neben Sonderanlagen für bspw. den Automobilbau, oder die Automatisierungsindustrie auch Automatisierungstechnik für den Karosseriebau und Pressenlinien

- Automatisierungslösungen für wirtschaftlichere Prozessketten
- Langjährige Kompetenz und umfassendes Know-how in der Entwicklung und Konstruktion von Anlagen

- Vielfältige Fertigungsmöglichkeiten durch 3D-Simulation und moderne CAD/CAM Lösungen
- Mehr als 74.000 Konstruktionszeichnungen
- Über 400 Anlagen weltweit im Einsatz
- 40 Mitarbeiter



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.

RIBE hat Unternehmensleitsätze und politische Grundsätze definiert, aus denen eine langfristige und nachhaltige Unternehmensstrategie entwickelt wurde. Bei der strategischen Ausrichtung des Unternehmens orientieren wir uns an den Rahmenbedingungen der Agenda 2030 und den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (SDG). Im Rahmen eines verantwortlichen Handelns liegt der Fokus gemäß den 10 Grundprinzipien darauf, negative Auswirkungen unserer Unternehmensaktivität zu minimieren. Handlungsschwerpunkte liegen bei den Themen Einhaltung grundlegender Menschen- und Arbeitnehmerrechte, Umwelt und Klimaschutz und der Bekämpfung von Korruption. In einem weiteren Schritt werden wir unseren positiven Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDG) durch Investitionen, Innovationen und Erschließung wirtschaftlicher Handlungsfelder maximieren.

Die Sustainable Development Goals: Die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen



Mittels einer Stakeholder- und Wesentlichkeitsanalyse identifizieren wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten und ordnen diesen konkrete Ziele und Programme zu. Deren Umsetzung wiederum erfolgt durch den Einsatz von Kennzahlen, Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen und durch wiederkehrende Managementreviews. Wir verpflichten uns, unsere Stakeholder jährlich über die Erfolge und den Status unserer Nachhaltigkeitsstrategie im Rahmen einer CSR-Berichterstattung zu informieren.

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.

Anhand einer Stakeholder- und Wesentlichkeitsanalyse wurden für die drei großen Handlungsfelder

- Klima und Umweltschutz
- Mensch und Gesellschaft
- Produkte, Dienstleistung und Lieferkette

die wesentlichen Aspekte für die RIBE-Gruppe ermittelt. Bei der Ermittlung der Aspekte sind bestehende Geschäftsrisiken, die sich wie folgt benennen lassen mit berücksichtigt worden:

- Finanzwirtschaftliche Risiken
- Marktrisiken
- Risiken in der Lieferkette
- Verbundrisiken
- Risiken aus der Verwendung von Finanzinstrumenten
- Preisänderungsrisiken

Bei der Wesentlichkeitsbetrachtung wurde der Einfluss der Aspekte auf unsere Geschäftstätigkeit und der Einfluss unserer Geschäftstätigkeit auf die Stakeholder bewertet. Die Analyse ist in den Handlungsfeldern a) bis c) graphisch dargestellt. Die Schwerpunkte für Handlungsaktivitäten sind mit einem roten Rahmen hervorgehoben. Bei der Bewertung wurden sowohl positive als auch negative Auswirkungen betrachtet (Outside-in-Perspektive). Aus der Analyse hat sich das Unternehmen zu einem Handlungsbedarf verpflichtet, der den Nachhaltigkeitsanforderungen entspricht. Die identifizierten Risiken werden als Chance für eine kontinuierliche Unternehmensentwicklung angesehen.

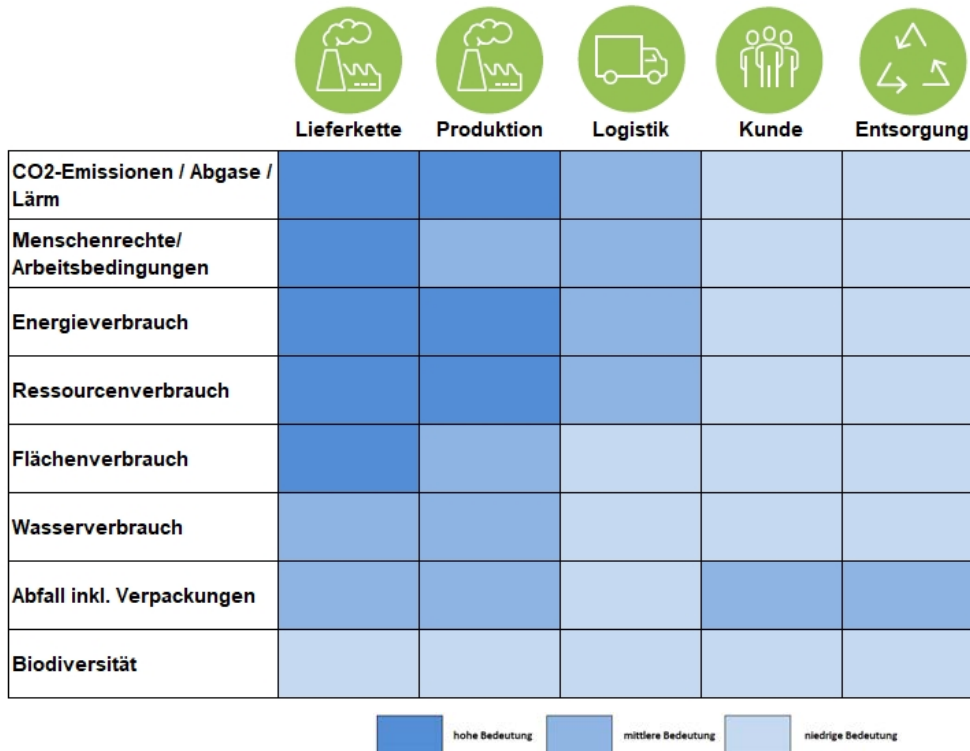
a) Handlungsbedarf Klima und Umweltschutz



Der Verbrauch von Ressourcen verursacht Umweltbelastungen, die in Verbindung mit der Geschäftstätigkeit der RIBE-Gruppe stehen. Insbesondere das Thema **Energieeffizienz** ist für unsere Stakeholder und den Geschäftserfolg von großer Bedeutung. Steigende Kosten im Energiebereich wie z.B. die CO₂-Abgabe erfordern konsequentes Handeln um die stetig steigenden Belastungen zu kompensieren. Maßnahmen zur Energieeffizienz sehen wir aufgrund der Einsparpotentiale als Chance für das Unternehmen an. Ein verändertes politisches Umfeld, neue gesetzliche Regelungen sowie stark steigender Kundenforderungen werden als Risiko betrachtet und führen dazu, dass die Unternehmensgruppe durch eine verbesserte Energieeffizienz **CO₂-Emissionen** in den Bereichen Produktion und Transport reduzieren will. Ebenfalls von hoher Relevanz und als Chance betrachtet für die Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens sind die Themen **Gesetzeskonformität** und **Ressourceneffizienz**. Bereits heute sind alle Standorte der RIBE-Gruppe nach ISO 14001 zertifiziert. Dies bestätigt die hohe Bedeutung des Unternehmens für die ausgewiesenen Handlungsschwerpunkte.



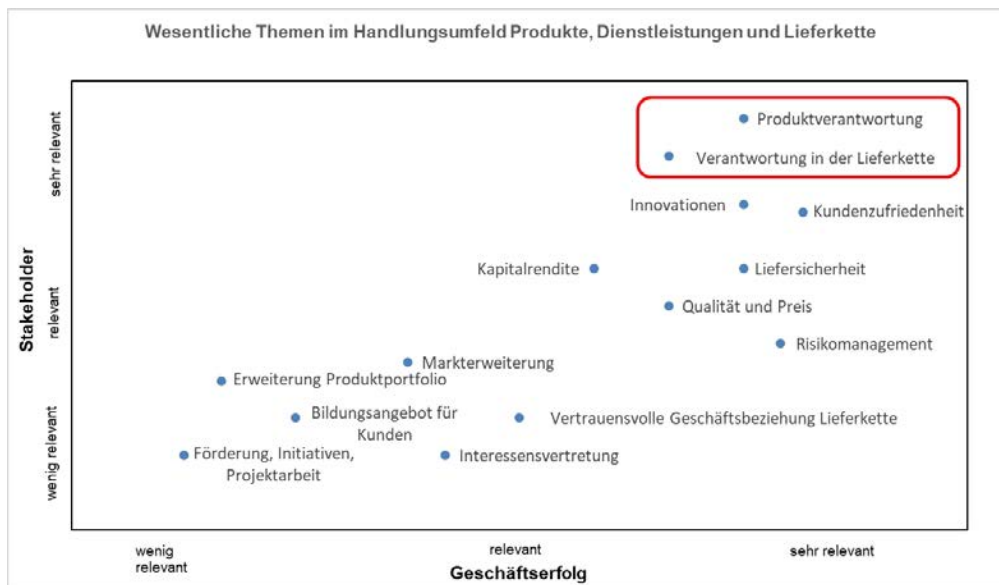
Nachstehende Graphik verdeutlicht, dass die wesentlichen Aspekte CO₂-Emissionen, Ressourcen- und Energieverbrauch in erster Linie ein Thema der Lieferkette und der Produktionsstufe ist. Die Handlungsaktivitäten der RIBE-Gruppe orientieren sich auf diese beiden Schlüsselemente in der Wertschöpfungskette.



b) Handlungsbedarf Produkte, Dienstleistung und Gesellschaft



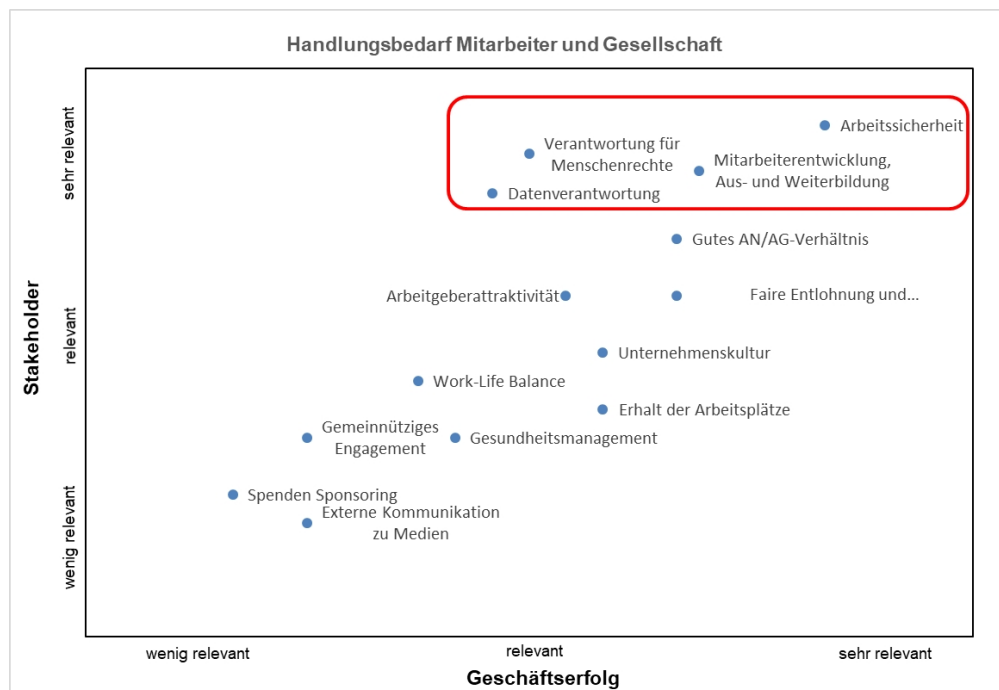
Produktverantwortung hinsichtlich Sicherheit in der Kundenanwendung, Freiheit von Schadstoffen, Rohstoffbezug aus konfliktfreien Ländern und nachhaltigem Design, welches dem gesamten Produktlebenszyklus Rechnung trägt, wurde als wesentlich identifiziert. Nicht weniger bedeutsam ist die Verantwortung innerhalb der Lieferkette. Die Wahrung von grundlegenden Menschenrechten, welche den Anforderungen der Lieferkettengesetzgebung entspricht, hat den gleichen hohen Stellenwert für die RIBE-Gruppe.



c) Handlungsbedarf Mitarbeiter und Gesellschaft



Aus dem Handlungsbereich Mitarbeiter und Gesellschaft ist die **Arbeitssicherheit** für unsere Mitarbeiter und auch Dienstleister von größter Bedeutung. Das implementierte Arbeitsschutzmanagementsystem nach OHRIS unterstreicht die hohe Bedeutung, die das Unternehmen dem Thema beimisst. Wir betrachten den Arbeitsschutz als Chance für eine gutes Arbeitsklima und wir sind bestrebt dieses kontinuierlich für alle Standorte weiterzuentwickeln. Auch der Schutz und die Verarbeitung von persönlichen und sensiblen **Daten** wird als Chance betrachtet und wir sind als Unternehmen unseren Mitarbeiter und Kunden zum höchsten Maße hierzu verpflichtet. Als Risiko betrachten wir die stetig steigenden Anforderungen in der Gesetzgebung und bei den Kundenforderungen bezüglich dem Thema **Verantwortung für Menschenrechte** und messen dem Bereich einen hohen Stellenwert zu.



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.

Auf Basis der Stakeholder- und Wesentlichkeitsanalyse wurden Ziele identifiziert, welche im Einklang mit den Vorgaben der Sustainable Development Goals der UN stehen. Die Ziele wurden im multidisziplinären Ansatz erarbeitet und nach Wichtigkeit priorisiert. Bei der Priorisierung wurde vor allem auf die Reduzierung von Geschäftsrisiken und die Nutzung von größtmöglichen Chancen und Potentialen geachtet. Folgende übergeordneten Nachhaltigkeitsziele für das Geschäftsjahr 2021 und 2022 wurden von der obersten Leitung (verantwortliche Person) als wesentlich betrachtet und verabschiedet.

Im Geschäftsjahr wurden folgende ESG-Ziele adressiert:

Handlungsschwerpunkt	Ziele 2021	SDG-Ziele	Status
Umwelt und Klima			
Gesetzeskonformität	Zertifizierung der Standorte in der Slowakei nach DIN EN ISO 14001	SDG 6 - Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen SDG 7 - Bezahlbare und saubere Energie SDG 12 - Nachhaltiger Konsum und Produktion SDG 13 - Maßnahmen zum Klimaschutz SDG 15 - Leben an Land	✔
Energieeffizienz Ressourcenschonung	Steigerung der Transparenz von Energieverbräuchern um die Schwerpunkte für Verbesserungsprogramme identifizieren zu können.	SDG 7 - Bezahlbare und saubere Energie SDG 12 - Nachhaltiger Konsum und Produktion SDG 13 - Maßnahmen zum Klimaschutz	✔
Mitarbeiter und Gesellschaft			
Arbeitsicherheit	Intensivierung der Aktivitäten im Bereich der Gefährdungsbeurteilungen	SDG 3 - Gesundheit und Wohlergehen SDG 8 - Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum	✔
Datenverantwortung	Wiederkehrende Pflichtschulungen für unsere Mitarbeiter zum Thema Datenschutz und Informationssicherheit	SDG 9 - Industrie, Innovation und Infrastruktur	✔
Verantwortung für Menschenrechte	Aktualisierung der Verhaltenskodexes für Mitarbeiter hinsichtlich Sicherstellung der Einhaltung grundsätzlicher Menschenrechte	SDG 3 - Gesundheit und Wohlergehen SDG 4 - Hochwertige Bildung SDG 5 - Geschlechtergleichheit SDG 8 - Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum SDG 10 - Weniger Ungleichheiten SDG 16 - Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen	✔
Produkte, Dienstleistungen und Lieferkette			
Produktverantwortung	Erstellung einer Konzernvorgabe die den Einsatz von Gefahrstoffen in Produkt und Fertigung reglementiert.	SDG 12 - Nachhaltiger Konsum und Produktion SDG 13 - Maßnahmen zum Klimaschutz	✔
Verantwortung in der Lieferkette	Aktualisierung der Verhaltenskodexes für Lieferanten und Geschäftspartner hinsichtlich Sicherstellung der Einhaltung grundsätzlicher Menschenrechte	SDG 3 - Gesundheit und Wohlergehen SDG 4 - Hochwertige Bildung SDG 5 - Geschlechtergleichheit SDG 8 - Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum SDG 10 - Weniger Ungleichheiten SDG 16 - Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen SDG 17 - Partnerschaften zur Erreichung der Ziele	✔

Für das Geschäftsjahr 2022 sind folgende übergeordnete Nachhaltigkeitsziele festgelegt worden:

Handlungsschwerpunkt	Ziele 2021	SDG-Ziele	Status
Umwelt und Klima			
Gesetzeskonformität	Erstellung des CSR-Nachhaltigkeitsberichtes 2021 unter Berücksichtigung der Anforderungen des neuen CSR-Richtlinien Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG)	SDG 3 - Gesundheit und Wohlergehen SDG 4 - Hochwertige Bildung SDG 5 - Geschlechtergleichheit SDG 8 - Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum SDG 10 - Weniger Ungleichheiten SDG 12 - Nachhaltiger Konsum und Produktion SDG 13 - Maßnahmen zum Klimaschutz SDG 16 - Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen SDG 17 - Partnerschaften zur Erreichung der Ziele	
Energieeffizienz Ressourcenschonung CO2-Reduzierung	Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen zur Energie und CO2-Reduzierung im Bereich Wärmebehandlung	SDG 7 - Bezahlbare und saubere Energie SDG 12 - Nachhaltiger Konsum und Produktion SDG 13 - Maßnahmen zum Klimaschutz	
Mitarbeiter und Gesellschaft			
Arbeitsicherheit	Start der Einführung eines Arbeitsschutzmanagementsystems an den Standorten in der Slowakei durch die Erstellung einer GAP-Analyse und nachgeschalteten Korrekturmaßnahmen.	SDG 3 - Gesundheit und Wohlergehen SDG 8 - Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum	
Datenverantwortung	Überprüfung der Anforderungen bezüglich Datenschutz und Informationssicherheit im Rahmen des internen Auditwesens.	SDG 9 - Industrie, Innovation und Infrastruktur	
Verantwortung für Menschenrechte	Informationsinitiative für unsere Mitarbeiter über die Einhaltung von grundlegenden Menschenrechten und wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten.	SDG 3 - Gesundheit und Wohlergehen SDG 4 - Hochwertige Bildung SDG 5 - Geschlechtergleichheit SDG 8 - Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum SDG 10 - Weniger Ungleichheiten SDG 16 - Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen	
Produkte, Dienstleistungen und Lieferkette			
Produktverantwortung	Abschließende Umsetzung einer CO2-Produktbilanz nach ISO 14067 und Identifizierung von Verbesserungspotential zur Reduzierung des Carbon-Footprints	SDG 12 - Nachhaltiger Konsum und Produktion SDG 13 - Maßnahmen zum Klimaschutz	
Verantwortung in der Lieferkette	Berücksichtigung der Einhaltung des Verhaltenskodexes für Geschäftspartner bei der Lieferantenbeurteilung.	SDG 3 - Gesundheit und Wohlergehen SDG 4 - Hochwertige Bildung SDG 5 - Geschlechtergleichheit SDG 8 - Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum SDG 10 - Weniger Ungleichheiten SDG 16 - Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen SDG 17 - Partnerschaften zur Erreichung der Ziele	

Die Ziele werden von den einzelnen Geschäftsbereichen übernommen und mit Programmaktivitäten versehen. Die Umsetzung der Programme zur Zielerreichung wird durch einen wiederkehrenden Managementreview bewertet und falls erforderlich Korrektivmaßnahmen abgeleitet. Ein Kennzahlen-reporting unterstützt die Umsetzung der gesteckten 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 RIBE Wertschöpfungsprozess besteht im Wesentlichen aus:

- a) Beschaffungsprozess
- b) Produktion
- c) Transportlogistik

Der Produktionsprozess hat aus Sicht der Nachhaltigkeit die größte Bedeutung. Nachhaltigkeitskriterien bei der Fertigung sind vor allem die Einhaltung der gesetzlichen und behördlichen Vorgaben, Energie- und Ressourceneffizienz sowie Minimierung von Abfällen, Abwässern, Lärm und Treibhausgasemissionen.

Der Beschaffungsprozess hat im Rahmen der Produktverantwortung sicherzustellen, dass die verwendeten Rohstoffe, Betriebs- und Hilfsstoffe frei von besorgniserregenden Gefahrstoffen sind und die Lieferkette sich zur Einhaltung der grundlegenden Menschenrechte verpflichtet. Der Bezug von Rohstoffen aus nicht sicheren Herkunftsländern wird konsequent beachtet. Freigabeverfahren für neue Rohstoffe und Anlagengüter gewährleisten, dass vor Beschaffung Aspekte bezüglich Umwelt, Arbeitssicherheit und Nachhaltigkeit überprüft werden.

Durch eine kontinuierliche Überprüfung der Transportwege und -aufwendungen arbeitet RIBE an einer Optimierung von Umweltbelastungen. Durch einen Verhaltenskodex für Geschäftspartner und Dienstleister werden ökologische und soziale Themen in der Wertschöpfungskette kommuniziert. Der Verhaltenskodex ist auf unserer Homepage veröffentlicht. Alle Lieferanten sind angehalten, die Anforderungen des Verhaltenskodexes schriftlich zu bestätigen.

Wiederkehrende Audits, Managementreviews und ein aussagekräftiges Kennzahlenreporting stellen eine dokumentierte Kontrolle der Einhaltung unserer Nachhaltigkeitsstandards sicher. Soziale und ökologische Problemstellungen werden proaktiv identifiziert, intern diskutiert und im Rahmen eines Verhaltenskodexes aufgegriffen. Bei möglichen Abweichungen wird dem Mitarbeiter die Möglichkeit gegeben, diese unserem Compliance-

Beauftragten zu berichten ohne negative Auswirkungen erfahren zu müssen
(Whistleblower-Prinzip).

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die uneingeschränkte Verantwortung für die Einhaltung von übergreifenden Nachhaltigkeitsthemen liegt bei der Unternehmensleitung. Die Verantwortung, Befugnisse und die gegenseitigen Beziehungen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die leitende, ausführende und überwachende Tätigkeiten ausüben, sind festgelegt in:

- Geschäftsordnung
- Organigramme
- Managementhandbuch
- Prozessbeschreibungen
- Verfahrens- und Arbeitsanweisungen
- Standards
- Verantwortungsmatrix und/oder Tätigkeitsbeschreibungen
- Arbeitsverträgen

So hat RIBE auch für diverse Themen mit Bezug zur Nachhaltigkeit eigene Unternehmensbeauftragte:

- Abfall
- Arbeitssicherheit
- Compliance
- Datenschutz
- Gefahrgut
- Gewässerschutz
- Informationssicherheit
- Produktsicherheit
- Umweltmanagement
- Energiemanagement
- Zoll/Exportkontrolle

6. Regeln und Prozesse

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

RIBE verfügt über ein integriertes Managementsystem das die Qualitätsmanagementsysteme DIN EN ISO 9001 und IATF 16949:2016. beinhaltet. Zusätzlich enthalten sind die Umweltmanagementsysteme DIN EN ISO 14001 und EMAS, sowie das Arbeitsschutzmanagementsystem OHRIS. Interne Prozesse zu Datenschutz und Informationssicherheit sind implementiert, in Anlehnung an den Standard ISO/IEC 27001.



In diesem integrierten Managementsystem sind die Nachhaltigkeitsaspekte unserer Unternehmens-strategie integriert. Die Aufrechterhaltung und Umsetzung dieses integrierten Managementsystems und somit auch die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategien wird von der Unternehmensleitung durch folgende Aktivitäten sichergestellt und operationalisiert:

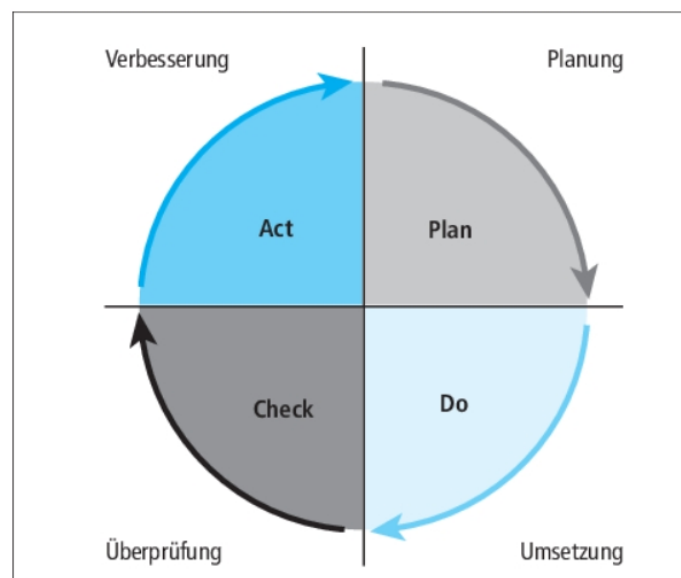
- Festlegung der Führungs-, Kern- und Unterstützungsprozesse
- Festlegung und Durchsetzung der Unternehmensleitsätze und Politikgrundsätze
- Festlegung und periodische Überwachung messbarer Ziele zur kontinuierlichen und nachhaltigen Verbesserung der Unternehmensleistungen
- Festlegung der Aufbau- und Ablauforganisation
- Periodische Bewertung der Wirksamkeit des Managementsystems
- Übertragung der Aufgaben an fach- und sachkundiges Personal
- Aufrechterhaltung der Mitarbeiterqualifikation durch systematische Aus- und Weiterbildung

Von wesentlicher Bedeutung ist zudem der Verhaltenskodex für Mitarbeiter und Geschäftspartner, der Standards bezüglich Nachhaltigkeitsaspekte, abgeleitet aus der Unternehmensstrategie, definiert.

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.

Die wiederkehrende Bewertung unseres integrierten Managementsystems gibt uns die Möglichkeit die Eignung und Wirksamkeit unseres Systems, sowie die Erfüllung unserer Ziele sicherzustellen. Schwachstellen können dadurch erkannt und beseitigt werden. Hierbei handeln wir nach den Prinzipien des PDCA-Zyklus.



Zur Bewertung des Managementsystems erhält die Geschäftsführung regelmäßig die Ergebnisse von internen Audits, daraus abgeleitete Korrekturmaßnahmen, Informationen über die Qualitäts-, Umwelt- und Arbeitssicherheitslage im Unternehmen, Ergebnisse der Kundenzufriedenheitsermittlung, Fehleranteile, Reklamationen und deren Entwicklungen, Aussagen zur Einhaltung gesetzlicher und behördlicher Vorschriften, Beurteilungen von Risiken und Gefährdungen, Kennzahlenreports (inkl. EFFAS-Leistungsindikatoren) und zusammenfassende Ergebnisse unserer Lieferantenentwicklung. Auf der Basis dieser Informationen, insbesondere der Auditberichte und der Prozessindikatoren, leitet die Geschäftsleitung im Rahmen des Managementreviews Korrekturmaßnahmen ein. Je nach Art der festgestellten Abweichung können dies z. B.

- Änderungen innerbetrieblicher Abläufe
- organisatorische Änderungen

- Personalmaßnahmen
- Erhöhung der Auditfrequenz
- ungeplante Audits, etc.

sein.

Die Geschäftsleitung bewertet periodisch die Wirksamkeit des integrierten Managementsystems und die Erreichung der festgelegten Ziele.

Prozessleistungen werden von den jeweiligen Prozessverantwortlichen regelmäßig ermittelt, analysiert und bewertet. Bei der Analyse wird auf Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten geachtet. Die Prozessindikatoren sind in unserer Kennzahlenmatrix zusammenfassend dargestellt. Solche Prozessindikatoren/Leistungsindikatoren/Prozesskennzahlen/ Prozessparameter sind beispielsweise:

- Fluktuationsquote
- Durchschnittliches Alter der Mitarbeiter – Altersstrukturanalyse
- Fehlzeitenquote
- Anzahl umgesetzter Verbesserungsvorschläge
- Anzahl durchgeführter Schulungen/Schulungen pro Mitarbeiter
- Umweltkennzahlen
- Kennzahlen zur Arbeitssicherheit
- Kennzahlen aus dem Bereich der Produktion
- EFFAS-Leistungsindikatoren

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator EFFAS S06-01

Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien bewertet wurden. [Link](#)

Anteil Lieferanten und Partner bewertet auf ESG-Aspekte: 100 %

Leistungsindikator EFFAS S06-02

Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien auditert wurden. [Link](#)

Anteil Lieferanten und Partner auditert auf ESG-Aspekte: 0 %

Eine Auditierung unserer Lieferanten in Bezug auf ESG-Kriterien findet nicht statt, da wir den überwiegenden Teil unserer Waren und Dienstleistungen von nationalen Lieferanten beziehen (> 70 %) und damit die in Deutschland gültigen Vorschriften gelten. Wie unter EFFAS S06-01 ausgewiesen, werden wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte innerhalb der Lieferkette mittels eines Verhaltenskodexes für Lieferanten und Geschäftspartner kommuniziert. In Rahmen von Lieferantenaudits wird dies stichprobenartig überprüft.

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.

Durch die ständige Verbesserung aller Abläufe im Unternehmen werden Kosten und Ressourcen eingespart und Reibungsverluste vermindert. Eines unserer wesentlichen Güter sind die Kenntnisse und Erfahrungen unserer Mitarbeiter. Diese gilt es, wann immer möglich, zu nutzen. Bei RIBE existieren drei Verfahren um Verbesserungsvorschläge einzureichen.

Als übergeordnetes System ist ein Betriebliches Vorschlagswesen (BVW) installiert, das mit jährlichen Zielsetzungen und Reviews arbeitet. Vorschläge die zur Verbesserung von Aspekten der Nachhaltigkeit, wie z.B. Reduzierung des Abfallaufkommens, Maßnahmen zur Energieeinsparung und verbesserten Arbeitssicherheit führen, werden mitberücksichtigt und regelmäßig prämiert. Durch diese Maßnahmen wird die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsziele unterstützt. Alle umsetzbaren Vorschläge werden entsprechend dem Wert ihres Verbesserungsvolumens beurteilt und prämiert.

Beim Ideenmanagement handelt es sich um ein Subsystem des Betrieblichen Vorschlagswesens. Es ist ein vereinfachtes, dezentrales System, in dem hauptsächlich Blitzideen eingereicht werden können. Dabei handelt es sich um Ideen, welche im eigenen Aufgabengebiet liegen, rasch und pragmatisch umgesetzt werden können und sofort vom Vorgesetzten mit einer Sachprämie prämiert werden. Vorschläge mit einer berechenbaren Einsparung oder abteilungsübergreifende Ideen werden weiterhin über das zentrale BVW abgewickelt.

Desweiteren erhalten ausgewählte Führungskräfte jährliche Zielvorgaben, welche Einfluss haben auf den variablen Gehaltsanteil. Bei der Festlegung der Zielvorgaben finden Aspekte der Nachhaltigkeit Beachtung.

Auf Basis der Wesentlichkeitsbetrachtung wird jährlich von der obersten Leitung die strategische Ausrichtung des Unternehmens neu bewertet. Aus der Bewertung werden Ziele abgeleitet und diese in Maßnahmenprogramme aufgegriffen. Im Nachhaltigkeitsbericht werden die strategischen Ziele unter Punkt 3 ausgewiesen. Zielvorgaben hinsichtlich der Ressourcenschonung sind unter Punkt 12 ausgewiesen. Die oberste Leitung (Kontrollorgan) verpflichtet sich im Rahmen des jährlichen Managementreviews die Umsetzung und Erreichung der unter Punkt 3 und Punkt 12 definierten Nachhaltigkeitsziele zu bewerten und diese zu dokumentieren. Das Ergebnis der Bewertung wird für

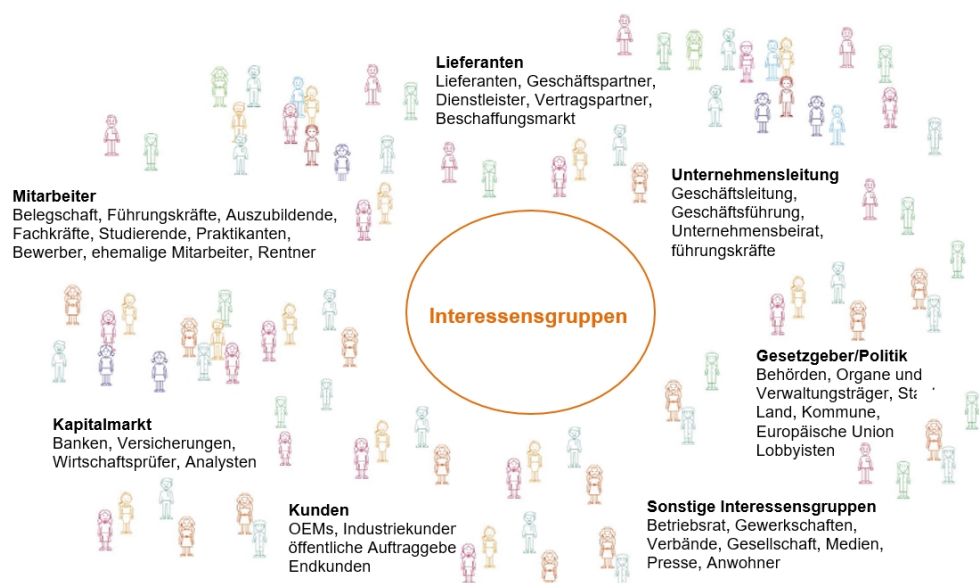
jedes einzelne Ziel wiedergegeben. (Status Zielumsetzung) Auf Basis des PDCA-Zyklus werden ggf. Korrektivmaßnahmen implementiert. Die Ergebnisse des Managementreviews fließen in die Festlegung der Ziele für das Folgejahr ein.

Darüberhinaus erhalten Mitglieder der obersten Leitung (Führungskräfte) persönliche Zielvorgaben welche wesentlichen Einfluss auf die jährliche Leistungsbeurteilung haben. Hierbei wird sicher gestellt, dass Aspekte der Nachhaltigkeit mit einfließen.

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.

Entwicklung, Produktion und Nutzung unserer Produkte haben Auswirkungen auf die Umwelt und tangieren die Bedürfnisse und Erwartungen unterschiedlichster Interessensgruppen. Eine nachhaltige Unternehmensstrategie ist daher nur erfolgreich, wenn die Sicht unserer Stakeholder ermittelt und in unsere Entscheidungsprozesse einfließt. Im multidisziplinären Ansatz und unter Beteiligung wichtiger Entscheidungsträger, wie z.B. obersten Leitung, Betriebsrat, Controlling, Vertrieb, Abteilung Umwelt/Sicherheit/Qualität, etc., werden die wesentlichen Stakeholder identifiziert und die bindenden Verpflichtungen und Erwartungen analysiert. Die Analyse wird wiederkehrend auf Aktualität überprüft.



RIBE hält einen engen Dialog mit allen wesentlichen Interessensgruppen zu Nachhaltigkeitsthemen, um frühzeitig Bedürfnisse und Trends erkennen zu können. Das Feedback unserer Stakeholder fließt in unsere wiederkehrenden Managementreviews ein und führt, falls erforderlich, zu einer Anpassung unserer Unternehmensstrategie. Die Ermittlung der relevanten Anspruchsgruppen leitet sich aus der jährlich durchgeführten Stakeholderanalyse ab.

Stakeholder	Kommunikationsformat	Themen
Mitarbeiter	Intranet, Hauszeitschrift, Schulungsveranstaltungen, Vorgabedokumente, Verhaltenskodex für Mitarbeiter, Personalgespräche, Umwelterklärung	Verhaltenskodex Energieeffizienz Ressourceneffizienz Umweltschutz Arbeitssicherheit
Kunden	Webpage, Persönlicher Kontakt über Kundenservice, Produktinformationen Messebesuch, RIBE-Campus hausinterne Informationsveranstaltungen, Kundentage, Kundenzufriedenheitsabfragen, Umwelterklärung	Nachhaltige Produkte Nachhaltigkeit im Unternehmen Datenschutz Rohstoffbeschaffung
Lieferanten	Verhaltenskodex für Lieferanten, Audits/Schulungen, Lieferantengespräche, Liefervereinbarungen, QSVs, Rahmenverträge	Sozialstandards in der Lieferkette Rohstoffbeschaffung Energieeinkauf Klimaschutz
Gesetzgeber/Politik	Persönlicher Kontakt, Berichterstattung, Umweltportale, Informationsveranstaltungen, Begehungen	Umweltschutz Arbeitssicherheit Anlagensicherheit Nachhaltigkeit Energieeffizienz
Betriebsrat/ Gewerkschaft	Begehungen, Arbeitsgruppen, Mitgliederversammlung, Bilaterale Treffen, CSR-Nachhaltigkeitsbericht, Umwelterklärung	Verhältnis AG/AN Arbeitssicherheit Mitarbeiterinteressen Rentenangelegenheiten
Kapitalmarkt	Dialog, Konferenzen, Workshops, Umwelterklärung CSR-Nachhaltigkeitsbericht	ESG-Aspekte Risikomanagement
Unternehmensleitung	Hauszeitschrift, Führungskräftemeetings, Begehungen Arbeitsschutzausschuss, Geschäftsberichte, Beiratssitzungen, Geschäftsführersitzungen, Managementreview	Arbeitssicherheit Lagebericht unternehmen Unternehmenskultur Mitarbeiteraspekte Öffentlichkeitsarbeit Nachhaltigkeitsaspekte Unternehmensstrategie Jahreszielssetzung

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.

RIBE-Produkte sind oftmals Detaillösungen, mit welchen innovative und neue Konzepte in den Bereichen Energie, Mobilität und Industrie prozesssicher realisiert werden können. So tragen beispielsweise Verbindungselemente aus Aluminium dazu bei, dass Leichtbaukonzepte aus Magnesium und Aluminium industrialisiert werden, um die Mobilität ressourcenschonend und umweltverträglich zu gestalten. Neue höchstfeste Verbindungselemente ermöglichen ressourcenschonendes Downsizing. Systemkomponenten

vereinfachen Montageprozesse und tragen zur Energieeinsparungen bei. Insbesondere erfordern diese Konzepte ein hohes Maß an Engineering-Dienstleistungen, auf welche sich RIBE zunehmend mehr fokussiert. Moderne Antriebsaggregate sowohl auf Basis von Verbrennungsmotoren als auch aktuell elektrische Antriebskonzepte profitieren im hohen Maße von der Innovationskraft von RIBE in den Bereichen Produktentwicklung, anwendungstechnische Untersuchungen und die damit verbundenen Produktionskompetenzen. RIBE stellt sich den hohen Herausforderungen, welche der Wandel in Mobilität und Energieversorgung bedingt. Dazu bündelt RIBE Kompetenzen aus den Bereichen Vertrieb, Entwicklung und Produktion in sogenannten Marktteams. Dies gewährleistet, dass das im hohen Maße vorhandene Innovationspotenzial zielführend auf die aktuellen Marktbedürfnisse ausgerichtet ist. Gleichzeitig werden die Kompetenzen aus den verschiedenen Unternehmensbereichen „Elektroarmaturen“, „Technische Federn“, „Verbindungstechnik“ und „Anlagentechnik“ gebündelt. Im Ergebnis können bereits jetzt innovative Produkte einen wertvollen Beitrag zu umweltfreundlichen Antriebskonzepten belegen. Die Produktentwicklung bei RIBE wird in der Regel sehr früh in den Produktentstehungsprozess der Kunden eingebunden. Durch diese frühzeitige und enge Kooperation können vielfältige soziale und ökologische Aspekte in der Wertschöpfungskette auf Nachhaltigkeit ausgerichtet werden. Mit Lösungen von RIBE befähigen wir den Kunden, nachhaltige Produkte anbieten zu können. Sowie die Fertigungsprozesse bei RIBE als auch beim Kunden werden dabei unter dem Gesichtspunkt der Nachhaltigkeit ausgerichtet. Moderne Beschichtungssysteme werden in umweltgerecht ausgelegten Prozessen appliziert. Damit kann der Einsatz von kritischen Schmier- und Betriebshilfsstoffen in der weiteren Fertigungskette gänzlich vermieden werden. Durch KVP-Initiativen wird kontinuierlich an der Verbesserung des Ressourcenverbrauches und der Energieeffizienz gearbeitet. Daten zur energetischen Effizienzsteigerung werden im Kapitel 13 ausgewiesen. Systemkomponenten mit einem hohen Maß an Funktionsintegration reduzieren komplexe Arbeitsgänge beim OEM um eine Fertigung mit minimalen Energieeinsatz zu ermöglichen. Zuletzt wird auf eine unter Umweltaspekten optimierte Kombination von Werkstoffen und eine maximal einfache Zerlegbarkeit geachtet, um nach dem Produktlebenszyklusende ein optimales Recycling zu gewährleisten. Ein Freigabeverfahren für neue Investitionsgüter stellt sicher, dass vor Bestellung Aspekte der Ökologie, Nachhaltigkeit, Energieeffizienz, Umweltschutz (inkl. Biodiversität), Gesundheit und Arbeitssicherheit berücksichtigt werden. Durch wiederkehrende Chancen-/Risiko-Analysen wird Verbesserungspotential bezüglich ESG-Aspekte identifiziert und bei der Designlenkung mit berücksichtigt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator EFFAS E13-01

Verbesserung der Energieeffizienz der eigenen Produkte im Vergleich zum Vorjahr. [Link](#)

Eine quantitative Bewertung der Energieeffizienz der von uns angebotenen Produkte und Dienstleistungen ist aktuell noch nicht möglich. Ein Projekt wurde in 2021 gestartet mit dem Ziele eine CO₂-Bilanzierung unserer Produkte nach ISO 14067 zu erstellen.

Leistungsindikator EFFAS V04-12

Gesamtinvestitionen (CapEx) in Forschung für ESG-relevante Bereiche des Geschäftsmodells, z. B. ökologisches Design, ökoeffiziente Produktionsprozesse, Verringerung des Einflusses auf Biodiversität, Verbesserung der Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen für Mitarbeiter und Partner der Lieferkette, Entwicklung von ESG-Chancen der Produkte, u. a. in Geldeinheiten bewertet, z. B. als Prozent des Umsatzes. [Link](#)

Der RIBE Investitions- und Budgetprozess stellt sicher, dass Investitionen in den Bereichen Nachhaltigkeit strukturiert geplant, gelenkt und umgesetzt werden. Unsere ESG-bezogenen Investitionen sind aktuell jedoch nicht explizit bezifferbar.

Investitionen mit Bezug auf Biodiversität lassen sich für 2021 mit 90.000 EUR ausweisen.

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.

Bei der Vermeidung negativer Auswirkungen auf die Umwelt hat die Produktion an den RIBE-Standorten den größten Einfluss. Betrieblicher Umweltschutz hat deshalb einen hohen Stellenwert für die Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens. Es wird angestrebt den Einsatz von natürlichen Ressourcen so effizient wie möglich zu gestalten. Hierfür werden im Rahmen einer jährlichen Umwelterklärung zu den folgenden Bereichen

- Energieverbrauch (Erdgas/Strom)
- Wasserverbrauch
- Abfallaufkommen
- Einhaltung von behördlichen und gesetzlichen Vorschriften
- Bedeutung der Umweltaspekte und Ressourcenverbräuche für unsere Stakeholder
- Biodiversität
- Flächenbedarf (versiegelt, unversiegelt, naturbelassen)
- Emissionen für den Lebenszyklus unserer Produkte und Dienstleistungen
- Notfallszenarien mit Umweltauswirkungen

detaillierte Daten erhoben und auf unserer Homepage veröffentlicht. Im Rahmen unseres implementierten Umweltmanagementsystems nach EMAS hat sich das Unternehmen zu dieser Transparenz verpflichtet. Ein kennzahlenbasiertes Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 wird verwendet um alle Prozesse effizient zu steuern und bei Abweichungen von den Zielvorgaben rechtzeitig Maßnahmen einleiten zu können.

Für die vergangenen drei Jahre läßt sich der Umfang der genutzten Ressourcen wie folgt ausweisen:

		2019	2020	2021
Allgemeine Daten	Standortflächen in m ²	119.902	119.902	119.902
	Versiegelte Flächen in m ²	78.916	78.916	78.916
	Unversiegelte Flächen in m ²	40.986	40.986	40.986
	davon naturbelassen in m ²	24.592	24.592	24.592
	Biodiversität in €	90.000	90.000	90.000
Abfallmengen in Tonnen	ungefährliche Abfälle	369	285	300
	gefährliche Abfälle	365	365	426
Abfallentsorgung in Tonnen	Galvanikschlamm	129	116	67
	ölverschm. Betriebsmittel	5	7	5
	Altöl	94	78	105
	Spaltöl	59	68	114
	Restmüll	57	53	54
	Altpapier	70	73	68
	Altholz	118	87	99
	Kunststofffolien	42	25	36
Schrottmengen in Tonnen	Stahl-Grat	809	744	768
	Alu-Grat	83	81	94
	Schmelz	161	117	108
Wasserverbrauch m³		29.623	27.155	22.869
Gasverbrauch MWh		20.476	17.790	19.575
Stromverbrauch MWh	Fremdeinkauf	16.487	16.423	16.408
	Eigenerzeugung	833	924	816
CO₂-Emissionen in Tonnen	aus extern bezogenen Strom	4.847	4.139	3.642
	aus Verbrennungsprozessen	4.244	3.578	3.937
NO_x-Emissionen in Tonnen	aus extern bezogenen Strom	9,8	9,8	9,7
	aus Verbrennungsprozessen	1,7	1,4	1,6
SO₂-Emissionen in kg	aus extern bezogenen Strom	10.749	10.708	10.698
	aus Verbrennungsprozessen	30,8	26,0	28,6
Staub-Emissionen in kg	aus extern bezogenen Strom	692	690	689
	aus Verbrennungsprozessen	21,2	17,9	19,7
CO₂-Äquivalent in Tonnen	aus Verbrennungsprozessen	4.253	3.586	3.946

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.

Die Umsetzung der Ziele 2021 zur Ressourceneffizienz wurden wie folgt realisiert:

Nr.	Rückblick Ziele 2021	Maßnahme	Status
1	Reduzierung der CO ₂ -Emissionen um 3% gegenüber Vorjahr	Implementierung einer produktbezogenen CO ₂ -Bilanzierung nach ISO 14067. Optimierung des internen Werksverkehrs durch kontinuierliche Überführung von Produktionsaktivitäten (W1/W2) und die Qualifizierung der Standorte in der Slowakei als Direktabholer.	🟡
2	Erhöhung der Transparenz von Energieverbräuchen	Erstellung eines Anlagen- und Gebäudekatasters. Optimierung des Kennzahlen-Reporting	🟢
3	Steigerung der Optimierungsaktivitäten im Bereich Energie	Neueinstellung eines Energiemanagers	🟢
4	Steigerung der Rohstoffproduktivität	Reduzierung von Ausschuss-quoten	🟡
5	Reduzierung der Inanspruchnahme der Ökosystemdienstleistung	Reduziertes Abfallaufkommen	🟢
6	Steigerung des Einsatzes von erneuerbaren Energien	Installation einer PV-Anlage im Werk Roth	🟢

Für 2022 hat sich das Unternehmen folgende Ziele gesetzt:

Nr.	Ziele 2022	Maßnahme	Status
1	Transparenzerhöhung von Energieverbräuchen	Update: Energiesoftware KBR: Funktionserweiterung Reduzierung Fehleranfälligkeit Aufschaltung zusätzlicher Hauptverbraucher, GB Holding	
2	Transparenzerhöhung bzgl. Erzeugung von CO ₂ -Emissionen	Erstellung eine produktbezogenen CO ₂ -Bilanzierung nach ISO14067 für Referenzartikel, GB Holding	
3	Reduzierung Gasverbrauch Reduzierung CO ₂ -Emissionen	Energetische Gebäudesanierungen (Werk 1, Gebäude 04), GB Holding Dämmung der letzten Dachgeschossdecke	
4	Reduzierung Gasverbrauch Reduzierung CO ₂ -Emissionen	Energetische Gebäudesanierung Flachdach im Werk Roth, Halle 10, GB Elektroarmaturen	
5	Reduzierung Gasverbrauch Reduzierung CO ₂ -Emissionen	Energetische Gebäudesanierungen (Werk 1, Gebäude 04), GB Holding Fenster und Sonnenschutz	
6	Reduzierung Gasverbrauch Reduzierung CO ₂ -Emissionen	Energetische Optimierung der Alu-Öfen im Werk 2, GB Verbindungstechnik	
7	Reduzierung Stromverbrauch Reduzierung CO ₂ -Emissionen	Energetische Optimierungen an der Böhlinger-Anlage für den GB Technische Federn	
8	Reduzierung Stromverbrauch Reduzierung CO ₂ -Emissionen	Installation einer PV-Anlage im Werk 3, GB Anlagentechnik	

Im Rahmen des jährlichen Managementreviews (interner Prüfprozess) wird die Erreichung und Umsetzung der gesteckten Ziel durch die oberste Leitung bewertet und dokumentiert. Falls erforderlich werden Korrektivmaßnahmen im Sinne des PDCA-Zyklus eingeleitet. Die Ergebnisse des Managementreviews fließen in die Zielsetzung des Folgejahres ein.

Die oben aufgeführten Ziele werden in einem Umfeld realisiert, welches folgende Risiken für Ressourcen und Ökosysteme aufweist:

- Alter der Gebäude, hoher Investitionsbedarf erforderlich
- Preissteigerungen für Energie (z.B. CO₂-Abgabe) und Rohstoffe
- Regulatorische Risiken durch strengere Gesetzgebung und strikere Kundenvorgabe im Bereich Energie und Nachhaltigkeit

- Optimierungen erfordern hohen Bedarf an Ressourcen und Know-how
- Limitierung bei Optimierungen durch strikte Kundenvorgaben (z.B. langwieriger Bemusterungsprozess)

Die Ermittlung der Risiken erfolgt hierbei auf Basis einer vorgelagerten Bewertung der Umweltaspekt des Unternehmens wie es in der ISO 14001 vorgeschrieben ist. Hierbei wird nicht nur der normale Geschäftsablauf betrachtet sondern auch Risiken, die sich aus einem Notfallverhalten ableiten lassen. Neben den klassischen Aspekten wie Energieverbrauch, Abfallaufkommen, etc., werden auch weitergehende ESG-Aspekte mit betrachtet.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator EFFAS E04-01
Gesamtgewicht des Abfalls. [Link](#)

RIBE Deutschland	726 Tonnen
RIBE Slowakei	5213 Tonnen

Leistungsindikator EFFAS E05-01
Anteil des gesamten Abfalls, der recycelt wird. [Link](#)

RIBE Deutschland	78,21 %
RIBE Slowakei	7,45 %

Leistungsindikator EFFAS E01-01
Gesamter Energieverbrauch. [Link](#)

RIBE Deutschland	35.983 MWh
RIBE Slowakei	19.229 MWh

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.

Klimarelevante oder ozonschädigende Stoffe wie HFCs, PFCs, N₂O, SF₆ und CH₄ werden nicht emittiert. Von wesentlicher Bedeutung ist der Ausstoß von CO₂, aufgrund des Verbrauchs der Energieträger Strom und Erdgas. Direkte

Emissionen klimarelevanter Gase aus undichten Leitungen, Leckagen an Klimaanlage, Leckagen an Erdgasleitungen etc., können ausgeschlossen werden.

Die Unternehmensführung erwartet, dass sich unser CO₂-Fußabdruck jährlich um 3 % im Vergleich zum Vorjahr reduziert. Durch Verbesserungsmaßnahmen, abgeleitet aus einem aussagefähigen Kennzahlenreporting, Inventarisierung, Identifizierung und energetische Bewertung unserer Hauptenergieverbraucher, wird dieses Ziel kontinuierlich angestrebt.

Zudem haben wir in 2021 mit der Erstellung einer CO₂ Produktbilanz nach ISO 14067 für ausgewählte Referenzartikel begonnen, um die relevanten Fertigungsstufen zu identifizieren, welche von wesentlicher Bedeutung für die Erzeugung von CO₂-Emissionen sind.

Im Rahmen des jährlichen Managementreviews wird die Umsetzung der Maßnahmen und Ziele seitens der Geschäftsleitung überprüft und ggf. Korrekturmaßnahmen eingeleitet. Die Gründe für eine Nichteinhaltung von Zielen werden ausgewiesen. Die Ergebnisse der Managementbewertung werden für alle Mitarbeiter einsehbar im Firmenintranet veröffentlicht.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator EFFAS E02-01

Gesamte THG-Emissionen (Scope 1, 2, 3). [Link](#)

Scope 1:

RIBE Deutschland	8.321 Tonnen
RIBE Slowakei	3.333 Tonnen

Scope 2:

RIBE Deutschland	3.643 Tonnen
RIBE Slowakei	845 Tonnen

Scope 3:

RIBE Deutschland	Aufgrund der Komplexität und fehlender Datenbasis liegen aktuell noch	keine
	Informationen vor. Berichtserstattung aktuell im Aufbau.	
RIBE Slowakei	Aufgrund der Komplexität und fehlender Datenbasis liegen aktuell noch	keine
	Informationen vor. Berichtserstattung aktuell im Aufbau.	

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.

Das Einhalten von wesentlichen Arbeitnehmerrechten wie z.B. die Achtung der Rechte der Gewerkschaften, Achtung der Rechte von Arbeitnehmern auf Informationen, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit und die konsequente Einhaltung von Firmenstandards diesbezüglich, sind wesentliche und fortlaufende Ziele der Unternehmensführung.

Ein Verhaltenskodex, der den wesentlichen nationalen und internationalen Standards entspricht, ist für Mitarbeiter erstellt, der Belegschaft kommuniziert und gewährleistet, dass wesentliche Arbeitnehmerrechte und Nachhaltigkeitsaspekte auf allen Ebenen des Unternehmens beachtet werden. Der Kodex findet Anwendung für unsere Standorte in Deutschland und für die ausländische Standorte in der Slowakei.

Die Einhaltung und Kommunikation von verpflichtenden Gesetzen in Bezug auf Arbeitnehmerrechte werden durch interne Audits und dem Compliance-Beauftragten sichergestellt. Der Betriebsrat und der Gleichstellungsbeauftragte stehen den Mitarbeitern im Fall von Arbeitsrechtsverletzungen als Ansprechpartner zur Verfügung. Ferner wird den Mitarbeitern die Möglichkeit gegeben, anonyme Vorschläge, Anregungen und Ideen durch einen internen „Kummer“-Briefkasten zu kommunizieren.

Darüber hinaus stellt RIBE seinen Mitarbeitern ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld für ihre Tätigkeit zur Verfügung. Um dies gewährleisten zu können rufen wir alle Mitarbeiter dazu auf, die Sicherheitsvorschriften und -praktiken strikt einzuhalten. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, nach seinen Möglichkeiten, sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Vorgesetzten, für Sicherheit und Gesundheitsschutz in seinem Arbeitsumfeld zu sorgen.

Zertifizierte Managementsysteme zu Umwelt (ISO 14001) und Arbeitssicherheit (OHRIS) unterstützen die Umsetzung der gesteckten Ziele. Unmittelbare Gefahrensituationen, die sich für die Sicherheit und Gesundheit ergeben

könnten, müssen ohne Aufschub gemeldet werden. Dafür stehen die Vorgesetzten, die Personalabteilung, die Sicherheitsbeauftragten der Bereiche, oder der Betriebsrat zur Verfügung.

Der Geschäftsleitung ist die Einhaltung wesentlicher Arbeitnehmerrechte nicht nur für unsere Mitarbeiter, sondern auch für unsere Lieferanten und Geschäftspartner bedeutsam.

Als international operierendes Unternehmen werden die Standards sowohl für unsere deutschen als auch für unsere Standorte im Ausland gleichermaßen angewendet. Das Unternehmen stellt sicher, dass durch Gemeinschaftszertifizierungen (z.B. ISO 9001, ISO 14001, ...) die gleichen Prozesse, Vorgaben und Ziele eingeführt und umgesetzt werden. Durch "Third Party" Auditierungen erfolgt wiederkehrende Überprüfung und Kontrolle der Standards.

Für den Bilanzzeitraum wurde auf Basis der Wesentlichkeitsbetrachtung der Aspekt "Sicherer Arbeitsplatz" als bedeutsames Ziel für die Achtung der Arbeitnehmerrechte identifiziert. Die oberste Leitung hat folgende Zielvorgaben für 2021 festgelegt:

Senkung der Ausfallrate (AR)
um 10 % gegenüber Vorjahr auf < 5,4 Ist: 4,0

Senkung der Unfallschwere (US)
um 10 % gegenüber Vorjahr auf < 57,8 Ist: 68,8

Aufgrund der Komplexität der internationalen Lieferkette wird das größte Risiko, bezüglich der Einhaltung von Arbeitnehmerrechten, in der Kommunikation und Kontrolle unserer Standards unseren Geschäftspartnern gegenüber gesehen. Aufgrund dessen erfordert es großes Engagement sicherzustellen, dass auf allen Ebenen unserer Geschäftsbeziehungen keine negativen Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte auftreten. Ein Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner, der weltweit Gültigkeit hat, ist definiert und wesentliches Vertragsbestandteil. Alle Geschäftspartner sind angehalten den Verhaltenskodex schriftlich zu bestätigen.

Im Rahmen von wiederkehrenden Managementreviews wird durch die oberste Leitung das Risiko und die Umsetzung der Ziele bezüglich Arbeitnehmerrechte bewertet. Im Bilanzzeitraum lagen keine Verletzungen von Arbeitnehmerbelangen vor. Aufgrund dessen sieht die Geschäftsleitung aktuell keine Risiken und Zielabweichungen mit negativen Auswirkungen auf die Arbeitnehmerbelange, die sich aus unseren Geschäftstätigkeiten, Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen ergeben. Als Ziel für das kommende Jahr wird eine Informationsinitiative bezüglich grundlegender Menschenrechte geplant.

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 Migrant*innen und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Die Unternehmensführung engagiert sich für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt und hält alle entsprechenden Gesetze ein, die eine Benachteiligung insbesondere auf Grund von Alter, Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Identität oder Ausdruck, Herkunft, Religion oder Behinderung verbieten. Diese Zielsetzung gilt fortlaufend für alle Personalentscheidungen. Darüber hinaus ist eine faire Bezahlung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Integration ein wichtiges Ziel der Unternehmensführung. Wir fördern eine vielfältige und integrative Arbeitsumgebung, in der sich alle Mitarbeiter mit Respekt und Würde behandeln müssen.

Aktuell ist das Unternehmen dabei, die Zielsetzung quantitativ meßbar zu gestalten. Kennzahlen wie z.B. der Anteil weiblicher Führungskräfte in Prozent existieren bereits, sollen jedoch mittelfristig mit weiteren Kennzahlen ergänzt werden. Als erfolgreiches Ziel konnte im Berichtszeitraum der Verhaltenskodex für Mitarbeiter und Geschäftspartner erneuert und durch wesentliche Aspekte der Chancengleichheit ergänzt werden. Zudem konnte erstmalig durch die Einführung der EFFAS-Lesitungsindikatoren in der Nachhaltigkeitsberichtserstattung ein weiteres wesentliches Ziel umgesetzt werden. Durch die Indikatoren wird es möglich Zielvorgaben quantitativer zu gestalten und zu messen.

Allen Mitarbeitern ist durch einen Verhaltenskodex die Zielsetzung des Unternehmens kommuniziert. Darüber hinaus verpflichten wir unsere Lieferanten und Geschäftspartner durch Unterzeichnung des „Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner“ zur Einhaltung dieser und weiterer im Nachhaltigkeitsbericht genannten Kriterien. Hier gilt weiter: Lieferanten und Geschäftspartner kommunizieren diesen Verhaltenskodex an Dritte, die zur Erfüllung des Vertragsverhältnisses mit RIBE eingesetzt werden und wirken auf dessen Einhaltung hin. Die Einhaltung des Verhaltenskodex für Mitarbeiter und Lieferanten wird mittels Audits oder Selbstauskunft überprüft. Auditorergebnisse fließen in den jährlichen Managementreview ein. Die Bewertung und die ggf. erforderliche Einleitung von Korrekturmaßnahmen erfolgt durch die Geschäftsleitung.

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.

RIBE hat es sich als fortlaufendes Ziel gesetzt, Talente bestmöglich einzusetzen, Potenziale zu entwickeln und Eigenverantwortung zu stärken. Durch gezielte Aus- und Weiterbildung aller Mitarbeiter stellen wir sicher, dass an allen Arbeitsplätzen stets ausreichend qualifiziertes Personal eingesetzt wird. Insbesondere bei organisatorischen oder technischen Veränderungen wird rechtzeitig eine den Erfordernissen angepasste Qualifizierung der Mitarbeiter gewährleistet. Bei Neueintritten oder Arbeitsplatzwechsel wird die erforderliche Qualifikation sichergestellt und die Einweisung in die Gefahren und Besonderheiten des Arbeitsplatzes berücksichtigt.

Als Qualifizierungsziele für 2021 hat das Unternehmen sich folgende Ziele gesetzt:

a) Anteil von geplanten zu umgesetzten Qualifikationsmaßnahmen:

Soll: 25 % Ist: 55 %

b) Bewertung der Wirksamkeit von Schulungen:

Soll: 99 % Ist: 99 %

Der Aus- und Weiterbildungsbedarf wird regelmäßig ermittelt. Die Planung und Durchführung aller Weiterbildungsmaßnahmen wird dokumentiert. Durch die Einführung der EFFAS-Leistungsindikatoren (Zielsetzung für den Berichtszeitraum) ist es nun möglich die Umsetzung der Ziele im Bereich Qualifizierung quantitativ zu messen. Die Firma hat neben den EFFAS-Leistungsindikatoren weitergehende Kennzahlen definiert die die Bewertung der Zielerreichung verbessern. Im jährlichen Managementreview werden die Qualifizierungsziele und deren Umsetzung seitens der obersten Leitung wiederkehrend bewertet und kontrolliert.

Für das anstehende Jahr hat sich die Geschäftsleitung zum Ziel gesetzt den Verhaltenskodex für Mitarbeiter im Rahmen einer Informationsinitiative allen Mitarbeitern zu kommunizieren.

Bei der Bildungsplanung sind Aspekte des demografischen Wandels und der voranschreitenden Digitalisierung (z.B. eLearning) berücksichtigt. Alle Mitarbeiter werden angehalten die für ihren Arbeitsplatz oder eine zukünftige Verwendung notwendigen Kenntnisse zu erwerben oder weiter zu verbessern

und zu einer anforderungsgerechten Qualifikation beizutragen. Der Mitarbeiter ist aufgefordert, die mitgeteilten Informationen, insbesondere zum Verhalten am Arbeitsplatz, einschließlich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Datenschutz, sichere Kommunikationstechnologie Sicherung der Qualität, Umwelt, Nachhaltigkeit und Energieverbrauch zu beachten. Sofern ein Mitarbeiter sich weiter qualifizieren will, kann er seinen Vorgesetzten ansprechen und sich durch die Personalabteilung über Weiterbildungsmöglichkeiten beraten lassen.

Durch das interne Auditwesen wird die Umsetzung der Bildungspläne überprüft. Die Auditergebnisse fließen in das jährliche Managementreview der obersten Leitung ein. Der jährliche Bildungsbericht dokumentiert, ob und in welchem Maße die Ziele erreicht wurden und ob ggf. Korrekturmaßnahmen bzw. Anpassungsbedarfe bei der Planung erforderlich sind. Im Bilanzzeitraum wurden alle Zielvorgaben erfüllt.

RIBE engagiert sich seit vielen Jahren für die Ausbildung junger Leute zu Berufen wie z.B. Industriekaufmann, Industriemechaniker, Mechatroniker, Werkzeugmechaniker etc. Nach abgeschlossener Berufsausbildung werden die Auszubildenden bei guter Leistung und Bedarf entsprechend ihren Fähigkeiten und Interessen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

Für das Thema Gesundheit, Work Life-Balance und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben steht allen Mitarbeitenden unser Gesundheitsmanagement zur Verfügung.

Der Managementreview hat bestätigt, dass die Umsetzung aller Qualifizierungsmaßnahmen den gesteckten Zielen und Erwartungen entspricht. Aufgrund dessen sehen wir aktuell keine Risiken die negative Auswirkungen auf die Qualifizierung unserer Mitarbeiter, Geschäftstätigkeit, Geschäftsbeziehungen, Produkte und Dienstleistungen haben können. Die Ermittlung des Schulungs- und Bildungsbedarfes ist organisiert und wird schon seit Jahren erfolgreich umgesetzt.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator EFFAS S03-01
Altersstruktur und -verteilung (Anzahl VZÄ nach Altersgruppen).
[Link](#)

	RIBE Deutschland	RIBE Slowakei
Anzahl MA < 30 Jahre	127 MA	34 MA
Anzahl MA 30-50 Jahre	377 MA	136 MA
Anzahl MA > 50 Jahre	345 MA	86 MA

Leistungsindikator EFFAS S10-01
Anteil weiblicher Mitarbeitenden an der Gesamtzahl der Mitarbeitenden. [Link](#)

	RIBE Deutschland	RIBE Slowakei
Anzahl weiblicher Mitarbeiter	18,2 %	34,0 %

Leistungsindikator EFFAS S10-02
Anteil weiblicher VZÄ in Führungspositionen im Verhältnis zu gesamten VZÄ in Führungspositionen. [Link](#)

	RIBE Deutschland	RIBE Slowakei
Anteil weiblicher VZÄ in Führungspositionen	5,7 %	21,0 %

Leistungsindikator EFFAS S02-02
Durchschnittliche Ausgaben für Weiterbildung pro VZÄ pro Jahr.
[Link](#)

	RIBE Deutschland	RIBE Slowakei
Ø Ausgaben für Weiterbildung pro VZÄ	206 €/Jahr	66 €/Jahr

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.

Die Unternehmensführung hat sich zum fortlaufenden Ziel gesetzt, dass alle Mitarbeiter und Geschäftspartner in Übereinstimmung mit den international anerkannten Menschenrechten handeln. RIBE setzt sich insbesondere ein für

- Nichtdiskriminierung
- Abschaffung von Kinder- und Zwangsarbeit
- jegliche Form der Ausbeutung
- Anerkennung der Vereinigungsfreiheit

- Recht auf Kollektivverhandlungen
- Tarifverhandlungen und Sozialpartnerschaften
- gerechte Bezahlung und Zusatzleistungen gemäß den lokalen Marktbedingungen
- angemessene Arbeitszeiten und bezahlten Urlaub
- Verhältnismäßigkeit bei Disziplinar- und Sicherheitsmaßnahmen

Für den Berichtszeitraum hat die oberste Leitung sich zum Ziel gesetzt, im Rahmen einer Informations-initiative alle Mitarbeiter erneut über die Einhaltung von Menschenrechten zu schulen. Die Maßnahme wird durch den wiederkehrenden Managementreview seitens der Geschäftsleitung überwacht. Der prozentuale Umsetzungsgrad der Schulungsmaßnahmen wird zur quantitativen Überwachung der Zielvorgabe eingeführt.

Auf Basis einer Risikoanalyse, welche die Wahrscheinlichkeit und Schwere eines Missstandes bewertet, wird die Einhaltung der Menschenrechte innerhalb der Lieferkette als potentielles Risiko angesehen. Dies ist begründet in der Komplexität der Lieferbeziehungen. Um das Risiko zu minimieren hat das Unternehmen verschiedene Einflussmöglichkeiten identifiziert und adressiert. Als wesentlichste Einflußmöglichkeit wird der Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner angesehen. Mit diesem Kodex ist RIBE bestrebt, auf allen Ebenen der Lieferkette Mindeststandards für Menschenrechte sicher zu stellen. Unsere Lieferanten sind angehalten den Verhaltenskodex schriftlich zu bestätigen. Weitergehende Aktivitäten sind Lieferantenschulungen und festgelegte Maßnahmen für den Konfliktfall (Management von Nichtkonformitäten). Dies beinhaltet auch Konzepte zur Wiedergutmachung. Kontrolle erfolgt auf Basis von Lieferantenaudits, die auch als Anlaß genommen werden die Lieferanten über wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte der RIBE-Gruppe zu schulen und zu sensibilisieren.

Im Falle von Verstößen, stehen unseren Mitarbeitern ein unabhängiger Compliance-Beauftragter zur Verfügung. RIBE stellt sicher, dass gemäß Whistleblower-Prinzip, Mitarbeiter bei Meldung von Verstößen keine negativen Auswirkungen zu erwarten haben.

Ergeben sich bei einem Lieferantenaudit Verstöße gegen den Verhaltenskodex, ist der Geschäftspartner angehalten Korrektivmaßnahmen einzuleiten. Die Abweichungen haben Einfluss auf die Ergebnisse der wiederkehrenden Lieferantenbeurteilung.

Erklärung im Sinne des NAP Wirtschaft und Menschenrechte

1. Grundsatzzerklärung 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 Grundsatzzerklärung verabschiedet?

c.) Beschreiben Sie die interne und externe Kommunikation Ihres Unternehmens zur Grundsatzzerklärung.

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 die Umsetzung der Ziele hat die Unternehmensleitung einen Verhaltenskodex (Grundsatzzerklärung) erstellt und allen Mitarbeitern und Geschäftspartnern kommuniziert (Intranet, Hauszeitschrift, Mail, Post, etc.). Der Standard ist für alle Standorte der Gruppe anwendbar. Der Verhaltenskodex erfüllt die Grundprinzipien der ILO-Kernarbeitsnorm.

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?

Durch interne Kontrollmechanismen wie z.B. dem Auditwesen, Managementreview, etc. wird die Einhaltung des Verhaltenskodexes sichergestellt und mögliche nachteilige Auswirkungen auf Menschenrechte ermittelt. Im Rahmen des Managementreviews bewertet die oberste Leitung menschenrechtliche Risiken und nimmt insbesondere Bezug auf

schutzbedürftige Personengruppen. Bei Abweichungen werden Korrektivmaßnahmen eingeleitet. Die Ergebnisse des Managementreviews sind für alle Mitarbeiter im Firmenintranet wiedergegeben. Aktuell sehen wir keine Risiken und Zielabweichungen, die durch unsere Geschäftstätigkeit, Geschäftsbeziehungen, Produkte und Dienstleistungen negative Auswirkungen auf die Menschenrechte haben. Durch die wiederkehrende Bewertung der Chancen und Risiken, welche auch Aspekte der Nachhaltigkeit berücksichtigt, sowie durch den internen Audit und Managementreviewprozess hat das Unternehmen gute Instrumente implementiert um mögliche Risiken und Zielabweichungen zeitnah zu identifizieren. Dies stellt die schnelle und effektive Einflußnahme des Unternehmens bei möglichen menschenrechtlichen Risiken sicher.

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?

Der Verhaltenskodex wird den Mitarbeitern durch jährliche Sicherheitsunterweisungen geschult.

Durch interne Kontrollmechanismen wie z.B. dem Auditwesen, Managementreview, etc. wird die Einhaltung des Verhaltenskodexes sichergestellt. Mögliche nachteilige Auswirkungen auf Menschenrechte werden ermittelt. Im Rahmen des Managementreviews bewertet die oberste Leitung menschenrechtliche Risiken.

Im Falle von Verstößen, steht unseren Mitarbeitern ein unabhängiger Compliance-Beauftragter (mittels Hotline) als Beschwerdemechanismus zur Verfügung. RIBE stellt sicher, dass gemäß Whistleblower-Prinzip, Mitarbeiter bzw. Zulieferer bei Meldung von Verstößen keine negativen Auswirkungen zu erwarten haben.

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.

Die Einhaltung von Menschenrechten innerhalb der Lieferkette ist aufgrund der Komplexität und zum Teil beschränkten Kontrollmöglichkeit ein potentielles Risiko.

Durch einen Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner ist RIBE bestrebt auf allen Ebenen der Lieferkette Mindeststandards für Menschenrechte sicher zu stellen. Der Standard entspricht ebenso den Grundprinzipien der ILO. Lieferanten haben den Verhaltenskodex schriftlich zu bestätigen. Darüber hinaus werden Lieferantenschulungen in Rahmen von Lieferantenaudits durchgeführt. Die Einhaltung der Menschenrechte nimmt Einfluss auf das Ergebnis der wiederkehrenden Lieferantenbewertung. Im Rahmen der Lieferantenentwicklung wird die Einhaltung der Menschenrechtsstandards kontinuierlich weiterentwickelt. Im Falle eines Konfliktes bzw. eines Verstoßes wird der Lieferant/Geschäftspartner in einem persönlichen Gespräch aufgefordert Korrekturmaßnahmen einzuleiten und eine Wiedergutmachung zu veranlassen. Die Details der Wiedergutmachung sind abhängig von der Art des Verstosses in gemeinschaftlicher Absprache mit dem Lieferanten festzulegen. Dokumentierte Nachweise für die Umsetzung der Maßnahmen sind vom Lieferanten beizustellen. Für den Fall, dass der Lieferant sich nicht bereit erklärt Korrekturmaßnahmen einzuleiten, wird die Geschäftsbeziehung eingestellt.

Im Berichtszeitraum lagen jedoch keine Menschenrechtsverstöße vor.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator EFFAS S07-02 II

Prozentsätze alle Einrichtungen, die nach SA 8000 zertifiziert sind. [Link](#)

0 %

Da ein Großteil unsere Lieferanten und Dienstleister aus Deutschland kommt, wo strenge Vorschriften und Normen gelten, wird diese Information aktuell nicht erhoben.

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.

Verantwortung für unsere Mitarbeiter sowie soziale, ökologische, kulturelle und wirtschaftliche Aspekte der Kommune und Region sind fortlaufende Ziele für die oberste Leitung und haben wesentliche Bedeutung für das Unternehmen. Sie werden schon seit vielen Jahren aktiv gefördert. Wir halten engen Kontakt und Dialog mit Personen, Institutionen und Verbänden auf kommunaler und regionaler Ebene um unsere Aktivitäten optimal zu gestalten.

Die Unternehmensführung verfolgt den ganzheitlichen Ansatz. Aus diesem Grund legen wir Wert auf die Aspekte

- Arbeitssicherheit
- Nachhaltigkeit
- Umwelt
- Energie
- aktive Personalbetreuung
- Suchprävention
- Eingliederungsmanagement

und zahlreiche weitergehende Maßnahmen der Gesundheitsförderung. Zielgerichtet setzen wir ein ganzes Bündel an Maßnahmen ein, welche über unser Kerngeschäft hinausgehen, wie z.B, Bewegungs-, Entspannungs- und Ernährungsprogramme.

Regional beteiligt und unterstützt RIBE Sport- bzw. Laufveranstaltungen wie z.B. den RIBE-Citylauf, den RIBE-Triathlon (Challenge Roth) etc.

Für das Jahr 2021 hat sich das Unternehmen für den Bereich Gemeinwesen folgendes quantitatives Ziel gesetzt:

Anteil erfolgreich umgesetzter Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzziele:
Soll: 70 % Ist: 81 %

Im Rahmen des Managementreviews wird der Umsetzungsgrad der gesteckten Ziel seitens der Unternehmensführung bewertet. Bei Abweichungen bezüglich der gesteckten Ziele werden Korrekturmaßnahmen eingeleitet. Die Ergebnisse des Managementreviews werden für alle Mitarbeiter einsehbar im Firmenintranet veröffentlicht.

Die Zertifizierung unseres Gesundheitsmanagementsystem durch die AOK im letzten Jahr bestätigt die Qualität unserer Aktivitäten. Der Managementreview konnte keine Abweichung zu unseren Zielvorstellungen identifizieren. Die Geschäftsleitung erkennt anhand des Erfolgs der gesteckten Ziele/Aktivitäten, dass es aktuell keine Risiken oder negative Auswirkungen auf die Sozialbelange unserer Belegschaft gibt, welche sich aufgrund unserer Geschäftstätigkeit, Geschäftsbeziehungen, Produkte und Dienstleistungen ergeben.

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.

Die RIBE-Gruppe ist parteipolitisch nicht aktiv und unterstützt keine Partei. Darüber hinaus nehmen wir keinen Einfluss auf Regierungsorganisationen oder aktuelle Gesetzgebungsverfahren. Mit der Kommune der Region arbeiten wir bei sozialen, ökologischen, kulturellen und wirtschaftlichen Aspekten im Sinne einer Unterstützung des Gemeinwohls sehr gut zusammen. Wir engagieren uns in einer Vielzahl von Vereinen und Organisationen, die allesamt das Ziel haben Innovation, Technologie, Nachhaltigkeit, Umwelt, Qualität und Arbeitssicherheit zu fördern.

Diese sind:

- bayme - Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V
- vbm - Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V
- Deutscher Schraubenverband
- DIN Deutsches Institut für Normung e.V.
- EFB Europäische Forschungsgesellschaft für Blechverarbeitung e. V.
- GFAV Gesellschaft zur Förderung Angewandter Verbindungstechnik e. V.
- MPA/IfW Technische Universität Darmstadt
- PMA Precision Metalforming Association
- VDA
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft
- quer.kraft Innovationsverein
- COMMON Deutschland e. V.
- Creditreform Nürnberg Aumüller KG
- DJH Hauptverband e. V.
- FA Ansbach Hochschule für angewandte Wissenschaften
- VEA Bundesverband der Energie-Abnehmer e. V.
- WFV Werkfeuerwehrverband Bayern e. V.
- BME Mitgliedschaft
- Europaverband d. Selbständigen
- UMU-Union Mittel. Unternehmen
- VDFI Verband der Deutschen Federindustrie
- CNA Center for Transportation & Logistics Neuer Adler e. V.
- ZVEI Zentralverband Elektrotechnik- und Elektroindustrie e. V.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator EFFAS G01-01

Zahlungen an politische Parteien in Prozent vom Gesamtumsatz.

[Link](#)

Es gab keine Zahlungen an politische Parteien.

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.

Die Unternehmensführung verpflichtet sich zur Einhaltung aller gesetzlichen und behördlichen Vorgaben. Durch die Zertifizierung unserer Standorte nach DIN EN ISO 14001 verfügen wir über ein Umweltmanagementsystem, welches die Einhaltung aller behördlichen und gesetzlichen Vorschriften sicherstellt. Alle relevanten, bindenden Verpflichtungen werden systematisch ermittelt, in einem Rechtskataster dokumentiert, auf Anwendbarkeit bewertet und ggf. erforderliche Maßnahmen abgeleitet.

Für dieses Jahr hat sich das Unternehmen zum Ziel gesetzt auch die ausländischen Standorte in der Slowakei nach der ISO 14001 zertifizieren zu lassen um die Rechtssicherheit aller Standorte der Unternehmensgruppe zu erhöhen.

Ein Verhaltenskodex, der den wesentlichen nationalen und internationalen Standards entspricht, ist erstellt und wird der Belegschaft wiederkehrend kommuniziert. Er gewährleistet, dass wesentliche Arbeitnehmerrechte, Nachhaltigkeitsaspekte und Vorgaben zur Vermeidung von Korruption und sonstigem rechtswidrigen Verhalten auf allen Ebenen des Unternehmens beachtet werden.

Der Kodex findet Anwendung für unsere Standorte in Deutschland und in der Slowakei. Die Einhaltung der Vorgaben werden durch interne Audits und den Compliance-Beauftragten sichergestellt. Der Compliance Beauftragte berichtet bei Verstößen direkt der Geschäftsleitung. Gemäß "Whistleblower-Prinzip" ist sichergestellt, dass Mitarbeiter bei Meldung von rechtswidrigen Verstößen mit keine negativen Sanktionen zu rechnen haben. Außerdem steht der Betriebsrat und der Gleichstellungsbeauftragte unseren Mitarbeitern im Fall von Arbeitsrechtsverletzungen als Ansprechpartner zur Verfügung.

Das interne Auditwesen stellt sicher, dass die Zielvorgaben der Geschäftsleitung umgesetzt werden. Die Auditergebnisse fließen in den jährlichen Managementreview und werden von der obersten Leitung bewertet. Bei Abweichungen von der Sollvorgabe werden Korrektivmaßnahmen festgelegt. Die Ergebnisse des Managementreviews sind für alle Mitarbeiter im Firmenintranet einsehbar.

Im Bilanzzeitraum sind keine Rechtsverstöße, negative Auswirkungen für Korruption, Bestechung, rechtswidrigen und unethischen Verhalten, festgestellt worden.

Zudem zeigen die Ergebnisse der internen Audits und des Managementreviews der oberste Leitung keine Abweichungen zu den gesteckten Zielen. Ferner wird die hohe Zuverlässigkeit und das Bewußtsein unserer Mitarbeiter in der Risikoanalyse der obersten Leitung berücksichtigt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator EFFAS V01-01

Ausgaben und Strafen nach Klagen und Prozessen wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- und Monopolverstößen.

[Link](#)

Keine

Leistungsindikator EFFAS V02-01

Prozent vom Umsatz in Regionen mit einem Transparency International Corruption Index unter 60. [Link](#)

	RIBE Deutschland	RIBE Slowakei
Prozent vom Umsatz CPI < 60	25,40	0,28