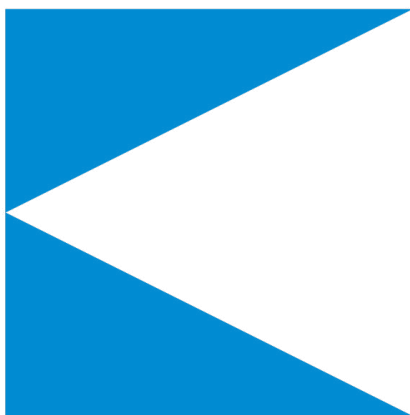
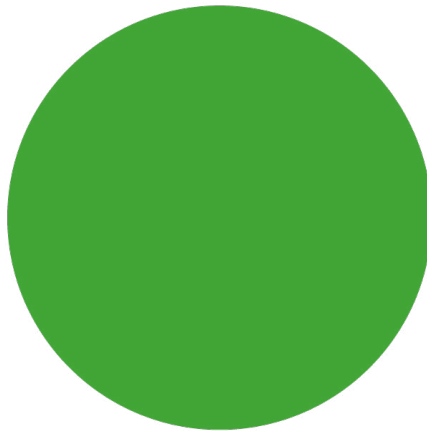
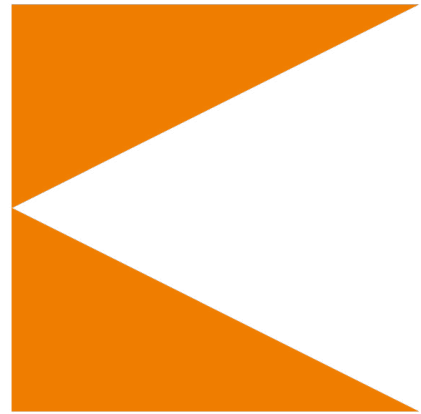
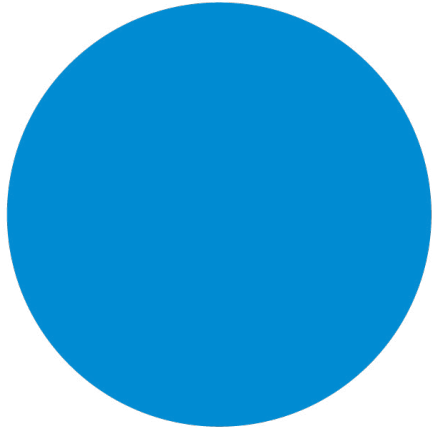


# NACHHALTIKEITS- BERICHT



AUF BASIS DER GLOBAL REPORTING INITIATIVE  
(GRI)



## GRI 101/ GRUNDLAGEN

**Basis zur Erstellung dieses Berichtes**/Die Grundlage unserer Berichterstattung ist der GRI-Standard für Transparenz, Standardisierung und Vergleichbarkeit.

## GRI 102/ ALLGEMEINE ANGABEN

**Strategie, Zusammenarbeit und Partner**/Die Basis unseres Organisationsprofils und die Zusammenarbeit mit internen und externen Stakeholdern bildet eine weltweite Holdingstruktur.

## GRI 103/ MANAGEMENTANSATZ

**OKE als Arbeitgeber**/1.900 Menschen an elf Standorten setzen sich täglich für den Erfolg und die Weiterentwicklung von OKE ein. Der Verantwortung für alle Mitarbeiter misst OKE eine besondere Bedeutung bei.

## GRI 200/ ÖKONOMIE

**OKE im Markt und Wettbewerb**/Faire Umgangsweisen und Verantwortung dort übernehmen, wo OKE wirtschaftlich tätig ist, gehört zu den Hauptprinzipien unseres ökonomischen Handelns.

## GRI 300/ ÖKOLOGIE

**Umgang mit Ressourcen**/Kontinuierlich entwickeln und optimieren wir eine ressourcenschonende Produktion und das Recycling.

## GRI 400/ SOZIALES

**Diversität, Schutz und Weiterbildung von Mitarbeitern**/OKE übernimmt Verantwortung für die körperliche und seelische Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiter.

# VORWORT

Liebe Interessierte,

wir sind uns unserer Verantwortung als Unternehmer, Arbeitgeber und Teil der Gesellschaft bewusst und handeln nachhaltig. Die Regel von der Nachhaltigkeit ist schon sehr alt: Früher war Nachhaltigkeit eine Regel, wie man gut mit dem Wald umgeht. Heute ist Nachhaltigkeit die wichtigste Regel, damit alle Menschen auf der Welt heute und in Zukunft gut leben können.

Was bedeutet Nachhaltigkeit für uns?

Es ist unser Anspruch, die heutigen Marktanforderungen der Branche mit unserer Verantwortung für künftige Generationen in Einklang zu bringen. Wie wir uns dieser Verantwortung als kunststoffverarbeitendes Unternehmen stellen, dokumentieren wir im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht. OKE ist heute wachstumsstärker, digitaler, internationaler und diversifizierter denn je. OKE setzt neben Europa und Afrika auch auf die Wachstumsregionen China, Brasilien und Südostasien. Um in dieser sich immer schneller verändernden Welt erfolgreich zu bleiben, bedarf es einer regelmäßigen Überprüfung der Werte des Unternehmens. Daher haben wir das integrierte Managementsystem eingeführt. Mit der Entwicklung und Anwendung unseres dokumentierten Managementsystems stellen wir den Willen und die Verpflichtung aller Mitarbeiter und Führungskräfte in unserem Unternehmen zum qualitäts-, umwelt- und kostenbewussten Handeln dar.

Ein wichtiges Ziel unseres Unternehmens und unserer Unternehmenspolitik ist es, Produkte und Dienstleistungen zu liefern, die den Wünschen unserer Kunden voll entsprechen und die umweltverträglich und ressourcenschonend hergestellt sind. Auf der Grundlage unserer

Unternehmenspolitik, der Erwartungen unserer Kunden und dem Streben zur ständigen Verbesserung unseres Managementsystems, unserer Prozesse und Produkte und Dienstleistungen sowie der Aufrechterhaltung und Verbesserung der Biodiversität und der Reduzierung von Umweltbelastungen legen wir jährlich messbare Qualitäts- und Umweltziele fest. Die mit Terminen und Kennzahlen versehenen Qualitäts-, Energie- und Umweltziele werden den verantwortlichen Funktionsbereichen zugeordnet, um deutlich zu machen, wer für das Erreichen der Ziele verantwortlich ist. Durch dieses Verfahren stellen wir sicher, dass sich alle Mitarbeiter unseres Unternehmens mit der Zielsetzung identifizieren können und wissen, wo sie zum Erreichen dieser Ziele beitragen können.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht zeigt eindrücklich, dass wir uns als OKE Group dem Thema Nachhaltigkeit nicht nur erfolgreich annehmen. Als aktiver Treiber fordern und fördern wir darüber hinaus Veränderungsprozesse, die den gesellschaftlichen, ökologischen und ökonomischen Ansprüchen Rechnung tragen – auch jenseits unserer eigenen Geschäftsbereiche.

Ihr

Thomas Tillner, CEO OKE Group GmbH  
Alexander Hamann, CEO OKE Group GmbH

## GRI-INHALTSINDEX

Zur Durchführung des GRI Materiality Disclosures Service lag der Global Reporting Initiative (GRI) übergreifend für alle Unternehmen der OKE Unternehmensgruppe vor, standortübergreifend wurden Berichte des internen Controllings eingesehen, es wurden Interviews geführt und Informationen anhand von Fragebögen erhoben.

### GRI 101: GRUNDLAGEN

Die OKE Group GmbH hat bei der Erstellung des GRI-Berichts 2020 die Inhalte aus dem Standard 101 Grundlagen berücksichtigt.

### GRI 102: ALLGEMEINE ANGABEN

#### GRI 102-1: Name der Organisation

OKE Group GmbH

#### GRI 102-2: Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen

OKE steht für technische Bauteile mit besonderen Ansprüchen. Extrusion, Spritzguss, Pultrusion, CNC-Bearbeitung und die Stanz- und Umformtechnik sind unsere Bearbeitungsverfahren rund um die Werkstoffe Kunststoff und Metall. Mit der Faserverbundtechnologie und der Hybridtechnik gehen wir neue Wege für die Zukunft, und ergänzen dieses Portfolio perfekt mit unserem eigenen Werkzeug- und Sondermaschinenbau. Durch die Weiterentwicklung unserer Technologien und Arbeitsabläufe sowie der Kombination verschiedener Prozesse bieten wir innovative, effiziente Produkte. Je nach Kundenanforderung mit unterschiedlich hohen Automatisierungsstufen, Weiterverarbeitungen und Qualitätskontrollen.

Weitere Informationen zu Marken: siehe GRI 102-7.

#### GRI 102-3: Hauptsitz der Organisation

Nobelstraße 7, 48477 Hörstel, Deutschland

#### GRI 102-4: Betriebsstätten

Als internationaler Partner stehen wir für unsere Kunden mit allen Technologien an jedem unserer Standorte zur Verfügung. Unsere Auslandsstandorte werden aus Deutschland gesteuert, um unsere Projekte langfristig, aber auch flexibel in der von Kunden und uns geforderten Qualität zu liefern. So sind wir in der Lage, auch hoch komplexe Bauteile im Ausland zu fertigen und mit kurzen Wegen just-in-time zu liefern. In Deutschland gehören neun Firmen an sechs Standorten zur OKE Unternehmensgruppe:

- OKE Group GmbH
- OKE Automotive GmbH & Co. KG
- Hans von der Heyde GmbH & Co. KG
- Alhorn GmbH & Co. KG
- KKF Fels GmbH & Co. KG
- OKE Kunststofftechnik GmbH & Co. KG,
- Schultz GmbH & Co. KG
- Wilhelm Schröder GmbH
- Trimatec Mechanische Systemtechnik GmbH

Im Ausland gibt es sieben Standorte:

- Abrantes, Portugal
- Trebatice, Slowakei
- Curitiba, Brasilien

- Kapstadt & Paarl, Südafrika
- Seoul, Südkorea
- Zhangjiagang, China.

#### GRI 102-5: Eigentumsverhältnisse und Rechtsform

Eigentümer der OKE Group GmbH sind Thomas Tillner und Alexander Hamann.

#### GRI 102-6: Belieferte Märkte

Die OKE Group entwickelt und produziert anspruchsvolle technische Bauteile und Komponenten vor allem für die Automobil-, Elektronik- und Möbelindustrie. Seit 2020 sind wir mit diversen Mund-Nasen-Masken auch ein Lieferant für Produkte der persönlichen Schutzausrüstung. Unsere Kernkompetenzen sind die Extrusion, Spritzguss, Pultrusion, die CNC-Bearbeitung, die Stanz- und Umformtechnik, der Sondermaschinenbau, sowie der Werkzeugbau. Je nach Marktzugang und Kundenstruktur kombinieren wir diese Fertigungsmethoden, um immer eine ganzheitliche Lösung zu liefern. Die OKE Unternehmensgruppe beliefert Kunden weltweit.

#### GRI 102-7: Größe der Organisation

Zur Unternehmensgruppe gehören insgesamt 15 Einzelunternehmen, die weltweit in logistischer Nähe zu den Kunden angesiedelt sind. Mit 1.900 Mitarbeitern bilden wir die gesamte Prozesskette von der Idee bis zum fertigen Bauteil ab. Finanzzahlen wie Umsatz- oder Ergebniszahlen unterliegen nach unseren internen Regelwerken der Verschwiegenheit und werden nicht veröffentlicht.

#### GRI 102-8: Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern

Angaben für alle Werke in Deutschland:

- Festangestellte (21-40 Stunden): 1.670
- Teilzeitbeschäftigte (0-20 Stunden): 60
- Geringfügig Beschäftigte: 16
- Zeitarbeiter: 45
- Azubis / Studenten: 110

In den letzten Jahren ist die Gesamtanzahl unserer Mitarbeitenden durch Zukäufe signifikant angestiegen.

#### GRI 102-9: Lieferkette

Die OKE Group hat eine weit verzweigte Lieferkette mit nur wenigen Hauptlieferanten, darunter vor allem Rohstofflieferanten für Kunststoffgranulate und textile Materialien. Der Zentraleinkauf der OKE Unternehmensgruppe ist der Holding angegliedert und steuert weltweit den Einkauf dieser wichtigsten Güter.

Einfach dargestellt sieht die Lieferkette wie folgt aus:

- Einkauf des Granulates durch OKE
- Verarbeitung auf Extrudern zu Profilen oder auf Spritzgussmaschinen zu technischen Bauteilen
- Auslieferung und Weiterverarbeitung bei Zulieferunternehmen der Automobil- oder Polstermöbelindustrie.

Weitere Informationen zur Wertschöpfung: siehe GRI 102-2.

Weitere Informationen zum Einkauf von Rohstoffen: siehe GRI 301.

#### GRI 102-11: Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip

Die Zufriedenheit aller am Unternehmen interessierten Parteien ist uns wichtig. Aus diesem Grund beschäftigen wir uns mit den Interessen und Anforderungen aller relevanten Parteien und bestimmen diese. Gesammelte

Informationen werden stets überwacht und kontinuierlich überprüft, um die Zufriedenheit und Wünsche unserer Kunden, unserer Mitarbeiter sowie aller weiteren interessierten Parteien fortlaufend gewährleisten zu können. Das Managementsystem in unserem Unternehmen regelt die Umsetzung der Qualitäts-, Umwelt- und Energiepolitik, die Erreichung der entsprechenden Zielvorgaben sowie die erforderlichen Prozesse, Verfahren und Werkzeuge zur Leistungsverbesserung. Unsere Unternehmenspolitik wird von der Geschäftsführung in Zusammenarbeit mit dem gesamten Führungsteam erarbeitet und festgelegt. Unsere Unternehmenspolitik ist zukunftsorientiert und auf die Zufriedenheit unserer Kunden ausgerichtet. Die Geschäftsführung steht zu ihrer Verantwortung, unser integriertes Managementsystem aufrechtzuerhalten und weiterzuentwickeln sowie die erforderlichen Mittel dafür zur Verfügung zu stellen. Alle Ebenen unseres Unternehmens kennen die Unternehmenspolitik und richten ihre Ziele entsprechend danach aus. Die Unternehmenspolitik bildet den Rahmen für die Ausrichtung und Bewertung unserer Qualitäts-, Energie- und Umweltziele. Wir überprüfen regelmäßig unsere Unternehmenspolitik hinsichtlich Angemessenheit und Ausrichtung auf die zukünftigen Erfordernisse unserer Organisation und unserer Kunden. Auf der Grundlage unserer Unternehmenspolitik, der Erwartungen unserer Kunden und dem Streben zur ständigen Verbesserung unseres Managementsystems, unserer Prozesse und Produkte und Dienstleistungen sowie der Aufrechterhaltung und Verbesserung der Biodiversität und der Reduzierung von Umweltbelastungen legen wir jährlich messbare Qualitäts- und Umweltziele fest. Die mit Terminen und Kennzahlen versehenen Qualitäts-, Energie- und Umweltziele werden den verantwortlichen Funktionsbereichen zugeordnet, um deutlich zu machen, wer für das Erreichen der Ziele verantwortlich ist. Durch dieses Verfahren stellen wir sicher, dass sich alle Mitarbeiter unseres Unternehmens mit der Zielsetzung identifizieren können und wissen, wie sie zum Erreichen dieser Ziele beitragen können.

Zu den zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen, der bei uns gelebt und unterstützt wird, zählt die entschiedene Bekämpfung von Korruption. Durch ihre GRI-Berichterstattung erfüllt die OKE Unternehmensgruppe auch ihre Verpflichtung, mit einer jährlichen Fortschrittsmitteilung darzustellen, welche Maßnahmen zur Korruptionsprävention ergriffen worden sind. Weitere Informationen zum Vorsorgeansatz: siehe GRI 102-15, 102-17, 205, 206.

#### **GRI 102-12: Externe Initiativen**

Die OKE Group richtet sich nach den Prinzipien folgender internen und externen Initiativen (Auszug):

- UN Sustainable Development Goals (SDGs): OKE unterstützt die 2015 von den Vereinten Nationen verabschiedeten Ziele für eine nachhaltige Entwicklung.
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen: OKE folgt den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen.
- Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen: OKE bekennt sich zu den Grundsätzen der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte sowie den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen.

- Internationale Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO): OKE bekennt sich zu den Kernarbeitsnormen der ILO.
- Global Reporting Initiative (GRI): Seit 2020 folgt OKE aktiv bei der CR-Berichterstattung den jeweils gültigen Leitlinien der GRI und berichtet nach den GRI Standards.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO): Der Prozess des Risikomanagements erfolgt in Anlehnung an die international anerkannten Rahmenwerke des COSO.
- Deutscher Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017: OKE folgt weitgehend den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex für gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung.

#### **GRI 102-13: Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen**

- VEA (Verband der Energieabnehmer)
- DGQ (deutsche Gesellschaft für Qualität)
- Kunststoffnetzwerk Franken
- WEst (Wirtschaftsförderungs- und Entwicklungsgesellschaft Steinfurt mbH), Standort Hörstel
- Wirtschaftsförderung Region Goslar GmbH & Co. KG, Standort Goslar
- ZIM Netzwerk Umwelt
- Carbon CEV
- Urban Mobility Ingolstadt

#### **GRI 102: STRATEGIE**

##### **GRI 102-14: Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers**

Siehe Vorwort der Inhaber, Thomas Tillner und Alexander Hamann.

##### **GRI 102-15: Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen**

Mit den für die OKE Group relevanten CR-Themen sind auch eine Reihe nichtfinanzieller Risiken verbunden. Diese Risiken können sich aus der eigenen Geschäftstätigkeit oder aus Geschäftsbeziehungen sowohl für das Unternehmen selbst wie auch für das Unternehmensumfeld und seine Stakeholder ergeben.

Nichtfinanzielle Aspekte, innerhalb derer Risiken auftreten können, sind laut dem deutschen CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz im Wesentlichen Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange, die Achtung der Menschenrechte sowie die Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Für diese im deutschen HGB definierten nichtfinanziellen Aspekte Arbeitnehmer- und Sozialbelange, Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Achtung der Menschenrechte und Umweltbelange waren im Rahmen der Berichterstattung als Vorbereitung für diesen Bericht keine wesentlichen Risiken erkennbar. Darüber hinaus gibt es Risiken in den für die OKE Unternehmensgruppe relevanten CR-Themenfeldern, die mit der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen und den Produkten und Dienstleistungen des Unternehmens verknüpft sind, aber keine sehr wahrscheinlichen schwerwiegenden Auswirkungen haben. Die nachfolgende Risikobetrachtung fokussiert auf diese CR-Risiken.

- CR-Risiken für OKE: Zu diesen CR-Risiken zählen

steigende Geschäftskundenanforderungen aus dem nichtfinanziellen Themenspektrum, deren Nichterfüllung potenzielle Umsatzeinbußen zur Folge haben kann. CR-Themen unterliegen zunehmend gesetzlichen Regulierungen, aus deren Nichteinhaltung Strafzahlungen verbunden mit Vertrauenseinbußen gegenüber verschiedenen Stakeholdergruppen resultieren können. Störungen im Geschäftsablauf, wie beispielsweise Engpässe innerhalb der Lieferkette bei der Papier- oder Energiebeschaffung, können durch Ressourcenknappheit entstehen. Im Bereich personeller Ressourcen können sich Risiken als Folge unzureichender Arbeitsbedingungen ergeben, mit Implikationen wie sinkender Motivation und Produktivität der Mitarbeiter, ungenügender Qualifikation mangels Weiterbildung, erhöhter Krankheitslast oder erhöhter Fluktuation. Auch medien- und gesellschaftspolitische Entwicklungen, z. B. im Bereich Pressefreiheit, bedeuten ein Risikopotenzial für die Geschäfte von OKE.

- CR-Risiken für das Umfeld: Die Art und Weise, in der OKE seiner unternehmerischen Verantwortung nachkommt, hat umgekehrt auch Auswirkungen auf das Umfeld, die Umwelt und die Stakeholder, die unter anderem auch aus der Lieferkette des Unternehmens hervorgehen. So beeinflusst die Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen direkt und indirekt das Wohlbefinden und die Chancen von Arbeitnehmern und ihres familiären Umfelds. Ebenso stehen wir durch unser unternehmerisches Handeln in Wechselbeziehung zu lokalen Gemeinschaften und zur globalen Gesellschaft. Korruption kann die Entwicklung der Wirtschaft hemmen, zur Vergrößerung von Armut beitragen und Chancengleichheit mindern. In Bezug auf Menschenrechte haben insbesondere in unseren Produktionsbereichen Auswirkungen auf die Einhaltung von guten Arbeitsbedingungen mit fairen Bezahlungen und einem offenen, guten Arbeitsklima.

Im Umweltbereich beeinflusst der Umgang mit Ressourcen wie Granulaten die Entwicklung und Vielfalt ökologischer Systeme und damit zukünftige Lebensbedingungen. Durch den direkten und indirekten Ausstoß von Treibhausgasen trägt das Unternehmen zur globalen Erwärmung bei. Durch materialsparende Produkte und Prozesse, den Einsatz von Recyclingmaterialien und regenerativen Energiequellen reduzieren wir die Beeinträchtigung der Umwelt.

Alle Risiken, die im Sinne möglicher negativer Auswirkungen auf das Umfeld durch OKE verursacht werden, bergen schließlich über Faktoren wie Reputation, Arbeitgeber- und Geschäftspartnerattraktivität, mögliche Strafverfahren oder Aufnahme in „Do-not-source“-Listen und Indizes auch Risiken für das Unternehmen selbst. Unser Unternehmen hat darüber hinaus ein Verfahren zur Früherkennung potenzieller Gefahren und Umweltauswirkungen sowie Fehlerquellen festgelegt. Dieses Verfahren ist fest in unser Qualitätsmanagementsystem integriert und die Umsetzung fester Bestandteil einzelner Prozesse:

- Erkennen potenzieller Umweltauswirkungen
- der Beurteilung des Handlungsbedarfs zur Verhinderung des Auftretens von Fehlern
- beim Ermitteln und Festlegen von Vorbeugungsmaßnahmen zur Beseitigung der Ursachen für potenzielle Fehler und der potenziellen Umweltbelastungen

- bei der Erkennung und Beurteilung des Handlungsbedarfs zur Verhinderung von nachteiligen Umweltauswirkungen
- bei der Verwirklichung der Vorbeugungsmaßnahmen
- bei der Ergebnisaufzeichnung der ergriffenen Maßnahmen
- Bewerten der Wirksamkeit ergriffener Vorbeugungsmaßnahmen.

Die Maßnahmen werden stets in Relation zu den mit dem Risiko verbundenen Auswirkungen gesetzt, um sicherzustellen, dass Risiken, welche die Konformität unserer Produkte stärker gefährden und negative Umwelteinflüsse darstellen, priorisiert und entsprechend detaillierter behandelt werden.

Weitere Informationen der für OKE relevanten CR-Themen: siehe GRI 102-44, 102-47.

## **GRI 102: ETHIK UND INTEGRITÄT**

### **GRI 102-16: Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen**

Unser Leitbild beschreibt in acht Punkten den Unternehmenssinn, gemeinsame Ziele und Grundwerte:

Wir mögen Menschen.

Ob Kunde, Lieferant, Mitarbeiter oder Führungskraft: Wir begegnen uns gegenseitig mit Respekt und Fairness. Wir sprechen auf Augenhöhe miteinander, bleiben bei Konflikten sachlich und wissen, dass ein herzlicher Händedruck oft viele Worte ersetzt.

Wir achten unsere Mitarbeiter.

In unserem Unternehmen stehst Du im Mittelpunkt. Deshalb sorgen wir dafür, dass es dir gut geht. Wir informieren dich, sind für deine Fragen und Anregungen offen und vertrauen dir.

Wir arbeiten gerne.

Arbeit ist für uns finanzielle Sicherheit. Und sie ist auch eine Möglichkeit zu wachsen, jeden Tag Neues zu lernen und gemeinsame Ziele zu erreichen. Diese Chancen geben wir allen Menschen bei OKE. Wer mag, kann sie nutzen.

Wir bieten Service.

Unsere Kunden sind Menschen, die uns ihre Aufträge anvertrauen und uns bezahlen. Wir geben deshalb jeden Tag unser Bestes für ihre Zufriedenheit.

Wir bleiben immer in Bewegung.

Jeder kann sich neben den Unternehmenszielen auch ganz persönliche setzen, an deren Erreichbarkeit wir zusammen arbeiten. Gemeinsame und persönliche Erfolge feiern wir gerne. Sie motivieren uns, noch weiter voranzukommen.

Wir sind offen für Neues.

Jeder Tag bringt Herausforderungen. Wir setzen uns mit guten Ideen für Lösungen ein und freuen uns gemeinsam, wenn sie funktionieren. Dafür sind wir auch bereit, neue Wege zu gehen.

Wir fordern klare Entscheidungen.

Wir riskieren lieber eine falsche Entscheidung, als dass nichts passiert. Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit, in

seinem Bereich eigenverantwortlich zu entscheiden und steht für die Konsequenzen aufrichtig ein.

Wir leben gerne.

Das Leben besteht neben der Arbeit auch aus Familie, Hobbys, Urlauben und Freunden. Arbeit ist ein Teil unseres Lebens, der uns Freude, Geld und Erfolge einbringt. Aber wir wissen: es gibt noch mehr.

Zusätzlich zu unserem Leitbild haben wir das integrierte Managementsystem eingeführt, um u. a. sicherzustellen, umweltverträglich und ressourcenschonend zu arbeiten – nicht nur in der Produktion, sondern in allen Unternehmensbereichen.

Weitere Informationen zum Werten: siehe GRI 102-14.

### **GRI 102-17: Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik**

Bei OKE finden alle Mitarbeiter, Geschäftspartner und Dritte stets Gehör, wenn sie Fragen stellen, über vertrauliche und sichere Wege Bedenken bezüglich möglichen Fehlverhaltens äußern oder Vorschläge zur Verbesserung von Compliance-Prozessen unterbreiten möchten (Politik der offenen Tür, engl. Open door policy). Zu den Anlaufstellen zählen die Eigner selbst, die Fachbereichsleiter und Geschäftsführer. Als externe Ombudspersonen für persönliche Probleme arbeiten wir mit der Diakonie Osnabrück zusammen.

Weitere Informationen bezüglich Compliance: siehe GRI 205.

## **GRI 102: FÜHRUNG**

### **GRI 102-18: Führungsstruktur**

OKE ist einer Holdingstruktur organisiert. Die OKE Group GmbH steht als Muttergesellschaft über allen 14 Töchterunternehmen. In der Holding werden zentrale Bereiche betreut, wie zum Beispiel Einkauf, HR, Finanzen und allem voran die Strategie und Organisation des Konzerns. An der Spitze der OKE Group stehen die zwei Eigner; jede Tochtergesellschaft hat eine eigene Geschäftsführung. Vorgaben zum Thema Nachhaltigkeit und Umweltbewusstsein werden von der Holding Spitze vorgegeben und -gelebt.

Das Streben nach verantwortungsvoller Corporate Governance ist Teil des Selbstverständnisses und wichtiges Element der Unternehmenskultur von OKE. Mit dem Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 liegt ein anerkannter Standard für gute Unternehmensführung vor. Die OKE Unternehmensgruppe ist gesetzlich nicht verpflichtet, eine Entsprechenserklärung gemäß § 161 Aktiengesetz abzugeben. Gleichwohl werden die Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex von der OKE Group zur Orientierung herangezogen.

### **GRI 102-19: Delegation von Befugnissen**

Die Wahrnehmung der Aufgaben zur Umsetzung, Weiterentwicklung und Verbesserung unseres Managementsystems wird von der Geschäftsführung durch folgende Aktivitäten sichergestellt:

- Bewusstseinsbildung in der Organisation zur Bedeutung der Erfüllung der Kundenforderungen sowie gesetzlicher und behördlicher Forderungen.

- Festlegung der Qualitäts-, Energie- und Umweltpolitik inklusive Zielen, die mit dem Kontext und der strategischen Ausrichtung der Organisation vereinbar sind.
- In der Verantwortung der Geschäftsführung werden für die Qualitätsziele Bewertungskriterien / Kennzahlen entwickelt, im Geschäftsplan aufgenommen und überwacht.
- Arbeiten und Planen nach dem prozessorientierten Ansatz und Fördern des risikobasierten Denkens, um das Bewusstsein der Mitarbeiter für die Risiken der Prozessabläufe zu schulen.
- Verfügbarkeit der erforderlichen Ressourcen gewährleisten.
- Allen Mitarbeitern die Bedeutung eines wirksamen Qualitätsmanagementsystems vermitteln und ihnen die daraus resultierende Wichtigkeit, den Anforderungen gerecht zu werden, bewusst werden lassen.
- Bewertung der Effizienz der Produktrealisierungsprozesse sowie der unterstützenden Prozesse, Festlegung messbarer Qualitäts-, Energie und Umweltziele und periodische Bewertung der Wirksamkeit und Effizienz des Managementsystems (einschließlich der Produktrealisierungsprozesse und unterstützenden Prozesse).

Unter der Leitung der Eigner treffen sich regelmäßig Führungskräfte aus verschiedenen Unternehmensbereichen und Funktionen. Sie treiben gemeinsam die strategische Weiterentwicklung von CR bei OKE voran und bringen die Perspektive der Geschäftsbereiche ein. Dabei geht es um Transparenz bezüglich relevanter CR-Themen, um konzernweite CR-Zielsetzungen, um den Austausch mit relevanten Interessensgruppen sowie um Formen der bereichsübergreifenden Koordination und Zusammenarbeit. Fachspezifische Zielsetzungen und Maßnahmen zu konkreten CR-Themen werden häufig in bereichsübergreifenden Arbeitsgruppen und Netzwerken erarbeitet.

Im Sinne einer über Jahrzehnte gewachsenen dezentralen OKE-Unternehmensstruktur gilt für die Umsetzung von CR im Konzern das Prinzip der Delegation von Verantwortung. Da die Geschäftsführer vor Ort ihre Geschäfte und deren soziales und ökologisches Umfeld am besten kennen, werden konkrete CR-Maßnahmen und –Projekte demnach dezentral umgesetzt. Die Unternehmensbereiche und Firmen haben, entsprechend den lokalen Erfordernissen, dafür eigene Strukturen und Prozesse implementiert. Jedoch werden in der Holding übergreifende Themen koordiniert; vor allem das Human Resources und das Gesundheitsmanagement arbeiten in enger Zusammenarbeit mit Fach- und Führungskräften an zentralen sozialen Themen.

### **GRI 102-21: Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen**

OKE interagiert auf vielfältige Art und Weise mit seinen Stakeholdern. Dabei sind definierte Kommunikationswege und -mittel sowohl für internen als auch externen Kontakt zwischen den verschiedenen Interessensgruppen ein wichtiger Faktor. Dadurch steigern wir die Transparenz und schaffen eine Akzeptanz, die oft über eine erfolgreiche Zusammenarbeit entscheidet. Eine Kommunikationsstrategie bestehend aus umfassender Information und Feedbackmöglichkeiten ist daher ein wichtiger Beitrag zum Unternehmenserfolg.

Die Erwartungen an die OKE Unternehmensgruppe va-

riieren je nach Interessensgruppe. Auf Basis dieser identifizierten Erwartungen können in der Folge die Risiken besser verstanden und ihnen entgegengewirkt werden. In Abstimmung mit den Verantwortlichen werden bindende Verpflichtungen mit dem jeweiligen Bereich bestimmt. Oft sind hier Gesetze und Vorschriften von Bedeutung, aber auch die Mitarbeiter – und Kundenzufriedenheit sowie das Management bzw. der Gesellschafter spielen eine wichtige Rolle. Um den Dialog mit ihren Interessensgruppen stetig zu verbessern, überprüft und aktualisiert die OKE Unternehmensgruppe ihre Abläufe und Prozesse regelmäßig.

#### **GRI 102-22: Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien**

Da die OKE Unternehmensgruppe eignergeführt ist, obliegt diesen die höchste Kontrolle. In regelmäßigen Abständen werden alle Geschäftsführer einberufen, um Entwicklungen innerhalb und außerhalb des Unternehmens auszutauschen, und um sich und den Eigner zu beraten. Unterhalb dieses Gremiums gibt es regelmäßige Führungskräfte-dialoge und Bereichstreffen gleicher Abteilungen von unterschiedlichen OKE-Firmen.

#### **GRI 102-23: Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans**

Die Eigner sind Vorsitzende des höchsten Kontrollorgans.

#### **GRI 102-31: Überprüfung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen**

Unser Unternehmen hat geeignete Verfahren zur Messung, Analyse und Verbesserung unseres Managementsystems festgelegt und eingeführt. Wir überwachen damit die Konformität der Umsetzung mit den Vorgaben in unserem dokumentierten IM-System, den Prozessbeschreibungen, den gesetzlichen Vorschriften sowie den Qualitäts- und Umweltvorgaben für unsere Produkte und Dienstleistungen.

Die Kundenzufriedenheit ist oberstes Gebot der Qualitätspolitik unseres Unternehmens und wird regelmäßig ermittelt. Die zyklisch durchgeführten internen Audits dienen der kontinuierlichen Beurteilung und Verbesserung des Managementsystems. Alle Messungen, Analysen und Verbesserungen werden vor der Einführung sorgfältig geplant. Die Planung beinhaltet die Ermittlung des Bedarfs und die effiziente Sammlung der erforderlichen Daten. Sie schließt die Auswahl von Auswertungsmethoden und statistischen Verfahren ein. Zur weiteren Absicherung unseres Systems führen wir eine regelmäßige Beurteilung der Kundenzufriedenheit durch. Unser Unternehmen plant und führt außerdem regelmäßig interne Audits durch. Die Audits sind ein wichtiger Bestandteil unseres Strebens, Verbesserungspotenziale in unserem Unternehmen aufzuspüren. Der Ablauf und die Verantwortung für die Planung und Durchführung der internen Audits sind in einer Verfahrens-anweisung geregelt. Umfang, Kriterien, Häufigkeit und Methodik der Audits werden in einem jährlichen Auditplan dokumentiert und verteilt. Die Ergebnisse der von unabhängigen und objektiven Auditoren durchgeführten internen Audits werden den betroffenen Fachbereichen und der Geschäftsleitung zur Bewertung vorgelegt. Bei Bedarf werden in diesem Rahmen Korrekturmaßnahmen festgelegt und eingeleitet, die dann von den Fachbereichen unverzüglich umgesetzt werden. Eine Überwachung, Verifizierung und dokumen-

tierte Information der Folgemaßnahmen der Audits ist durch geeignete Verfahren sichergestellt.

#### **GRI 102-32: Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung**

Die Geschäftsführung bewertet periodisch, mindestens einmal jährlich, ganzheitlich unser IM-System, um die fortdauernde Eignung, Angemessenheit und Wirksamkeit sicherzustellen. Die Bewertung stützt sich auf die Auswertung der Prozesskennzahlen, Kundenzufriedenheit, Qualitäts-, Energie- und Umweltziele so wie interner und externer Fehlerkosten. Bei der Bewertung werden Verbesserungsmöglichkeiten und der Änderungsbedarf bezüglich unseres Systems einschließlich der Qualitäts- und Umweltpolitik und Qualitäts- und Umweltziele ermittelt.

#### **102-33: Übermittlung kritischer Anliegen**

Ständige Verbesserung: Unser Unternehmen hat geeignete Verfahren zur ständigen Verbesserung unseres Managementsystems festgelegt. Unsere Qualitäts-, Energie- und Umweltpolitik und die Qualitäts-, Energie- und Umweltziele, die Ergebnisse von Audits und Managementbewertungen sowie Datenanalysen, Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen bilden die Grundlage für die Planung und Durchführung aller Verbesserungsmaßnahmen. Ständige Verbesserung der Organisation: Das strukturierte Vorgehen bei diesen Maßnahmen ist in unserem Verbesserungsprozess vorgegeben. Wir stellen damit sicher, dass die Verbesserungsmaßnahmen für alle Prozesse systematisch ablaufen. Verbesserung des Produktionsprozesses: Sobald unsere Produktionsprozesse stabil (fähig und beherrscht) sind, beginnt die ständige Verbesserung im Hinblick auf die Lenkung und Reduzierung der Streuung bei den Produktmerkmalen und Produktionsprozessparametern.

### **GRI 102: EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN**

#### **GRI 102-40: Liste der Stakeholder-Gruppen**

OKE steht durch seine Geschäfte und andere Aktivitäten mit einer Vielzahl von Menschen innerhalb und außerhalb des Unternehmens in direktem Kontakt: mit den Mitarbeitern und ihren Vertretungen, mit Kunden und Lieferanten, Journalisten, Investoren sowie mit politischen Entscheidungsträgern und Vertretern von staatlichen Stellen, Verbänden und Nichtregierungsorganisationen.

#### **GRI 102-41: Tarifverträge**

Der Code of Conduct und der Supplier Code of Conduct bekräftigen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen in Übereinstimmung mit geltenden Rechten und Bestimmungen sowohl für die Mitarbeiter der OKE –Unternehmensgruppe als auch für die Mitarbeiter von Geschäftspartnern.

#### **GRI 102-42: Ermittlung und Auswahl der Stakeholder**

Prioritär verfolgt OKE den Dialog mit allen Stakeholdern, die die ökonomische, gesellschaftliche oder ökologische Leistung des Unternehmens oder die dafür gegebenen regulativen Rahmenbedingungen stark beeinflussen. Ebenso steht OKE im Austausch mit Anspruchsgruppen, die signifikant von seiner ökonomischen, gesellschaftlichen oder ökologischen Leistung betroffen sind.

#### **GRI 102-43: Ansatz für die Einbindung von Stakehol-**



## dern

Im Tagesgeschäft steht das Unternehmen mit Kunden, Lieferanten und weiteren Dienstleistern durch die Key Account Manager, Vertriebseinheiten, Entwickler und Einkäufer, PR-Mitarbeiter und dem Empfang in regem Austausch. Neben der täglichen Informations- und Pressearbeit, den vielfältigen Veranstaltungen an verschiedenen Standorten werden die wichtigsten Unternehmenskennzahlen im Bundesanzeiger veröffentlicht.

Zudem wird in etwa alle vier Jahre eine strukturierte Befragung der Kunden durchgeführt. Alle zwei Jahre werden online und analog Mitarbeiterbefragungen durchgeführt, den Kontakt zum Nachwuchs sucht OKE unter anderem mit der Präsenz auf diversen Karriere- und Ausbildungsmessen. Jährlich werden Schülerinnen und Schüler am Girls and Boys Day zu den verschiedenen Standorten eingeladen. Die Studenten und Auszubildende bei OKE treffen sich viermal jährlich, auch standortübergreifend.

Im Hinblick auf den konzerninternen Stakeholderdialog zum Thema Corporate Responsibility identifiziert das Unternehmen relevante Stakeholdergruppen – etwa für die Beteiligung an der Ermittlung konzernübergreifender CR-Schwerpunktthemen – nach den Kriterien von Ausgewogenheit und Vielfalt: Vertreter der Führungsebene, den Abteilungen und dem operativen Geschäft werden ebenso eingebunden wie Mitarbeitervertretungen. Dabei wird auf Vielfalt hinsichtlich Führungsebene, Internationalität, Alter und Geschlecht geachtet.

Weitere Informationen zu den vielfältigen Dialogformaten, die das Unternehmen zum regelmäßigen Austausch mit den Mitarbeitern und ihren Vertretungen pflegt: siehe GRI 402.

### **GRI 102-44: Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen**

Folgende Themenfelder wurden in diversen Gremien identifiziert, die für OKE besonders wichtig sind:

- Integrität & Compliance: Förderung von Verhalten, das mit den Werten und Grundsätzen der acht Leitsätze übereinstimmt, sowie Aufbau vertrauensvoller Beziehungen mit allen Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern und Regierungsbehörden, die auf OKE als einen gesetzeskonformen Partner vertrauen.
- Kartellrechtliche Compliance: Förderung eines fairen Wettbewerbs und Verhinderung wettbewerbswidrigen Verhaltens.
- Datenschutz & Datensicherheit: Gewährleistung eines sicheren, gesetzeskonformen Umgangs mit vertraulichen, personenbezogenen Kundendaten gemäß DS GVO.
- Diversity: Rekrutierung und dauerhafte Beschäftigung einer vielfältigen Belegschaft und die Gewährleistung von Chancengleichheit für alle; Schaffung einer integrativen Unternehmenskultur sowie Wertschätzung unterschiedlicher Sichtweisen als Basis für Kreativität und Innovation.
- Faire Arbeitsbedingungen: Sicherstellung angemessener Arbeitsbedingungen für Mitarbeiter, einschließlich Arbeitsplatzsicherheit, Wahrung der Privatsphäre der Mitarbeiter, faire Bezahlung und Förderung. OKE Plus mit diversen, größtenteils kostenlosen Angeboten für alle Mitarbeiter.
- Ressourcen: Wo möglich Nutzung von Recyclingmaterial und recyclingfähigen Materialien, bewusster Um-

gang mit Ressourcen, auch durch das Energie-Audit.

- Lernen: Förderung von Weiterbildungs- und Schulungsmaßnahmen, um große unternehmerische Herausforderungen mit gut ausgebildeten Mitarbeitern zu bewältigen; Stärkung der Innovationskraft der Mitarbeiter.
- Mitarbeiterbeteiligung: Einbeziehung der Mitarbeiter durch Mitarbeitervertretungen, Mitarbeiterbefragung, Mitarbeitergespräche und betriebliches Vorschlagswesen.
- Gesundheit: Schaffung einer sicheren, geschützten und gesunden Arbeitsumgebung für alle Mitarbeiter und darüber hinaus aktive Prävention durch Bewegungs- und Ernährungsangebote.
- Korruptionsbekämpfung und Bestechung: Verpflichtung zu und Sicherstellung von Prozessen zur Verhinderung von Korruption in jeglicher Form.

### **GRI 102: VORGEHENSWEISE BEI DER BERICHTERSTATTUNG**

#### **GRI 102-45: Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten**

In den vorliegenden Bericht wurden alle Tochtergesellschaften einbezogen. Abweichungen von diesem Berichtsscope werden im Text kenntlich gemacht.

#### **GRI 102-46: Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und Abgrenzung der Themen**

In der Anfang 2020 finalisierten Relevanzanalyse wurden im Rahmen persönlicher Interviews unternehmensweit Vertreter aller relevanten externen Stakeholdergruppen sowie interne Führungskräfte gebeten, ausgewählte CR-Themen zu bewerten. Die Ergebnisse wurden von der Abteilung Corporate Responsibility & Diversity Management in einer Relevanzmatrix zusammengeführt und vom CR-Council verabschiedet. Eine Aktualisierung und Überprüfung findet von dort an fortlaufend statt. Zu den auf diese Weise identifizierten CR-Themen: siehe GRI 102-44, 102-47.

#### **GRI 102-47: Liste der wesentlichen Themen**

Die für die OKE wesentlichen Themen dieses Berichtes sind schematisch dargestellt:  
(Abbildung folgt.)

#### **GRI 102-48: Neudarstellung von Informationen**

Zur Umweltdatenerhebung: siehe GRI 300.

#### **GRI 102-49: Änderung bei der Berichterstattung**

Keine.

#### **GRI 102-50: Berichtszeitraum**

Der Berichtszeitraum erstreckt sich auf das Geschäftsjahr 2019/2020.

#### **GRI 102-51: Datum des letzten Berichts**

Der CR-Bericht aus dem August 2020 ist der erste seiner Art. Er wurde von dort an kontinuierlich auf der Webseite OKE-GROUP.COM aktualisiert.

#### **GRI 102-52: Berichtszyklus**

Fortlaufend.

#### **GRI 102-53: Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht**

OKE Group GmbH

Corporate Responsibility & Diversity Management  
Andrea Kreling  
T: +49 5459 914-0  
andrea.kreling@oke.de

### **GRI 102-54: Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards**

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI Standards (Option Kern) erstellt.

### **GRI 102-55: GRI-Inhaltsindex**

Der vorliegende GRI-Bericht umfasst den GRI-Inhaltsindex.

### **GRI 102-56: Externe Prüfung**

Die wirtschaftlichen Kennzahlen in diesem GRI-Bericht entstammen dem Geschäftsbericht 2019/2020. Dieser wurde von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PKF WMS Bruns-Coppenrath & Partner mbB geprüft.

### **GRI 103: MANAGEMENT-ANSATZ**

#### **GRI 103-1, 103-2, 103-3:**

1.900 Menschen an elf Standorten setzen sich täglich für den Erfolg, das Wachstum und die kontinuierliche Weiterentwicklung von OKE ein. Der Verantwortung für seine Mitarbeiter misst das Unternehmen seit Generationen eine besondere Bedeutung bei. OKE will ein partnerschaftliches Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter schaffen. Dieser Anspruch ist in den Grundwerten der Unternehmenskultur, dem Leitbild ‚Wir geben Acht‘, verankert. Für OKE sind die Mitarbeiter der zentrale Erfolgsfaktor, denn sie entwickeln täglich neue Ideen und Angebote. Damit die Mitarbeiter kreativ, innovativ und erfolgreich sein können, muss das Unternehmen für sie motivierende Rahmenbedingungen schaffen. Dazu zählen insbesondere Freiräume, Vertrauen und Respekt.

Um als Arbeitgeber für eine vielfältige Belegschaft attraktiv zu sein, Mitarbeiter langfristig zu binden und im Wettbewerb zu bestehen, fördert OKE die Entwicklung seiner Mitarbeiter und schafft die Voraussetzungen für Kreativität und Unternehmertum in einem gesunden Arbeitsumfeld unter fairen Arbeitsbedingungen. Dieser Anspruch gilt für OKE weltweit und ist dabei unter sehr unterschiedlichen sozialen, wirtschaftlichen, regulatorischen und kulturellen Voraussetzungen einzulösen. Hinzu kommt, dass Mitarbeiter aller Generationen bei ihrem Arbeitgeber zunehmend Wert auf sinnstiftendes Tun legen. Wer für die Besten attraktiv sein will, muss dieser Erwartung nach einem übergeordneten Unternehmenssinn, einem Sense of Purpose, entsprechen, denn nur Mitarbeiter, die sich mit dem Unternehmen, seinen Werten und seinen strategischen Zielen identifizieren, treiben deren Umsetzung aktiv voran und sorgen dafür, dass das Unternehmen seine Ziele erreicht. Dies gilt umso mehr in Zeiten des Wandels.

OKE will seinen Mitarbeitern faire Rahmenbedingungen für ihre Arbeit bieten. Neben dem Schutz von Menschen- und Persönlichkeitsrechten zählen insbesondere die partnerschaftliche und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern und ihren Vertretungen, hohe Arbeitsplatzsicherheit, materielle Gerechtigkeit, flexible Arbeitsformen sowie ein gerechter Umgang mit freien

und externen Mitarbeitern zu Schlüsselthemen fairer Arbeit bei OKE. Mit OKE Plus bieten wir ein umfassendes Programm an, um alle Mitarbeiter gesundheitlich zu fördern, weiterzubilden und sie auch in ihrem privaten Umfeld zu entlasten. Dazu gehört eine gesunde Küche in Mitarbeiterrestaurant und -bistros, Kinderbetreuung, Unterstützung bei der Pflege (älterer) Angehöriger, die Bereitstellung von Fahrzeugen für Fahrgemeinschaften und vieles mehr.

Der Bereich Human Resources lenkt im Sinne des Gesamtkonzerns das zentrale Personalwesen. Zu seinen Aufgabenschwerpunkten gehören die Erarbeitung der strategischen HR-Agenda für die gesamte Gruppe, die Weiterentwicklung der Betriebspartnerschaften, die Ausrichtung der Führungskräfteentwicklung auf die strategischen Ausrichtung, die Steuerung von Besetzungs- und Vergütungsprozessen für Schlüsselpositionen sowie die Standardisierung und IT-Unterstützung wichtiger HR-Prozesse.

Für die Personalarbeit bei OKE spielt ferner der Austausch eine wichtige Rolle:

- Das HR Committee gestaltet die grundsätzlichen Aspekte der Personalarbeit im Interesse der OKE Gruppe. Mitglieder sind die Personalleitung, die Personalchefs der Unternehmensbereiche sowie Inhaber von Leitungspositionen der Zentralen Personalabteilung.
- Die HR Country Coordination Meetings dienen der bereichsübergreifenden Koordination in einer Region und sorgen für die Umsetzung unternehmensweiter HR-Initiativen.
- Die Nomination & Compensation Committees der Unternehmensbereiche und des Corporate Center entscheiden über die Umsetzung der Vergütungs- und Besetzungspolitik in ihrem Zuständigkeitsbereich.

Die Verantwortung für die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen liegt dezentral bei der Geschäftsführung der Firmen vor Ort. Bereichsübergreifend setzt OKE Rahmenbedingungen, um dieser Verantwortung nachkommen zu können. Hierbei sind auch Kollektivregelungen (z. B. Betriebsvereinbarungen) und themenspezifische Vorstandsrichtlinien, beispielsweise die zur Vergütung und zum Einsatz von Fremdpersonal, handlungsleitend. Zudem beschäftigen sich verschiedene Gremien mit Themen wie Partnerschaftskultur und faire Arbeitsbedingungen.

Hinzu kommen externe Regularien wie die ILO-Standards, die OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen und die Selbstverpflichtung des Unternehmens zum UN Global Compact (siehe GRI 102-12, 102-16). Vergütungsfragen sind bei OKE essenzieller Bestandteil der Thematik „faire Arbeitsbedingungen“. Grundsatz ist es, konsistente und transparente Vergütungsstrukturen im Konzern zu etablieren. Dabei soll das Vergütungssystem eine markt-, funktions- und leistungsgerechte Entlohnung unter Berücksichtigung geschäftsspezifischer Eigenheiten gewährleisten.

Die Teilhabe an Entscheidungsprozessen und die Gewährleistung größtmöglicher Freiräume tragen zur Loyalität und Zufriedenheit der Beschäftigten maßgeblich bei. Dazu gehört auch, den Mitarbeitern räumlich und

zeitlich flexible Arbeitsformen anzubieten, um sie bei der Vereinbarung von Berufsleben und privaten Interessen zu unterstützen. Ergebnis- statt präsenzorientierte Arbeitszeitmodelle sowie Vertrauensarbeitszeit sind inzwischen weit verbreitet.

Die Flexibilitätsanforderungen einer sich schnell wandelnden Arbeitswelt führen auch dazu, dass Wissen und Expertise von außen zugekauft werden müssen, will man den Bedürfnissen der Kunden in Hochphasen zufriedenstellend nachkommen. Dabei greift das Unternehmen auf Personaldienstleister zurück und beschäftigt neben den Festangestellten auch externe Mitarbeiter, dort wo die Eigenheit der Aufgaben dies zulässt und erfordert. Als Externe definiert OKE Personen, die als Selbstständige für das Unternehmen, für Dienstleister und Berater oder infolge der Arbeitnehmerüberlassung als Leiharbeiter bei einer Konzerngesellschaft tätig sind. Der Einsatz und die Beschäftigung von Externen müssen in Übereinstimmung mit den Unternehmenswerten erfolgen. Die Vorstandsrichtlinie zum Einsatz von Externen verpflichtet zu Standardprozessen, die die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben sicherstellen. Dies wird um den Supplier Code of Conduct ergänzt, der auch die Dienstleister verpflichtet (siehe GRI 102-16).

## **GRI 200: ÖKONOMIE**

### **GRI 202: MARKTPRÄSENZ**

#### **GRI 202-2: Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte**

Wir fördern sowohl die Einstellung lokaler Mitarbeiter als auch ihren internationalen Einsatz auf allen Hierarchieebenen. Den Anteil lokaler Führungskräfte erfassen wir nicht, da er für die strategische Personalsteuerung unserer Firma nicht relevant ist.

### **GRI 203: INDIREKTE ÖKONOMISCHE AUSWIRKUNGEN**

#### **GRI 203-1: Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen**

Die OKE Unternehmensgruppe versteht sich als Good Corporate Citizen, sie übernimmt im Rahmen ihrer Möglichkeiten Verantwortung dort, wo sie wirtschaftlich tätig ist und wo Hilfe benötigt wird. Sie engagiert sich besonders für Kinder und Jugendliche und setzt sich für eine gesunde Lebensweise ein.

Neben dem Mitarbeiterprogramm OKE Plus unterstützen wir lokale Schulen und Projekte sowie mit der OKE Kinderhilfe rund 100 Kinder in Äthiopien und Südafrika. Weitere Informationen: siehe GRI 413.

#### **GRI 203-2: Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen**

An den 15 Einzelunternehmen an elf Standorten hat die OKE Unternehmensgruppe national sowie international insgesamt rund 1.900 Mitarbeiter. Durch die Eröffnung neuer Standorte profitieren die Gemeinden von Infrastrukturinvestitionen, Steuern und Abgaben sowie von den vielfältigen sozialen Aktionen der Mitarbeiter und ihrer Familien. OKE gibt so wichtige Impulse für die Entwicklung und Förderung der Regionen, in denen wir Standorte unterhalten.

## **GRI 204: BESCHAFFUNG**

Eine nachhaltige Produktion ist eines der strategischen Hauptziele von OKE. Wir setzen uns daher dafür ein, die angebotenen Produkte und Dienstleistungen in sozialer und ökologischer Hinsicht zu verbessern und Wertschöpfungsketten insgesamt positiv zu beeinflussen. So trägt OKE zum Schutz und zur nachhaltigen Nutzung der natürlichen Lebensgrundlagen bei.

Um dieses Ziel zu erreichen, arbeitet OKE eng mit Lieferanten zusammen und entwickelt die ökologischen und sozialen Anforderungen für das Produktsortiment beständig weiter. Schritt für Schritt wird Nachhaltigkeit so neben Qualität, Logistik und Preis ein zunehmend wichtiges Entscheidungskriterium im Einkaufsprozess. Dabei muss der Ausbau nachhaltiger Sortimente im Einklang mit der Nachfrage der Kunden stehen. Den Schwerpunkt der Aktivitäten legt die OKE Gruppe auf eigene Produkte, wo sie einen besonders großen Hebel in der Gestaltung und Materialauswahl hat.

Weitere Informationen: siehe GRI 308, 414.

## **GRI 205: KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG**

### **GRI 205-1, 205-2, 205-3:**

Korruption und Bestechung hemmen die Entwicklung der Wirtschaft, schrecken Investoren ab und tragen in vielen Ländern zum Fortbestand von Armut bei. Aus diesem Grund haben viele Länder in den vergangenen Jahren ihre Antikorruptionsgesetze verschärft. Bei Verstößen können Führungskräften und Mitarbeitern, aber auch OKE selbst erhebliche straf- und zivilrechtliche Konsequenzen drohen, wie z. B. Haft- oder Geldstrafen, die Einziehung von Gewinnen, der Ausschluss von Ausschreibungsverfahren oder der Verlust von Genehmigungen. Auch Geschäftskunden fordern zunehmend den Nachweis einer wirksamen Antikorruptions-Compliance als Voraussetzung für eine Zusammenarbeit. Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung muss deshalb auch Maßnahmen der Korruptionsprävention umfassen.

Für OKE ist die Beachtung aller anwendbaren nationalen und internationalen Antikorruptionsvorschriften selbstverständlich. Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit wie auch Verhalten, das das Firmenvermögen oder das Vermögen von Geschäftspartnern oder Dritten schädigen könnte, sind in jeglicher Form strikt verboten.

Neben Anweisungen für den Umgang mit Amtsträgern und Leitlinien für das Gewähren oder Annehmen von Zuwendungen im Rahmen von Geschäftsbeziehungen legen wir angemessene Prozesse im Umgang mit Dritten fest und beschreiben die Meldewege für vermutete Verstöße oder das Ersuchen um Beratung sowie weitere Maßnahmen zur Prävention und Kontrolle. Um Verstöße gegen Recht und Gesetz, Vorschriften und Unternehmensrichtlinien zu vermeiden, werden alle Betriebsstätten geprüft und für die Einhaltung zuständige Mitarbeiter geschult. Weitere Informationen zur Vermeidung von Korruption und betrieblichem Meldewesen: siehe GRI 103-1, 103-2, 103-3.

## **GRI 206: WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN**

In der OKE Unternehmensgruppe gab es noch keine Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem

Verhalten, Kartell- und Monopolbildung. Wir distanzieren uns von wettbewerbswidrigem Verhalten.

## **GRI 300: ÖKOLOGIE**

### **GRI 301: MATERIALIEN**

#### **GRI 301-1: Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen**

Für ein kunststoffverarbeitendes Unternehmen ist das Granulat die wesentliche Ressource. Durch die Nutzung der Mehrwegbehälter unserer Kunden, die Digitalisierung unserer Geschäftsprozesse und eine Produktentwicklung, die auf Materialersparnis setzt, minimieren wir unseren Verbrauch von Materialien.

#### **GRI 301-2: Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe**

Unsere Produkte sind im Prinzip Einwegartikel, die nicht erneut in einem Produkt eingesetzt werden können - aber sie sind zum wesentlichen Teil recyclebar. Um den Verbrauch der als wesentlich definierten Ressource Kunststoffgranulat langfristig umweltfreundlicher zu gestalten, setzt OKE auf die Förderung des Einsatzes von Recyclingmaterialien.

Als wesentlichen Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie greifen wir bei unseren Verpackungsmitteln auf Mehrwegbehälter und -paletten zurück. Wo das nicht möglich ist, verwenden wir vorzugsweise Recyclingpapier (mit oder ohne das Umweltzeichen Blauer Engel) sowie Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft, das vom Forest Stewardship Council® (FSC®) oder dem Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes (PEFC™) zertifiziert wurde zurück.

### **GRI 302: ENERGIE**

#### **GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation**

Für unser Energie-Audit nach ISO 50001 ermitteln wir für alle deutschen Standorte den Energiequotienten aus dem Verbrauch von Strom in kWh pro verbrauchte 100 kg Rohmaterial.

#### **GRI 302-2: Energieverbrauch ausserhalb der Organisation**

Nicht erst seit der Corona-Pandemie werden wo möglich statt geschäftlicher Reisen Videokonferenzen durchgeführt. Den Fahrgemeinschaften der Mitarbeiter werden Fahrzeuge zur Verfügung gestellt. Die Umstellung auf Elektromobilität wird dabei forciert, auch mit ausreichender Anzahl an Ladesäulen auf den Parkplätzen. Außerdem wird die Nutzung des ÖPNV für berufliche Strecken unterstützt und die OKE Unternehmensgruppe bietet allen Mitarbeitern ein gefördertes Fahrrad-Leasing an.

#### **GRI 302-3: Energieintensität**

Die Reduktion der Energieintensität, der Summe bilanzierter Energieverbräuche in Megawattstunden im Verhältnis zum im Konzernabschluss ausgewiesenen Umsatz in Millionen Euro, ist ein Ziel unseres Energiemanagements, an dem kontinuierlich gearbeitet wird.

#### **GRI 302-4: Verringerung des Energieverbrauchs**

Alle deutschen Standorte der OKE Unternehmensgruppe

nutzen im Rahmen des Energiemanagements nach ISO 50001 konkrete Projektpläne, die sich mit der Umsetzung von Einsparpotenzialen beschäftigen.

### **GRI 303: WASSER**

#### **GRI 303-5: Wasserverbrauch**

Die Reduktion des Wasserverbrauches ist ein Ziel unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Eine Filterung und Wiederverwendung des in wesentlichen Produktionsbereichen eingesetzten Wassers trägt zur sparsamen Verwendung bei.

### **GRI 304: BIODIVERSITÄT**

#### **GRI 304-1, 304-2, 304-3, 304-4:**

Die OKE Unternehmensgruppe betreibt keine Betriebsstätten, die in Schutzgebieten und/oder in Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von Schutzgebieten liegen oder dort verwaltet werden. Die Geschäftstätigkeit von OKE betrifft direkt auch keine Lebensräume von Arten auf der Roten Liste der IUCN und auf nationalen Listen.

Wir bekennen uns zum Erhalt und Schutz natürlicher Ökosysteme und befürworten die Ziele des UN-Übereinkommens zum Schutz der biologischen Vielfalt (Convention on Biological Diversity). Außerdem hat sich OKE dazu verpflichtet, den Schutz und die nachhaltige Nutzung der biologischen Vielfalt in das betriebliche Nachhaltigkeitsmanagement zu integrieren.

### **GRI 305: EMISSIONEN**

Wir sind uns unserer Verantwortung für das Klima bewusst: Ein Großteil der weltweiten CO<sub>2</sub>-Emissionen entsteht bei der Herstellung und der Logistik unserer Produkte. Daher haben die Einsparung von Energie und die Vermeidung klimaschädigender Emissionen eine hohe Bedeutung für die OKE Unternehmensgruppe, welche vor dem Hintergrund steigender Energiepreise weiter zunimmt. Herausforderungen für die Zukunft liegen für OKE insbesondere in der Senkung des Energieverbrauchs bei gleichzeitig steigenden Anforderungen im Bereich Just-In-Time-Lieferung und weltweiter Verfügbarkeit, die mehr Transporte erfordern.

### **GRI 306: ABWASSER UND ABFALL**

#### **GRI 306-1: Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort**

Wir wollen zum einen den Verlust von Rohstoffen begrenzen und zum anderen die Umweltauswirkungen unserer Abfallentsorgung minimieren. Deshalb haben wir uns zum Ziel gesetzt, Umweltbelastungen, die durch unsere Abfallentsorgung entstehen, bis zum Jahr 2025 um 5 % zu verringern (im Vergleich zu 2016).

Grundsätzlich versuchen wir, Abfälle zu vermeiden – beispielsweise durch die Entwicklung neuer Produktionsverfahren und die Optimierung bestehender Prozesse. Da dies nicht immer machbar ist, streben wir an, die entstehenden Abfälle weitestmöglich stofflich oder energetisch wiederzuverwerten. Wir unterstützen den Ansatz der Kreislaufwirtschaft (Circular Economy) und ermöglichen durch Abfalltrennung eine Wiederverwertung der Rohstoffe. Insbesondere die Wertstoffe, die in der Produktion

anfallen, werden sortenrein erfasst und können so optimal der zulässigen werkstofflichen Verwertung zugeführt werden. Dazu werden eigene Regranulierungsanlagen betrieben.

Abfälle, die nicht wiederverwertet werden können, beseitigen wir umweltverträglich und nach höchsten Entsorgungsstandards. Dabei richten wir uns nach den gesetzlichen Vorgaben vor Ort sowie den vorhandenen Entsorgungsmöglichkeiten. Als Abfallerzeuger sind wir für unseren Abfall bis zur endgültigen Entsorgung verantwortlich. Daher wählen wir unsere Dienstleister mit größter Sorgfalt aus und legen die Entsorgungsbedingungen vertraglich fest. Jeder unserer Dienstleister muss belegen, dass er unseren Abfall ordnungsgemäß entsorgt. Mit stichprobenartigen Audits kontrollieren wir die fachgerechte Entsorgung unserer Abfälle – vor allem, wenn es sich um gefährliche Abfälle handelt.

## **GRI 308: UMWELTBEWERTUNG DER LIEFERANTEN**

### **GRI 308-1: Neue Lieferanten, die anhand von ökologischen Kriterien überprüft wurden**

Die OKE Unternehmensgruppe bezieht Produkte und Produktbestandteilen aus dem In- und Ausland. Um die ökologischen Auswirkungen entlang der Lieferketten zu minimieren, achten wir bei der Auswahl von Lieferanten und Geschäftspartner auf die Einhaltung von Umweltstandards und arbeiten zusammen mit Lieferanten und Geschäftspartnern daran, Lieferketten transparenter zu machen und die Supply Chain vom Einkauf bis zum Vertrieb ökologisch verträglicher zu gestalten. Zielsetzung im Handlungsfeld Ressourcenschonung ist der Schutz natürlicher Ressourcen und der Erhalt der Biodiversität entlang der Lieferketten. Hierzu wurden die Fokus-themen Kreislaufwirtschaft, Biodiversität und Wasser definiert, an denen gezielt gearbeitet wird. Inhaltlich wird das Handlungsfeld mit Hilfe des übergeordneten Qualitätsmanagements umgesetzt, welches die Prinzipien und Instrumente zur Umsetzung der Maßnahmen definiert. Unsere Grundwerte gelten sowohl für die eigenen Geschäftsprozesse als auch für unsere Geschäftspartner und Lieferanten. Im Falle vorsätzlicher grober Missachtung unserer Werte behält sich die OKE Unternehmensgruppe Sanktionen vor.

### **GRI 308-2: Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen**

Grundsätzlich erwarten wir von jedem Lieferanten vor Vertragsabschluss/Kauf eine Information über die einzusetzende Hauptproduktionsstätte und wir überprüfen die Auditierung der Produktionsstätte. Ein Teil des Audits bezieht sich auf negative Umweltauswirkungen. Die Auditierungsquote gibt Auskunft über die Abdeckung an auditierten Produktionsstätten in Risikoländern. Die Einhaltung ökologischer Standards bei unseren Lieferanten stellen wir über vertragliche Verpflichtungen wie den Nachweis bestimmter Zertifizierungen sicher. Die Einhaltung obliegt unseren Lieferanten.

## **GRI 400: SOZIALES**

### **GRI 401: BESCHÄFTIGUNG**

#### **GRI 401-1: Neu eingestellte Angestellte und Angestell-**

#### **tenfluktuation**

Im Berichtszeitraum 2019 (01.02.2019 bis 31.10.2019) hat OKE insgesamt 115 neue Mitarbeiter an den deutschen Standorten eingestellt, was einen prozentualen Anteil von 9,87 Prozent ausmacht. 72,17 Prozent der neu eingestellten Mitarbeiter sind männlich und 27,83 Prozent sind weiblich. Die meisten Neueinstellungen gab es in der Altersgruppe von 20 bis 25 Jahren. In der höchsten Altersgruppe ab 60 Jahren wurden acht neue Mitarbeiter eingestellt.

Es gab insgesamt 112 Mitarbeiteraustritte an allen deutschen Standorten. 71,43 Prozent der Mitarbeiter, die aus dem Unternehmen ausgeschieden sind, sind männlich und 28,57 Prozent sind weiblich. Die meisten ausgetretenen Mitarbeiter sind zwischen 25 und 30 Jahren alt. Prozentual sind 17,86 Prozent der Mitarbeiteraustritte in dieser Altersgruppe verortet. Bei den über 60-jährigen sind lediglich vier Mitarbeiter ausgetreten.

#### **401-2: Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden**

Durch ein innerbetriebliches Gesundheitsmanagement sowie einen Betriebsarzt erhalten alle unbefristet angestellten Mitarbeiter (Voll- und Teilzeit) an den deutschen Standorten der OKE Unternehmensgruppe eine medizinische Vorsorge. Darüber hinaus bieten wir diesen Mitarbeitern eine Erwerbsunfähigkeits- und Invaliditätsversicherung sowie eine betriebliche Altersversorgung an. Leistungen wie PC-Leasing, Fahrrad-Leasing und Vermögenswirksame Leistungen werden ebenso allen unbefristet angestellten Mitarbeitern angeboten, und ausschließlich ihnen, da solche Verträge eine Laufzeit von mindestens drei Jahren umfassen.

#### **401-3: Elternzeit**

Insgesamt hatten an allen deutschen Standorten 21 männliche und 11 weibliche Angestellte im Berichtszeitraum Anspruch auf Elternzeit und haben diese auch genommen. Im Berichtszeitraum an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind alle Männer und fünf Frauen. Zwölf Monate nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz waren noch alle Männer und vier Frauen bei OKE beschäftigt. Die Rückkehrerquote von Beschäftigten, die in Elternzeit gehen, beträgt bei OKE insgesamt 96,87 Prozent.

## **GRI 403: ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ**

### **GRI 403-1: Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Die OKE Unternehmensgruppe übernimmt Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiter. Deshalb gibt es umfangreiche Maßnahmen, um sie vor arbeits-, alters- und alltagsbedingten Erkrankungen und Unfällen zu schützen:

- Ein sicherer Arbeitsplatz ist dafür unabdingbar. Eines unserer konzernweiten Ziele ist es daher, unsere Sicherheitskultur weiter zu stärken. Um schon vor Inbetriebnahme einer neuen Anlage eventuelle Risiken für die Sicherheit unserer Mitarbeiter zu minimieren oder aus dem Weg zu räumen, führen wir weltweit Gefähr-

dungsbeurteilungen durch.

- Neben dem Schutz vor Unfällen gehören Stressprävention, Ernährung und Bewegung zum Gesundheitsmanagement der OKE-Gruppe. Hier setzen wir zum einen auf vorbeugende Maßnahmen, die sich leicht in den Arbeitsalltag einbauen lassen. Diese sind wichtig, um kurzzeitige oder langwierige Gesundheitsprobleme der Mitarbeiter zu vermeiden.
- Zudem bauen wir unser Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) als Teil unserer Unternehmens- und Führungskultur und als ein Baustein von OKE Plus national und international an unseren Standorten weiter aus. Dazu gehören Bewegungsangebote mit entsprechen dem Personal, mit dafür eingerichteten Räumen und Sportgeräten.

Für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist der Arbeitsschutzausschuss mitverantwortlich. Alle drei Monate trifft sich das Gremium mit je einem Vertreter pro Standort, dem Betriebsarzt, Sicherheitsbeauftragten, unserem Gesundheitsmanagement, einer externen Kraft für Arbeitsschutz sowie einem Vertreter des Betriebsrats. Das Protokoll der Ausschusssitzung wird von der externen Person erstellt und an jeden Teilnehmer zur Nachverfolgung verabschiedeter Themen und Maßnahmen versendet.

#### **GRI 403-2: Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen**

Um die Wirksamkeit unseres Gesundheitsmanagements zu überprüfen und Verbesserungspotenziale zu ermitteln, nutzen wir ein Kennzahlenmanagementsystem: Jeder Standort ist verpflichtet, relevante Unfälle umgehend zu melden. Diese werden zentral untersucht und bewertet. Falls nötig werden ergänzende Sicherheitsmaßnahmen eingeleitet. Darüber hinaus stellen wir in unserer Mitarbeiterumfrage alle zwei Jahre Fragen zum Angebot des Gesundheitsmanagements und ermitteln Wünsche und Ansprüche der Mitarbeiter an Prävention und Nachsorge. Denn das Angebot der OKE-Gruppe ist am Bedarf des Personals ausgerichtet.

Für den Erfolg unserer Arbeitsschutzmaßnahmen gibt es einen wichtigen Indikator: die Lost Time Injury Rate (LTIR). Sie misst weltweit Unfälle mit mindestens einem Ausfalltag pro eine Million Arbeitsstunden. Diese Kennziffer ist in der OKE Unternehmensgruppe seit Jahren überdurchschnittlich niedrig.

#### **GRI 403-3: Arbeitsmedizinische Dienste**

Zu den arbeitsmedizinischen Diensten gehören in der OKE Unternehmensgruppe regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen, die Einhaltung des Mutterschutzgesetzes sowie Vorsorgeuntersuchungen für Mitarbeiter durch externe Betriebsmediziner. Das sind die

- G35 (Aufenthalte in den Tropen)
- G37 (Bildschirmarbeitsplatz)
- G41 (Arbeiten mit Absturzgefahr)
- G45 (Arbeiten mit dem Lösemittel Styrol)

Das Gesundheitsmanagement überwacht die Qualität der Untersuchungen sowie die Einhaltung der Vorsorgetermine der betroffenen Mitarbeiter. Die dabei erhobenen personenbezogenen Gesundheitsdaten der Mitarbeiter und ihre Inanspruchnahme arbeitsmedizinischer Dienste

ist streng anonym und werden nicht für eine begünstigende oder benachteiligende Behandlung der Mitarbeiter verwendet werden. Die Ergebnisse der Untersuchungen werden ausschließlich an den Mitarbeiter persönlich ausgehändigt. Bei gesundheitlichen Einschränkungen, die die Tätigkeit des Mitarbeiters betreffen, hat dieser die Möglichkeit, nach Rücksprache mit dem Betriebsarzt und unter Einhaltung der ärztlichen Schweigepflicht eine medizinische Behandlung zu beginnen.

#### **GRI 403-5: Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

- jährliche Sicherheitsunterweisungen
- Betriebsanweisungen für alle Maschinen
- Schulungsnachweise der Betriebsanweisungen
- Probealarme und Evakuierungsübungen

#### **403-6: Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter**

Die Förderung der Gesundheit aller Mitarbeiter ist in den wesentlichen Leitsätzen ‚Wir geben Acht‘ fest verankert und wird als Philosophie gelebt, aber auch als physische Einrichtung mit Räumen, Personal und Ausstattung an den Standorten unterstützt.

Weitere Informationen zur Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter: siehe GRI 403-1, GRI 102-16.

#### **GRI 404: AUS- UND WEITERBILDUNG**

##### **GRI 404-1: Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten**

Insgesamt gab es im Berichtszeitraum 539 Schulungen der OKE-Betriebsakademie an allen deutschen Standorten. Außerdem wurden 116 Inhouse-Schulungen durchgeführt. Für Mitarbeiter des Hauptstandortes Hörstel gab es zusätzlich insgesamt 49 externe und 25 interne Schulungen.

##### **404-2: Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe**

Die OKE Group bietet an seinen deutschen Standorten ein umfassendes Programm zur Verbesserung der Kompetenzen seiner Mitarbeiter an. Als Beispiel sind hier die Bereiche Fach-, Sozial-, Management-, Digital- und Gesundheitskompetenz zu nennen. Außerdem werden einige Sprachkurse angeboten.

An diesen Programmen kann jeder Mitarbeiter teilnehmen. Zwei Seminare können pro Jahr von jedem Mitarbeiter während der Arbeitszeit absolviert werden. Zudem werden einige Mitarbeiter durch externe Schulungen zusätzlich unterstützt. Hierbei wird individuell geprüft, welche speziellen Kompetenzen der jeweilige Mitarbeiter in seiner Position besonders benötigt.

Zur Verbesserung der Kompetenzen aus dem Bereich Gesundheitsmanagement sind im Unternehmen für alle deutsche Standorte vier Gesundheitsmanager verfügbar. Zusätzlich werden umfangreiche Kurse zur Gesundheitsprävention angeboten (zum Beispiel Rückenschule, Rauchentwöhnung, Ernährungskurse, Personal Training etc.).

Bei Renteneintritt und einer längeren Elternzeiten gibt es eine frühzeitige Einarbeitung des nachrückenden Mitarbeiters und/oder des Mitarbeiters für die Vertretungszeit

gemäß eines Einarbeitungsplans. Dies erfolgt individuell in der jeweiligen Abteilung und wird ggf. mit dem Besuch von externen Schulungen unterstützt. Ein Programm zur Übergangshilfe ist nicht vorgesehen.

#### **404-3: Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten**

Alle Mitarbeiter (100 Prozent) der gesamten OKE Unternehmensgruppe führen ein Jahresgespräch mit ihrem Vorgesetzten. Dieses findet Anfang des Jahres statt und wird vom jeweiligen Vorgesetzten dokumentiert. Die Leistungsbeurteilung inklusive Zielvereinbarung wird an die Personalabteilung von OKE weitergegeben und dort archiviert.

#### **GRI 405: DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT**

##### **GRI 405-1: Diversität der Kontrollorgane und der Mitarbeiter**

Kontrollorgane der OKE Unternehmensgruppe Deutschland sind Geschäftsführer, COO und CTO:

- 90 Prozent sind männlich
- 10 Prozent sind weiblich
- 20 Prozent sind in der Altersgruppe unter 30 Jahre
- 40 Prozent sind in der Altersgruppe 30-50 Jahre
- 40 Prozent sind in der Altersgruppe über 50 Jahre

##### **GRI 405-2: Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen und Männern**

Alle Mitarbeiter werden unabhängig von Alter oder Geschlecht entlohnt. Das Entlohnungssystem entspricht einer Arbeitsplatzbeschreibung, die mit einem strukturierten, leistungsbezogenem Entgelt verknüpft ist.

#### **GRI 406: NICHTDISKRIMINIERUNG**

##### **GRI 406-1: Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen**

Es sind keine Fälle von Diskriminierungen bekannt. Dennoch gibt es in der OKE Unternehmensgruppe zentrale Stellen zur Meldung von Fällen. Zuerst einmal sind das die direkten Vorgesetzten des betroffenen Mitarbeiters, die Personalabteilungen vor Ort sowie die Diakonie Osnabrück als externe, unabhängige Beratung.

#### **GRI 407: VEREINIGUNGSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN**

##### **407-1: Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte**

Über alle Ebenen hinweg wird vertrauensvoll zusammengearbeitet und eine Politik der offenen Tür, engl. Open door policy, gelebt. Mitarbeiter sind teilweise gewerkschaftlich organisiert, sind jedoch nicht verpflichtet, ihre etwaige Gewerkschaftszugehörigkeit dem Arbeitgeber mitzuteilen. Ebenso sind Fragen des Arbeitgebers hier nach unzulässig. Deshalb ist die Zahl derer nicht bekannt. Sofern eine arbeitgeberseitige Tarifbindung vorliegt, verpflichtet sich die OKE-Unternehmensgruppe im Anstellungsvertrag, seine Mitarbeiter so zu behandeln, als würde der jeweilige Tarifvertrag Anwendung finden – unabhängig von der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft. An allen Standorten weltweit besteht das Recht auf Ver-

einigungsfreiheit und Tarifverhandlungen.

#### **GRI 408: KINDERARBEIT**

##### **408-1: Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit**

Kinder- und Zwangsarbeit werden von uns strikt abgelehnt, und das erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern. Die Standorte der OKE Gruppe in Europa, Südafrika und Brasilien beziehen ihre Rohstoffe von Lieferanten innerhalb der Europäischen Gemeinschaft. Hier werden sämtliche Standards und gesetzlichen Vorgaben eingehalten, sodass kein Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit besteht.

Der Standort China erhält sein Rohmaterial im Wesentlichen aus China und / oder Europa. Bei den chinesischen Lieferanten handelt es sich zum Großteil um staatliche Firmen. Die übrigen Lieferanten sind bekannt und werden von OKE entsprechend auditiert, sodass Kinderarbeit auch hier keine Chance hat.

Weitere Informationen: siehe GRI 409.

#### **GRI 409: ZWANGS- ODER PFLICHTARBEIT**

##### **GRI 409-1: Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit**

Die Standorte der OKE Gruppe in Europa, Südafrika und Brasilien beziehen ihre Rohstoffe von Lieferanten innerhalb der Europäischen Gemeinschaft. Hier werden sämtliche Standards und gesetzlichen Vorgaben eingehalten, sodass kein Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht.

Der Standort China erhält sein Rohmaterial im Wesentlichen aus China und / oder Europa. Bei den chinesischen Lieferanten handelt es sich zum Großteil um staatliche Firmen. Die übrigen Lieferanten sind bekannt und werden von OKE entsprechend auditiert, sodass Zwangs- oder Pflichtarbeit auch hier keine Chance hat.

Weitere Informationen: siehe GRI 408.

#### **GRI 410: SICHERHEITSPRAKTIKEN**

##### **GRI 410-1: Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde**

Bei der OKE Group ist Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde, nicht notwendig und daher auch nicht vorhanden.

#### **GRI 411: RECHTE DER INDIGENEN VÖLKER**

##### **GRI 411-1: Vorfälle, in denen Rechte der indigenen Völker verletzt wurden**

Sowohl in unserer Lieferkette als auch an eigenen Betriebsstätten operieren wir in Ländern mit indigenen Bevölkerungsgruppen. In der gesamten OKE Unternehmensgruppe gibt es keine Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden. Auch unser Standort in Brasilien, der vor allem mit Angehörigen indigener Völker in Berührung kommt, behandeln wir im Rahmen unserer Verhaltensgrundsätze alle Mitarbeiter gemäß GRI 405 und 406.

## GRI 413: LOKALE GEMEINSCHAFTEN

### 413-1: Geschäftsstandorte mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen

Wir wollen einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten. Konkret engagieren wir uns dabei in drei Bereichen, die unter GRI 102-47 genannt wurden.

1. Über Spenden und Sponsoring unterstützen wir lokale und internationale Projekte, vor allem solche, die sich für wirtschaftlich und gesellschaftlich benachteiligte Kinder einsetzen.
2. Als regionaler Arbeitgeber und Steuerzahler leisten wir einen ganz unmittelbaren Beitrag an die Gesellschaft.
3. Und als dritten Teilbereich engagieren wir uns für mehr Nachhaltigkeit und eine ressourcenschonende Produktion unserer Produkte.

Folgende regionale und überregionale Institutionen und Vereine werden aktiv von der OKE Unternehmensgruppe unterstützt:

- Berufskolleg Rheine
- Wirtschaftsförderungs- und Entwicklungsgesellschaft Steinfurt mbH (WEST)
- Josef Schule Mettingen
- Berufsbildenden Schulen Lingen, Fachrichtung Wirtschaft
- Münsterland e. V.
- Osnabrücker Sportclub e.V.
- Private Bischöfliche Fürstenberg-Realschule Recke
- Hübertsche Schule Hopsten
- Harkenberg Gesamtschule Hörstel
- Stadtmarketing Hörstel UG
- WBA Aachener Werkzeugbau Akademie GmbH
- Wirtschaftsförderung Kreis Minden
- Outfit Lübbecke
- Münsterland e. V.
- Kardinal-von-Galen-Gesamtschule
- Technischen Schulen Steinfurt
- Wirtschaftsförderung Region Goslar GmbH & Co. KG
- Kunststoff-Institut Lüdenscheid
- Südwestfalen Agentur GmbH
- Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit
- Imkerei von Varchmin Rheine

## GRI 416: KUNDENGESUNDHEIT UND -SICHERHEIT

### 416-1: Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit

Die Sicherheit der Produkte und die Gesundheit ihrer Kunden haben einen hohen Stellenwert für die OKE Unternehmensgruppe. Wir gewährleisten die Qualität und Sicherheit unserer Produkte durch ein umfassendes, stufenübergreifendes Qualitätsmanagementsystem entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Es umfasst präventive Maßnahmen, so zum Beispiel ein systematisches Issue-Monitoring, Lager- und Marktkontrollen und Lieferantenaudits. Ein etabliertes Kennzahlensystem macht dabei die Einhaltung gesetzlicher und eigener Qualitätsanforderungen messbar und transparent.

## GRI 417: MARKETING UND KENNZEICHNUNG

### 417-1: Anforderungen für die Produkt- und Dienstleis-

## tungsinformationen und Kennzeichnung

Die OKE-Gruppe hat höchste Qualitätsansprüche, sodass auch das Thema Produktsicherheit für uns und unsere Kunden von enormer Bedeutung ist. Wir halten die gesetzlichen Bestimmungen ein und gehen mit unserem freiwilligen Engagement und internen Standards in verschiedenen Bereichen darüber hinaus. Allgemein setzen wir den Fokus auf eine konsequente Qualitätssicherung entlang der gesamten Wertschöpfungskette – von der Beschaffung bis zum Vertrieb. Das garantieren wir unter anderem durch

- technisch hochwertiges Equipment,
- die kontinuierliche Weiterbildung unserer (Produktions-) Mitarbeiter.

Das hierbei stetig wachsende Know-how wird stets an unsere Kunden weitergegeben.

Gemäß den gesetzten Standards von OKE und seiner Kunden werden alle Erzeugnisse der Gruppe unter dem Grundsatz hergestellt, ethisch und gesundheitlich unbedenklich zu sein. Der Vermeidung von Gesundheitsgefahren im Produktionsprozess misst OKE demnach einen hohen Stellenwert bei. Vorgeschriebene gesetzliche Grenzwerte werden eingehalten und möglichst unterschritten. Alle Lieferanten sind darüber hinaus dazu verpflichtet, bei der Herstellung der Materialien auf die Verwendung von Gefahrstoffen gemäß den gesetzlichen Bestimmungen zu verzichten.

Alle Produkte von OKE verfügen über die erforderlichen Informationen und Kennzeichnungen. Jeder Artikel wird mit einem Produktionslabel versehen, der angibt, um welchen Artikel es sich handelt. Über einen Barcode können unsere Kunden das nachvollziehen. Außerdem zeigt das Label Produktionsdatum, Chargennummer, die Art der Qualitätssicherungskontrolle sowie den Namen des Maschinenführers an. Zusätzlich wird jeder Artikel mit einem VDA-Label versehen.

Neben den gesetzlichen Pflichtangaben kennzeichnet die OKE Unternehmensgruppe Nachhaltigkeitsaspekte bei ihren Produkten und macht bei vielen Produkten detailliertere Angaben zur Herkunft und Zusammensetzung. Alle Informationen über die Produkte gibt OKE seinen Kunden zudem in Form von PPAPs, Materialdatenblättern oder Anwenderkatalogen weiter.

Bei OKE gibt es eine 100-prozentige Prüfung der Fertigprodukte sicherheitsrelevanter Teile. Aufgrund der Sorgfalt entlang der Beschaffungskette sind Unregelmäßigkeiten in den Produkten weitestgehend ausgeschlossen. Somit erfüllt OKE alle gesetzlichen Anforderungen zur Kennzeichnung der Produkte.

Als Hersteller von Mund-Nasen-Masken halten wir die strengen Vorgaben ein, bestimmte Begriffe nur in Verbindung mit einer abgeschlossenen Zertifizierung zu verwenden.

Im Berichtsjahr kam es zu keinen Kundenbeschwerden oder Strafen aufgrund fehlerhafter Kennzeichnungen. Unser Ziel geht jedoch über die gesetzlichen Anforderungen hinaus. Alle Unternehmensbereiche unterliegen einer ständige Prozessoptimierung (KVP). Wir arbeiten an Ecodesigns für unsere Produkte, sogenannte Green Products, um mit einem intelligenten Einsatz der verfü-



baren Ressourcen einen möglichst großen Nutzen aller beteiligten Akteure mit minimaler Umweltbelastung und unter sozial fairen Bedingungen zu erreichen. Praktisch bedeutet das zum Beispiel die Reklamationsrate noch weiter zu reduzieren, den Materialeinsatz bei der Produktion zu verringern und an einer nachhaltigen Kreislaufwirtschaft (Cradle-to-cradle) zu arbeiten. Zu beachten sind hierbei die Materialgesundheit, Kreislauffähigkeit, der Einsatz von Erneuerbaren Energien, der verantwortungsvolle Umgang mit Wasser sowie die faire Verteilung von Ressourcen.

### **GRI 417-3: Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation**

Wir halten uns strikt an alle Vorschriften zur Vermarktung unserer Produkte. Dazu gehört die Wahrung von Marken- und Patentrechten, der Schutz von Kundendaten und Beachtung von Lizenzen.

Unsere internen Richtlinien bezüglich Marketing und Werbung geben vor, dass wir stets rechtmäßig und nach höchsten ethischen Maßstäben handeln. Daher sind im Berichtszeitraum keine Verstöße in Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation aufgetreten.

### **GRI 418: SCHUTZ DER KUNDENDATEN**

#### **GRI 418-1: Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten**

Die OKE Unternehmensgruppe behandelt personenbezogene Daten grundsätzlich vertraulich. Den Schutz dieser Daten erfüllen wir entsprechend den geltenden gesetzlichen Anforderungen. Darauf legt OKE – auch vor dem Hintergrund der zunehmenden Online-Angebote ihrer Vertriebsmarken – besonderen Wert.

Jede von Kunden oder Aufsichtsbehörden an Unternehmen gerichtete Anfrage mit Bezug zum Datenschutz wird dokumentiert, geprüft und bearbeitet. Intern und extern bestellte Datenschutzbeauftragte (DSB) wirken auf den gesetzeskonformen Umgang mit personenbezogenen Daten und eingesetzten Verarbeitungsprogrammen hin. Ebenso begleiten sie die Weiterentwicklung unternehmensspezifischer Datenschutz- und Datensicherungsmaßnahmen und beraten die Organisationseinheiten und Fachbereiche. Die Datenschutzbeauftragten berichten unmittelbar an die Geschäftsführung der Gesellschaften. Anlässlich des Inkrafttretens der EU-DSGVO 2016 und deren Umsetzung bis zum 25.05.2018 ergeben sich für uns neue Anforderungen wie die Anpassung bestehender Richtlinien, der Aufbau- und Ablauforganisation, von Schulungsunterlagen und Dokumentvorlagen. In diesem Zusammenhang auch zu nennen sind erweiterte Dokumentations- und Informationspflichten, die Datenschutzfolgenabschätzung und das Recht Betroffener auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Datenübertragbarkeit. Die OKE Unternehmen haben sich auf die EU-Verordnung zum Datenschutz mit externer Unterstützung vorbereitet und Umsetzungsaktivitäten fristgerecht umgesetzt. Im Berichtsjahr gab es keine Beschwerde zur Verletzung des Datenschutzes. Es gab keine Datenlecks, Fälle von Datendiebstahl oder Datenverluste. Sollte es in Zukunft Vorfälle geben, werden diese entsprechend unseres

vorgegebenen Prozesses analysiert, soweit erforderlich angepasst und die anfragende Stelle – Betroffener oder Aufsichtsbehörde – über Ergebnisse und eventuelle Maßnahmen informiert.

### **REDAKTIONELLER HINWEIS**

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde in diesem Bericht auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für alle Geschlechter.

**OKE Group GmbH**  
Nobelstraße 7 / 48477 Hörstel / GERMANY

T +49 5459 914-0  
F +49 5459 914-200  
info@oke.de

**OKE.DE**