



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2021

---

Dr. Paul Lohmann GmbH & Co.  
KGaA

---

Leistungsindikatoren-Set

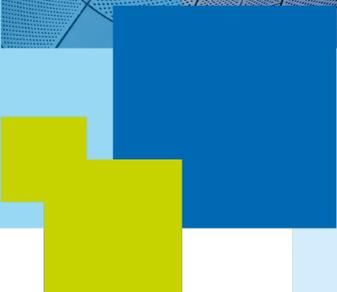
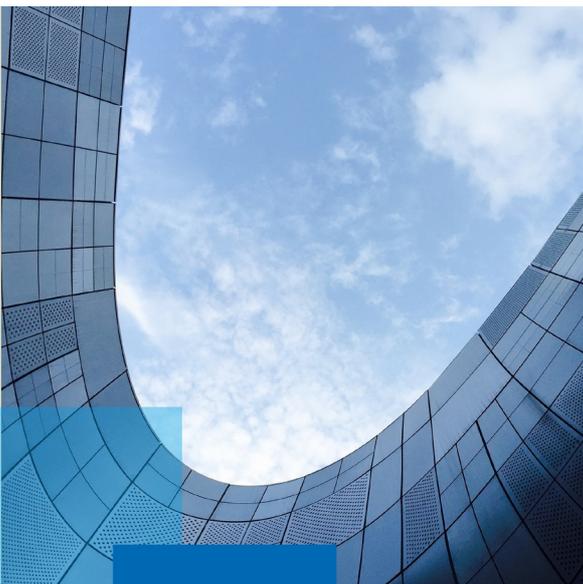
GRI SRS

Kontakt

Leiter Business Development &  
Marketing  
Dr. Joswin Kattoor

Hauptstrasse 2  
31860 Emmerthal  
Deutschland

05155630  
[j.kattoor@lohmann-chemikalien.de](mailto:j.kattoor@lohmann-chemikalien.de)





---

## Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden GRI SRS  
Berichtsstandards verfasst:

# 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](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

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

*(Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit, wird im Folgenden auf die Unterscheidung männlich, weiblich und divers jeweils verzichtet.)*

### **SALZE SIND UNSER LEBEN**

Dr. Paul Lohmann® ist weltweit der führende Hersteller und Entwickler von hochreinen Mineralsalzen. Unsere Produktpalette umfasst mehr als 400 Mineralsalze aus der organischen und anorganischen Chemie. Der Schwerpunkt liegt in hochreinen Eisen-, Calcium-, Magnesium- und Zinkverbindungen für die Food-, Pharma- und Technische Industrie.

Mineralsalze sind elementar wichtig für die Gesundheit von Mensch und Tier. Da sie vom Körper nicht selbst produziert werden können, müssen sie über die Nahrung aufgenommen werden. Mangelerkrankungen und Krankheiten können durch die Substitution von Mineralsalzen behoben und behandelt werden. Für die Herstellung und Formulierung z.B. von Biologika und Impfstoffen, sind Mineralsalze essenziell. Neben dem Pharma- und Biopharmabereich sowie der Veterinärmedizin, finden sich Mineralsalze aber auch in vielfältigen Produkten unseres täglichen Lebens, ob in Lebensmitteln, Getränken oder in der Kosmetik. Unsere Lothragon® Metallsalze kommen in einer Vielzahl von Industriesegmente zum Einsatz und leisten dort einen wichtigen Nachhaltigkeitsbeitrag. Sie sind elementar wichtig z.B. für die Wärmespeicherung erneuerbarer Energien, für die Biogasproduktion oder der Verlängerung der Produktlebensdauer im Karosseriebau.

Als mittelständisches Unternehmen in der 4. Generation blicken wir auf eine über 135-jährige Firmengeschichte zurück. Mit der Herstellung hochreinen Eisens für die medizinische Anwendung legte Dr. Paul Lohmann 1886 den Grundstein für unser heutiges Geschäftsmodell. Von den Anfängen als reiner Mineralsalzhersteller haben wir uns heute zum Anbieter innovativer und komplexer Systemlösungen auf dem Gebiet der Mineralsalze entwickelt.

Mit konsequenter Markt- und Kundenausrichtung, hochreiner Produktqualität und Innovationsfähigkeit, basierend auf kontinuierlicher Forschung, Entwicklung und Anwendungstechnik sowie der Unterstützung durch unsere hochqualifizierten Mitarbeiter, antworten wir vorausschauend auf die heutigen Bedürfnisse der sich stetig wandelnden Märkte.

Die fortlaufende Neu- und Weiterentwicklung maßgeschneiderter Mineralsalze

---

sichert unserem Unternehmen eine Spitzenfunktion im Wettbewerb und in der Wirtschaft und unseren Mitarbeitern zuverlässige Arbeitsplätze mit hohen sozialen Standards, regional und weltweit.

Als German Manufacturer und Partner der Initiative Responsible Care der Chemischen Industrie unternehmen wir aus einem traditionell tief verankerten Unternehmensverständnis heraus viele Schritte, um Mensch, Tier und Umwelt langfristig nachhaltig zu schützen

### Ergänzende Anmerkungen:

#### **DATEN UND FAKTEN**

Geschäftsführer: Jürgen Lohmann, Dr. Uwe Günther, Torsten Cuno

Mitarbeiter: 600

Umsatz: 135 Mio. € in 2021

Unternehmenssitz: Emmerthal

Produktion: Emmerthal, Lüneburg

Labore für Forschung, Entwicklung und Anwendungstechnik: Emmerthal, Bratislava

Vertriebsgesellschaften: Emmerthal, Singapur, New York (USA), Eindhoven (Niederlande) und Lieusaint (Frankreich)

Märkte: Europa, Nord- Mittel- und Südamerika, Afrika, Asien, Mittlerer Osten

#### **ZERTIFIKATE**

Energiemanagement: ISO 50001

Nachhaltigkeit: Sedex/SMETA, EcoVadis (Gold-Status)

Qualitätssicherung: GMP, ISO 9001, FSSC 22000, FAMI-QS

# 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.

Dr. Paul Lohmann® ist seit vier Generationen fest im Kreis Hameln-Pyrmont und Lüneburg verwurzelt.

- Unsere Produktionsstätten liegen in Emmerthal am Naturpark Weserbergland und in Lüneburg nahe der Elbe.
- Unsere qualifizierten Mitarbeiter sind die Basis für unsere hochwertigen Produkte.
- Unsere Mineralsalze dienen dem Wohle der Menschen und der Tiere.

Auf diesem Ausgangszenario fußend ist die Übernahme öko-sozialer Verantwortung seit jeher Verpflichtung und fester Bestandteil unseres unternehmerischen Handelns und Basis für unseren langfristigen Erfolg. Den vielfältigen regionalen, nationalen und globalen Anforderungen antwortend, hat sich Corporate Social Responsibility (CSR) zu einem wesentlichen Grundpfeiler entwickelt. CSR ist für uns der Wegweiser im respektvollen Umgang mit unseren Mitarbeitern, im Austausch mit unseren Kunden und Lieferanten sowie beim nachhaltigen Schutz unserer einzigen und einzigartigen Natur. Kontinuität und die Umsetzung nachhaltiger Ziele ist für uns wichtiger als kurzfristiger Erfolg.

Im Zusammenspiel mit unserer Partnerschaft bei der weltweiten Initiative "Responsible Care" und der Mitgliedschaft im Supplier Ethical Data Exchange (Sedex) ist der CSR-Kompass unsere zukunftsorientierte Antwort auf die heutigen ökologischen und sozialen Herausforderungen.

#### DER CSR-KOMPASS REGELT UNSERE GRUNDSÄTZE IN BEZUG AUF:

- Allgemeine Grundsätze, Recht und Gesetze
- Mensch und Arbeit

- Umwelt, Natur und Nachhaltigkeit
- Ethik und Geschäftspraktiken
- Lieferantenmanagement

Darüber hinaus finden die Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) Berücksichtigung. Wir verpflichten uns der Gesetzestreue und respektieren die international anerkannten Menschenrechte entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Die bewährten Managementnormen mit Nachhaltigkeitsbezug ISO 9001 und ISO 50001 geben den Prozessrahmen vor. Ebenso sind die Anforderungen durch die Bewertungs-Plattform EcoVadis mit in unsere Nachhaltigkeitsausrichtung im Entwicklungsverlauf eingeflossen.

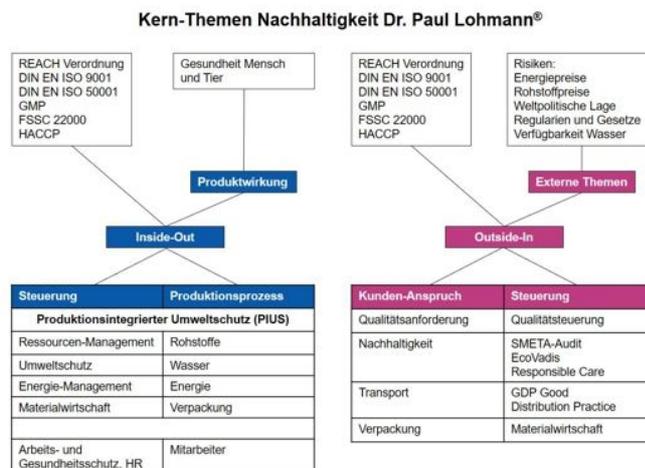
#### UNSERE NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE: DIE KONTINUIERLICHE INVESTITION IN PROZESSE FÜR MEHR ÖKO-SOZIALE NACHHALTIGKEIT

Der CSR-Kompass ist eingebunden in unsere Unternehmensstrategie und Bestandteil des Management-Handbuchs. Dieses gibt den verbindlichen Rahmen für alle vor. Die kontinuierliche Prozess-Optimierung als umsetzendes Instrument für mehr Effizienz und schonendere Ressourcennutzung, ein aktives Umweltschutz- und Energiemanagement, ein modernes umfangreiches Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement sowie ein vorausschauendes HR-Management ist die Antwort auf die wesentlichen Nachhaltigkeits-Anforderungen unserer Zeit.

## 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.

Dr. Paul Lohmann® steht in einem mehrdimensionalen Wirkungsfeld von Innen- und Außeneinflüssen, die auf Nachhaltigkeitsthemen abstrahlen und in wechselseitiger Beziehung stehen. Die Summe aller Themen findet Ausdruck in unserem CSR-Kompass. Im Wesentlichen lassen sich die Kernthemen der Nachhaltigkeit im Unternehmenskontext wie folgt darstellen:



### INSIDE-OUT-WIRKUNG

Wir sind ein produzierendes Unternehmen. Die größten Einflüsse auf Nachhaltigkeitsthemen finden im Rahmen der Produktion statt.

Die Kernthemen, die in unserer Verantwortung liegen und Auswirkungen auf Mensch und Umwelt haben sind:

- Rohstoffe
- Wasser
- Energie
- Verpackung und
- Mitarbeiter und Endverbraucher (Mensch und Tier)

### ROHSTOFFE

Als Grund-Rohstoffe kommen die in der Erdkruste häufig vorkommenden Elemente Zink, Eisen, Kalium und Magnesium für die Herstellung unserer Speziaalsalze zum Einsatz. Grundsätzlich setzen wir ausschließlich geeignete gesundheits- und umweltverträgliche Rohstoffe nach HACCP/ REACH/FSSC22000 ein, deren Nachhaltigkeitserfüllung im Rahmen unserer Lieferantenbewertung sichergestellt wird. Der Einsatz von grünen Rohstoffen auf Fermentierungsbasis findet dabei zunehmend Berücksichtigung.

### WASSER

Wasser ist regional, national und global ein wesentliches und zudem hochsensibles Nachhaltigkeitsthema. Unsere Produkte sind von Beschaffenheit und Verfügbarkeit der Ressource Wasser abhängig. Um die Reinheit unserer Produkte zu gewährleisten, die qualitativ hochwertig genug sein muss, um auch die hohen Ansprüche der pharmazeutischen Anforderungen zu erfüllen, muss hochreines Wasser verwendet werden. Dies erfordert zum einen große Mengen an Wasser und zum anderen einen komplexen Reinigungs-, Umwälz- und Aufbereitungsprozess, in dem wir zunehmend immer strengeren Umwelt- und Kontrollauflagen unterliegen. Neben der selbstverständlichen Erfüllung aller gesetzlichen Auflagen sind wir darüber hinaus engagiert immer neue Antworten mit der besten Technik zu finden, um die Ressource Wasser bestmöglich und langfristig zu schonen.

## ENERGIE

Auf dem Weg zum fertigen Mineralsalz ist die Trocknung ein wichtiger Herstellungsschritt, die in speziell dafür entwickelten Anlagen stattfindet. Dieser Prozess ist energieintensiv. Ebenso wie Wasser ist die Energienutzung das globale Nachhaltigkeitsthema und hat eine Schlüsselfunktion in der Entwicklung und Umsetzung nachhaltigen Wirtschaftens. Der effiziente Umgang mit Energie sowie der Einsatz erneuerbarer Energien bilden das Fundament. Unser Energiemanagement ist nach ISO 50001 zertifiziert.

## VERPACKUNG

Unsere Mineralsalze werden nach der Produktion direkt in verschiedene Gebinde von einem 25 Kilo Papiersack, über Fibertrommeln bis hin zum Big Bag kundenspezifisch abgefüllt. Unsere Verpackungslieferanten verfügen alle über Recycling Zertifikate. Die Gebinde werden ausschließlich auf langlebigen und ökologischen EPAL-Paletten für den Versand zusammengefasst. Wir sind Teilnehmer am REPASACK System.

Beim Einsatz aller Betriebsmittel streben wir eine konsequente Kreislaufführung an, um die negativen Auswirkungen so gering wie möglich zu halten. Dieser Prozess wird fortlaufend optimiert. So konnten wir z.B. durch den Wechsel von runden auf eckige Fibertrommeln nicht nur das Lagerungs- und Transportvolumen optimieren, sondern auch die Recyclingfähigkeit auf 100% erhöhen. So entstehende Synergien sind Ausdruck unserer Bemühungen stets alle Wertschöpfungsstationen interdisziplinär im Blick zu haben.

## MITARBEITER

Unsere modernen Multi-Purpose-Produktionsanlagen verlangen ein hohes Involvement von vielen hochmotivierten und -qualifizierten Facharbeitern. Die Erfüllung von Kundenwünschen, auch für kleinere Mengen, machen häufig aufwendige Umrüstungen notwendig, die oft nur unter Mitwirkung vieler Mitarbeiter realisierbar sind. Sie zu schützen ist Aufgabe unserer umfangreichen Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen, ihre Bedürfnisse zu erfassen, zu beantworten und als Mitarbeiter zu halten ist unsere zentrale HR-Aufgabe.

## PRODUKTWIRKUNG AUF MENSCH UND TIER

Die Herstellung unverzichtbarer wichtiger Mineralsalze unter Gewährleistung höchster Produktqualität ist unser Beitrag für die Gesundheit von Mensch und Tier. Zur Qualitätssicherung ist unser Qualitätsmanagementsystem nach ISO 9001 zertifiziert.

Die GMP- (Good Manufacturing Practice) und FSSC-Zertifizierung stellt Qualität und Einhaltung behördlicher Anforderungen sicher.

Alle aufgeführten Zertifizierungen werden regelmäßig durchgeführt sowohl aus unserem eigenen Anspruch heraus, als auch aus den an uns gestellten externen Anforderungen.

### **OUTSIDE-IN-WIRKUNG**

Unsere Kunden haben einen großen Impact auf unsere Nachhaltigkeitsthemen. Dies gilt insbesondere in Bezug auf die Qualitätsanforderungen an unsere Produkte. Qualitativ hochwertige Salze können nur mit hochmodernen Produktionsanlagen, die effizient und wirtschaftlich laufen und dem versierten Wissen von Fachpersonal in Entwicklung und Produktion gewährleistet werden.

Darüber hinaus stellen unsere Kunden den deutlich formulierten Nachhaltigkeitsanspruch über die gesamte Wertschöpfungskette an uns. Wir sind Mitglied der Initiative Responsible Care der Chemischen Industrie, die das Ziel verfolgt stetige Fortschritte im Bereich Umwelt, Sicherheit und Gesundheit zu erlangen. Des Weiteren werden wir regelmäßig hinsichtlich Nachhaltigkeit über Sedex/SMETA auditiert und über EcoVadis bewertet. Die Erfüllung hinsichtlich Nachhaltigkeit ist Voraussetzung für unsere Geschäftsbeziehungen.

### **TRANSPORT**

Der Transport wird maximal und fortlaufend optimiert unter Berücksichtigung der Leitlinie GDP (Good Distribution Practice) für Arzneimittel, nach der Wirkstoffe für den Pharmabereich nicht mit anderen Chemikalien zusammen transportiert werden dürfen.

### **VERPACKUNG**

Spezielle Verpackungsanforderungen unserer Kunden werden immer bestmöglich in enger Absprache nachhaltig optimiert

### **RISIKEN UND CHANCEN**

Den an uns gestellten Nachhaltigkeitsanspruch bewerten wir als positiv, denn er ist die Basis unserer langjährigen Geschäftsbeziehungen.

Auf der stetigen Suche nach innovativen Lösungen sehen wir die aktuelle energie- und klimapolitische Lage jedoch auch als Ansporn für neue, bessere Wege. Wir bieten zunehmend unseren Kunden anstelle von Pulverformen Lösungen an, die mit einem deutlich geringeren Energieaufwand hergestellt werden können. So tragen wir aktiv zur Verbesserung der CO<sub>2</sub> Ziele seitens unserer Kunden bei.

Neben den steigenden Energiepreisen sehen wir die Entwicklung der Rohstoffpreise ebenfalls als Risiko. Die allgemeine weltpolitische Lage, die sich zunehmend unkalkulierbarer entwickelt, birgt für unsere globale Ausrichtung weitere mögliche Risiken. Darüber hinaus sehen wir zunehmende Beeinträchtigung durch die immer umfangreicher werdenden Regularien und Gesetze, unter deren Anwendungsbereich wir fallen. Dieses Risiko ist jedoch gleichzeitig unsere Chance. Unsere Stärke ist es, sich den immer strikteren Regularien zu stellen, diese zu erfüllen, indem wir in qualifizierte Mitarbeiter investieren und bestehende Mitarbeiter dahingehend schulen und weiterbilden. Auch die Investitionen in hochmoderne Anlagen und Geräte zeugen von unserer klaren strategischen Ausrichtung.

Die nicht kalkulierbaren Klimaveränderungen könnten uns im Hinblick auf die Wasserversorgung negativ beeinflussen.

### 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.

Anknüpfend an die dargestellten Kern-Nachhaltigkeitsthemen Wasser, Energie, Rohstoffe und den damit einhergehenden umwelt-relevanten Auswirkungen setzen wir im Sinne der maximalen Kreislaufführung unseren strategischen Fokus auf die Themen Ressourcenmanagement und Effizienzsteigerung.

#### WIR SEHEN UNSERE VERANTWORTUNG IN DER STETIGEN VERBESSERUNG UNSERER UMWELTBILANZ.

Mit der pro-aktiven Steuerung der Betriebsmittel (Input) und damit einhergehend geringerer Emissionen (Output) in Form von Abfall, Abwasser und Abwärme nutzen wir die wesentlichen Schlüsselfaktoren für einen gesteigerten Umwelt- und Klimaschutz.

Der Anteil der gefährlichen Abfälle konnte auf einen Anteil von 0,7% reduziert werden und lag somit deutlich unter dem gesetzten Ziel von max. 4%.

Insgesamt wurde der Anteil der gefährlichen Abfälle in den letzten Jahren signifikant gesenkt und liegt seit 2020 auf einem niedrigen Niveau. 2016 lag der Anteil noch bei 9%. Darüber hinaus beziehen wir einen Großteil unserer Rohstoffe aus Europa. Der kürzere Transportweg, im Verhältnis zu Rohstoffen aus Asien, trägt zu einer deutlich verbesserten Umweltbilanz (CO<sub>2</sub> Emission) bei. Die Entwicklung emissionsarmer und damit umweltfreundlicher Verfahren unter Rückführung aller verwertbaren Produktionsreste ist eine permanente Aufgabenstellung für alle Verantwortlichen.

Die Umweltpolitik des Unternehmens wird auf der höchsten Managementebene festgelegt und von allen Mitarbeitern praktiziert.

Zur weiteren Verbesserung der Ressourcennutzung Wasser wurde Ende Q2 2022 eine neue state-of-the-art Abwasseranlage in Emmerthal in Betrieb genommen.

In Lüneburg ist das Engineering für ein Wassereinsparungskonzept bereits angelegt, für Emmerthal ist dieses in der Erstellungs-Phase.

Bis 2025 soll der Wasserverbrauch um weitere 10 % gesenkt werden.

#### WIR SEHEN UNSERE VERANTWORTUNG IN DER STETIGEN REDUZIERUNG UNSERES ENERGIEVERBRAUCHS.

Zur Umsetzung unserer Energieziele greifen wir auf das Energiemanagementsystem nach ISO 50001 zurück. Der Energiemanagementbeauftragte und der Energiemanager sind verantwortlich für die Umsetzung der Energiepolitik. Energieverbräuche werden regelmäßig

gemessen, aufgezeichnet, analysiert und effiziente technologische und organisatorische verhaltensändernde Maßnahmen abgeleitet und auf Basis eines Aktionsplanes umgesetzt. Die Entwicklung emissionsarmer und damit umweltfreundlicher Verfahren ist für uns ebenfalls eine permanente Aufgabenstellung.

Die oberste Entscheidungsinstanz ist die Geschäftsführung.

Für 2020 konnte das strategische Ziel einer nachhaltigen Energieeffizienzsteigerung um 6 % erreicht werden. Mit einer Emissionsminderung von >10 % konnte das gesteckte Ziel der CO<sub>2</sub> Minderung bis zum Jahr 2020 übertroffen werden.

Das aktuelle strategische Ziel ist eine Energie-Effizienzsteigerung von 5 % und eine CO<sub>2</sub> Minderung von mehr als 8 % bis 2025.

Für eine nachhaltigere Energienutzung durch einen stärkeren Einsatz erneuerbarer Energien im Energiemix setzen wir zunehmend auf unternehmenseigene Photovoltaikanlagen. Zurzeit sind in Emmerthal zwei Photovoltaikanlagen installiert, deren Stromerzeugung direkt in das Verwaltungsgebäude fließt. Bis 2030 ist es unser Ziel im Verwaltungsbereich Klimaneutralität zu erreichen.

Bis 2026 ist die Fahrzeug-Flotte auf E-Mobilität umzustellen, Flugreisen sollen bis 2025 um 33 %, bis 2030 um 50 % reduziert werden.

Jedes Nachhaltigkeitsziel hat eine eigene, individuell in Absprache mit der Geschäftsführung definierte Kennzahl. Sie gibt zuverlässige Auskunft über die Zielerreichung und Hinweise für Korrekturen. Alle Kennzahlen werden regelmäßig erfasst, analysiert und gegebenenfalls angepasst. Die Verantwortung für die Kontrolle der Zielvereinbarungen und deren Erreichung liegt im Bereich der Geschäftsführung sowie des Managements und Controllings. Weitere Informationen finden Sie auch unter Kapitel 7 Kontrolle.

Alle definierten Nachhaltigkeitsziele und deren Zielerreichung sind gleich wichtig. Es gibt keine Priorisierung.

Aktuell beziehen sich die Nachhaltigkeitsziele nicht auf die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen, da diese in unserem Unternehmen traditionell aus dem Umwelt- und Energiemanagement erwachsen sind.

#### WIE SEHEN UNSERE VERANTWORTUNG IN DER KONTINUIERLICHEN VERBESSERUNG DER NACHHALTIGKEIT.

In 2020 haben wir den Silber Status in der EcoVadis Bewertung erreicht. Unser definiertes Ziel für 2021, Erreichen des Gold Status, konnten wir verwirklichen. Damit gehören wir zu den besten 5 % der durch EcoVadis bewerteten Unternehmen der Branche. Unser nächstes erreichbares Ziel ist der Erhalt des Platin Status.

## 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.

Die Wertschöpfungskette bei Dr. Paul Lohmann® hat ihren Ursprung in der Beschaffung von Rohstoffen und Materialien, durchläuft in der zentralen Stufe die Bereiche Forschung & Entwicklung (F&E), Produktion, Verpackung und Abfüllung sowie Logistik und endet mit der Auslieferung der Mineralsalze an unsere Kunden zur Weiterverarbeitung. Das beständige Bestreben nach innovativen Lösungen zieht sich durch alle Ebenen der Wertschöpfungskette und bildet unser Fundament.

Die wesentlichen Aspekte der Nachhaltigkeit stellen sich über die Wertschöpfungsketten wie folgt dar:

### BESCHAFFUNGSEBENE

Schon auf der Beschaffungsebene hat das Thema Nachhaltigkeit eine zentrale Bedeutung. Unsere Selbstverpflichtung zu einem nachhaltigen Wirtschaften schließt unsere Lieferanten selbstverständlich ein. Die konkreten Erwartungen hinsichtlich öko-sozialer Auswirkungen, die wir an unsere Partner in der vorgelagerten Wertschöpfungskette stellen, sind über unsere verbindlichen Lieferantenrichtlinien geregelt.

Darüber hinaus werden unsere Lieferanten regelmäßig über eine umfassende Lieferantenqualifizierung, inklusive aller nachhaltigkeitsrelevanten Kriterien, erfasst, bewertet und kontrolliert. Die Lieferantenqualifizierung umfasst die Stufen Produkt Statement, Selbstauskunft, Pre-Audit Fragebogen und Audit. Die erste Stufe setzt den Einsatz von erstklassigen Rohstoffen nach HACCP/REACH/FSSC22000 voraus. Grüne Rohstoffe und Rohstoffe auf Fermentierungsbasis kommen zunehmend zum Einsatz. Berücksichtigung finden ausschließlich Lieferanten mit einem zufriedenstellenden Gesamt-Score, der unsere Erwartungen erfüllt. Unsere Lieferanten kommen überwiegend aus Europa.

Ergänzend stehen wir im stetigen Austausch mit unseren Lieferanten. Die Lieferantenrichtlinien bilden dabei die gemeinsame Grundlage für einen respektvollen Nachhaltigkeitsdialog auf Augenhöhe. Selbstverständlich werden Rohstoffe ausschließlich bedarfsgerecht eingekauft.

### FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

Als Spezialist für maßgeschneiderte Mineralsalze denken wir bei unserer Arbeit weit über die eigentliche Produktion einer Substanz hinaus. Bereits vor Beginn der ersten Synthese unserer Salze im Labor berücksichtigen wir die

Anforderungen unserer Kunden und das jeweilige Endprodukt, in dem unser Mineralsalz eingesetzt werden soll. Darauf aufbauend designen wir ein Produkt mit spezifischen chemischen und physikalischen Eigenschaften unter Verwendung erstklassiger Mineralstoffe. Dabei wird das Mineralsalz umfangreichen Tests hinsichtlich seiner weiteren Verarbeitbarkeit durch den Kunden unterworfen und anschließend über ein scale-up im Technikumsmaßstab bis zur Produktionsreife gebracht.

Unter Nachhaltigkeitsbezug werden grüne Rohstoffe und fermentierte Rohstoffe sowie Granulate schon in der Forschung und Entwicklung berücksichtigt. Ebenso wurden Ummantelungen aus Pflanzenöl anstatt Palmöl entwickelt. Beispielhaft für die positive Wirkung auf die Gesundheit des Menschen ist die Entwicklung des LomaSalt®.

Das Labor bezieht seine Küvetten und Reagenzien aus einem Rücknahmesystem.

#### PRODUKTION UND VERWERTUNG

Vorgabe ist die konsequente Kreislaufführung in der Produktion nach PIUS (Produktionsintegrierter Umweltschutz), wodurch die Entstehung von Reststoffen maximal vermieden wird. Nicht mehr einsetzbare Stoffe und Materialien werden vorrangig der Verwertung zugeführt. Wir suchen stets nach neuen Möglichkeiten, Reststoffe zu minimieren und zu vermeiden.

Die Produktionsprozesse werden unter Einsatz modernster Anlagen und Technologien permanent weiterentwickelt und erfüllen die gesetzlichen Vorgaben. Photovoltaik wird zunehmend installiert und ersetzt den Einsatz von fossilen Brennstoffen.

Selbstverständlich sind unsere Mitarbeiter durch ein modernes Arbeits- und Gesundheitsmanagement geschützt.

#### VERPACKUNG UND ABFÜLLUNG

Die eingesetzten Primärpackmittel sind allesamt physiologisch unbedenklich und zur Verpackung von Lebensmitteln geeignet. Die lebensmittelrechtlichen Unbedenklichkeitserklärungen unserer Packmittelhersteller liegen jeweils vor. Polyethylen ist ein reiner Kohlenwasserstoff, somit organischer Natur und voll recycel- und als Wertstoff zurückgewinnbar. Die von uns eingesetzten Verpackungen sind vollständig verwertungsfähig.

Wir nehmen am REPASACK System teil.

#### LOGISTIK

Die Warenbewegungen zwischen den Werken Emmerthal und Lüneburg sowie zu den Außenlagern unterliegen einem Optimierungsprozess der Beladung. Der Bereich Logistik ist stark den Kundenanforderungen und Regularien unterworfen, die nicht immer vollständig in unserem Einflussbereich liegen. Jedoch konnten wir mit der Neu- Entwicklung eckiger Abfüllboxen, die durch uns initiiert wurde, die Logistik sowie die Lagerung deutlich optimieren mit einer zu erwartenden positiven Auswirkung auf die CO2 Emissionen.

Durch die Verpackungsumstellung können beim Transport 30% mehr Produkt verpackt werden. Die Lagereffizienz wird um 40% erhöht, da eine Lagerung ohne Zwischenräume möglich ist. Weitere Nachhaltigkeits-Benefits der eckigen Verpackungsbehälter sind die 100%ige Recyclingfähigkeit, die FSC-Zertifizierung sowie die geringere Menge an notwendigem Verpackungsmaterial wie z.B. Stretchfolien bei der Ladung.

Die zukünftige Erfassung der Emissionen in definierten Teilen von Scope 3 (Rohstoffe inkl. Beschaffung und Verpackung) wird zudem zu einer Erweiterung des Spektrums der Einflussnahme hinsichtlich Nachhaltigkeit führen (siehe auch GRI SRS-305-3 Leistungsindikatoren zu Kriterium 13).

Ergänzende Informationen finden Sie unter den Kapiteln 2. Wesentlichkeit, 10. Innovations- und Produktmanagement sowie 11. Ressourcenmanagement.

Wie unter den Kapiteln 6.Regeln und Prozesse und 7.Kontrolle berichtet, werden alle nachhaltigkeitsrelevanten Prozesse über ein festes Regelwerk geordnet und deren Einhaltung anhand relevanter Daten erfasst und kontrolliert. Verantwortlich für die Umsetzung, Einhaltung und Kontrolle sind die Verantwortlichen der jeweiligen Abteilungen sowie die Geschäftsführung (siehe auch Kapitel 5. Verantwortung).

---

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Nachhaltigkeit ist bei Dr. Paul Lohmann® fester Bestandteil der Unternehmenspolitik, die von der Geschäftsführung festgelegt und jährlich auf Zweckmäßigkeit und Angemessenheit hin überprüft und angepasst wird. Eine aktive Nachhaltigkeitspolitik und -umsetzung ist in unserem Unternehmen konsequent etabliert. Als produzierendes Unternehmen am Naturpark Weserbergland haben wir seit jeher eine besondere ökologische Verantwortung, als Familienunternehmen sind wir uns der besonderen sozialen Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern in der Region bewusst. Die Unternehmenspolitik legt den Rahmen für die Qualitätsziele fest, die Umsetzung liegt in der Zuständigkeit des Führungskreises.

Mit der Unterzeichnung der Responsible Care Initiative verpflichten wir uns dem Leadership Commitment: Das Engagement der chemischen Industrie für Responsible Care und Sicherheit beginnt an der Spitze des Unternehmens.

Auf strategischer Ebene werden alle nachhaltigkeitsrelevanten Entscheidungen nach den Grundsätzen des CSR-Kompasses getroffen, auf operativer Ebene stellt unser internes Managementsystem nach ISO 9001, Prozessinitiierung, -ablauf, -dokumentation und -kontrolle der verabschiedeten Maßnahmen sicher (s. auch nachfolgend Regeln und Prozesse).

### 6. Regeln und Prozesse

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

Alle betriebsrelevanten Inhalte sind in unserem Managementsystem nach ISO 9001:2015 festgeschrieben und im Management-Handbuch dokumentiert. Das

Management-Handbuch legt alle Verantwortlichkeiten, Zuständigkeiten und relevanten Planungs-, Steuerungs- und Überwachungstätigkeiten fest. Es dient jedem Mitarbeiter als Leitfaden und ist verbindliche Richtlinie, zur Sicherstellung unserer Unternehmenswerte und der von der Geschäftsleitung verabschiedeten aktuellen Unternehmenspolitik sowie deren Ziele. Darüber hinaus unterstützen mitgeltende Dokumente und Formulare wie z.B. Standardarbeitsanweisungen (SOPs) und Betriebsanweisungen (BA) das Management-Handbuch.

Die nachhaltigkeitsrelevanten Management- und Kernprozesse

- Energiemanagementsystem (ISO 50001)
- Umweltschutz (PIUS)
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- Human Resources
- Materialwirtschaft und
- Logistik

sind im Management-Handbuch integriert.

Mit dem Ziel der fortlaufenden Weiterentwicklung von Prozessabläufen ist ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess installiert. Eine konstante Weiterentwicklung sowie Kontrolle des Nachhaltigkeits-Engagements wird darüber hinaus durch regelmäßig stattfindende externe Nachhaltigkeits-Audits (SMETA) und -Bewertungen (EcoVadis) begleitet und geprüft.

Ein weiteres unterstützendes und wirkungsvolles Instrument zur Optimierung und Vereinfachung von Prozessabläufen ist die Implementierung und Fortentwicklung der unternehmensweiten Digitalisierung im kaufmännischen Bereich, Vertrieb und Marketing sowie in unseren Laboren, womit wir 2018 umfangreich gestartet sind. Mit dem positiven Nebeneffekt der deutlichen Papierreduzierung um 60-70 % sowie der Reduzierung im Tonerverbrauch, hat das Digital-Projekt zugleich einen nachhaltigkeitswirksamen Impact. Eine vierte Säule der Digitalisierung wurde im Bereich Qualifizierung aufgebaut. Weitere Informationen dazu finden Sie im Kapitel Qualifizierung unter Interne Weiterbildung und Digitalisierung.

## 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.

In den nachhaltigkeits-relevanten Abteilungen werden als Steuerungsinstrumente, zur Erkennung von Verbesserungs- und

Korrekturbedarf sowie zur Zielableitung Daten erfasst und analysiert. Die daraus identifizierten Maßnahmen- und Planvorgaben finden sich in den Geschäftsplanungsmechanismen wieder. Die gesammelten Daten werden im systematisierten Berichtswesen erfasst und in regelmäßigen Intervallen der Geschäftsführung präsentiert. Ein fest vorgeschriebener Prozess in Erfassung, Dokumentation und Bewertung gewährleistet die Validität und Konsistenz der Daten.

Die folgenden nachhaltigkeitsrelevanten Daten werden intern erfasst:

- Rohstoffe/Materialien: u.a. Menge, Klassifizierung, Qualität
- Wasser: Gesamtwasserverbrauch
- Energie: Gesamtenergieverbrauch, Erneuerbare Energien, Gas, Strom, Fernwärme, Treibstoffe
- Emissionen: CO2 Scope 1 und 2
- Abfall: Gesamtgewicht gefährlichen und ungefährlichen Abfalls
- Mitarbeiter: Anzahl, Frauenquote, Schwerbehindertenquote, Schulungen
- Arbeits- und Gesundheitsschutz: Krankenstand, Unfallquoten
- Lieferantenbewertung: Lieferanten Score

Eine über die intern hinausgehende Berichterstattung der Daten erfolgt extern über das Sedex/SMETA Audit sowie über das EcoVadis Assessment.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

### **WIR LEBEN EINE UNTERNEHMENSKULTUR, DIE KREATIVITÄT, MUT UND UMSETZUNGSWILLEN FÖRDERT.**

Unsere Wertevorstellungen und unsere strategische Orientierung sind der Rahmen für die systematische Verbesserung unserer Produkte und Prozesse. Es gilt, die Identifizierung aller Mitarbeiter mit diesen Werten sicherzustellen und mittels quantitativer und qualifizierter Ziele den Weiterentwicklungsprozess unseres Unternehmens auf allen Ebenen zu fördern.

### **UNSERE UNTERNEHMENSLEITSÄTZE SIND AUSDRUCK UNSERER WERTE, GRUNDSÄTZE UND VERHALTENSNORMEN:**

- Kundenzufriedenheit ist unser oberstes Ziel.
- Unsere Mitarbeiter sind unser wichtigstes Kapital.
- Die stabile Produktqualität unter Einhaltung von gesetzlichen und

regulatorischen Produkthanforderungen ist die Grundlage unserer langfristig erfolgreichen Geschäftstätigkeit.

- Innovation in Produkte und Prozesse sind unsere essenzielle Stärke.
- Weltweite Vertretungen bedienen und beraten unsere internationalen Kunden, um sie noch besser betreuen zu können.
- Wir sind eine lernende Organisation.
- Wir stellen uns und unsere Abläufe stetig in Frage.
- Durch ein komplexes und wettbewerbsfähiges Umwelt- und Energiemanagement wird die Nutzung der Ressourcen optimiert und die Umwelt nachhaltig geschont.
- Wir sind ein Familienunternehmen in der 4. Generation. Kontinuität und die Umsetzung nachhaltiger Ziele sind für uns wichtiger als kurzfristiger Erfolg.
- Das Ergebnis unseres wirtschaftlichen Handelns ist der Unternehmensgewinn.
- Lieferanten sind wichtige Partner für unseren Erfolg.
- Wir verpflichten uns, die international anerkannten Menschenrechte entlang der Wertschöpfungskette zu respektieren und zu schützen.
- Eine aktive Nachhaltigkeitspolitik ist in unserem Unternehmen tief verankert und im CSR-Kompass als Teil des Management-Handbuches manifestiert.

Die Leitsätze sind in unserem Management-Handbuch eingegliedert und für alle Mitarbeiter verbindlich.

#### DER CSR-KOMPASS ERGÄNZT UNSERE LEITLINIEN:

- Wir beachten allgemeine Grundsätze, Recht und Gesetz.
- Prävention geht vor Reaktion im Arbeits- und Gesundheitsschutz.
- Wir garantieren hohe Produktqualität und -sicherheit.
- Ein wertschätzender Umgang mit unseren Mitarbeitern sowie eine leistungsgerechte Entlohnung gehören zur Unternehmensphilosophie.
- Wir setzen auf Dialog und stehen für eine offene Kommunikation.
- Wir setzen auf Qualifikation, Engagement und Motivation.
- Wir verpflichten uns, den Energieverbrauch langfristig zu reduzieren.
- Die Umwelt hat höchste Priorität.
- Wir streben eine konsequente Kreislaufführung in der Produktion an.
- Wir stehen für Integrität. Ethisch unkorrektes Verhalten wird in keinerlei Form toleriert.
- Wir lehnen jegliche Form der Diskriminierung und Belästigung ab.

## Branchenspezifische Ergänzungen

Responsible Care/ VCR-Richtlinien des Verbands der Chemischen Industrie

Die Mitglieder der Initiative Responsible Care verpflichten sich im Sinne der Initiative zu handeln und den Schutz von Gesundheit und Umwelt sowie die Sicherheit von Mitarbeitern und Mitbürgern aus eigener Verantwortung ständig zu verbessern. Die VCI-Leitlinie für Responsible Care unterstützt die Unternehmen sicher und profitabel zu operieren mit der gebotenen Sorgfalt für zukünftige Generationen.

Als Partner der Initiative Responsible Care setzen wir die VCI-Leitlinien um.

## 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.

Die strategische Unternehmensplanung und -steuerung dient neben der kontinuierlichen Verbesserung der Innovationskraft, Marktstellung, Wirtschaftlichkeit, Produktentwicklung und Organisation des Unternehmens, ebenso der Verbesserung des Gesundheits-, Arbeitssicherheits- und Umweltschutzes.

Die Unternehmensplanung ist die Grundlage für die jährlich stattfindenden Einzelgespräche. Nach dem Personalmanagementkonzept werden mit der 2. Führungsebene und den Beauftragten Zielvereinbarungen getroffen. Mit bestimmten Mitarbeitern einzelner Abteilungen werden, wo sinnvoll, ebenfalls Zielvereinbarungen getroffen bzw. individuelle Leistungsprämien vereinbart (Bonussystem Good Work Performance), die auch an konkrete Nachhaltigkeitsziele gekoppelt sein können. Die gesetzten Ziele werden im Jahresgespräch zwischen Mitarbeiter und Geschäftsführung betrachtet. Zeitgleich werden Ziele für das neue Jahr vereinbart. Es gibt qualitative und quantitative Ziele, abhängig von der Funktion des Mitarbeiters im Unternehmen. Zielvereinbarungen werden dann vereinbart, wenn sie sinnvoll erscheinen und etwas bewirken können. Da, wo quantitative Ziele vereinbart worden sind, werden entsprechende Kennzahlen für die Bewertung der Zielerreichung herangezogen. Darüber hinaus ist Nachhaltigkeit bei uns eine Gemeinschaftsanstrengung und findet auf allen Ebenen statt. Um diese zu bekräftigen haben wir 2001 unser Ideenmanagement ins Leben gerufen, das u.a. dazu dient, Ideen Einzelner nutzbar zu machen und ihnen eine angemessene Anerkennung zu sichern. Insbesondere dem Energiemanagement werden wertvolle nachhaltigkeits-relevante

Verbesserungsansätze von unseren Mitarbeitern vorgeschlagen. Bis heute wurden mehrere hundert Ideen eingereicht. Viele davon konnten umgesetzt werden, zum Beispiel die Nutzung von Kessel-Energie zur Beheizung oder schon frühzeitig die konsequente Mülltrennung auch im Verwaltungsbereich. Ebenfalls aus dem Ideenmanagement erwachsen sind die Energie-Scouts, die seit 2017 von uns in Emmerthal und Lüneburg in Zusammenarbeit mit der IHK (Industriehandelskammer) ausgebildet werden. Sie werben aus der Mitte heraus für die breitere Durchdringung von Energieeffizienzthemen in unserem Unternehmen und sorgen so für eine breite Akzeptanz von Umwelt- und Energiethemen. Die Energie-Scouts aus Emmerthal wurden von der IHK als TOP-3-Team für ein Projekt ausgezeichnet. Das Ideenmanagement bietet den Mitarbeiter die Möglichkeit, einen eigenständigen Beitrag zur Fortentwicklung des Unternehmens zu leisten.

Für angenommene Ideen werden Prämien in Höhe von 30€ bis maximal 8.000€ ausgeschüttet. Ideen, die nicht umgesetzt werden, werden mit einer Anerkennungsprämie in Höhe von 30€ belohnt.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
- i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
  - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
  - iii.** Abfindungen;
  - iv.** Rückforderungen;
  - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

- a. Die expliziten Daten zur Vergütungspolitik werden in dieser Form nicht erfasst, bzw. werden aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht veröffentlicht.

Unser Vergütungssystem stellt sich wie folgt dar:

- Vergütung nach dem Bundesentgelttarifvertrag mit der IG Bergbau,

Chemie, Energie (IG BCE)

- Urlaubsgeld
- Einmalige Jahresleistung (z. B. Weihnachtsgeld)
- Erfolgsabhängiger Bonus / Zielvereinbarung
- Prämienzahlung
- Bereitstellung Firmenfahrzeug für ausgewählte Positionen
- Freistellung aus Zukunftsbetrag
- Zusätzliche Freistellung für besondere Anlässe
- Altersfreizeittage

b. Für bestimmte Mitarbeiter gibt es ein Vergütungssystem, das an die konkrete Erreichung von Nachhaltigkeitszielen gekoppelt ist.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten wird nicht erhoben und würde auch aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht offengelegt werden.

## 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.

Dr. Paul Lohmann® steht im Kontext vieler Anspruchsgruppen, die mit sehr unterschiedlichen und individuellen Erwartungen mit uns in enger Verbindung stehen. Ein bilateraler, dialoggeführter Austausch auf Augenhöhe ist Teil unserer Wertevorstellung und festgeschrieben in unseren Unternehmensrichtlinien und im CSR-Kompass. Er ist Grundvoraussetzung für

eine hohe Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit, sorgt für Vertrauen und liefert einen wesentlichen Beitrag für unseren wirtschaftlichen Erfolg.

Die Ermittlung des Unternehmens-Kontext erfolgt in diversen Strategiediskussionen wie z.B. im Rahmen der Beiratssitzung und stellt sich wie folgt dar:

#### INTERNE STAKEHOLDER

- Eigentümer
- Geschäftsführung
- Mitarbeiter
- Betriebsrat
- Aufsichtsrat

#### EXTERNE STAKEHOLDER

- Kunden
- Lieferanten
- Nachbarschaft/Anlieger
- Banken
- Gemeinde/Landkreis
- Gesetzliche und behördliche Vertretungen
- Verbände
- Konzerngesellschaften

Durch einen regelmäßigen Austausch mit differenzierten Dialog-Instrumenten, angepasst an die Konstellationen und Themen der Stakeholder

- verstehen wir den individuellen Kontext der Interessensgruppen,
- erkennen wir Erwartungen und Ansprüche,
- identifizieren Chancen, Risiken und Trends,
- reflektieren wir die Gesamtsituation,

um auf diese, wirtschaftliche und technologische Entwicklungen berücksichtigend, angemessen und nach bestem Wissen und Gewissen zu reagieren und geeignete Maßnahmen einzuleiten.

Die Dialog-Instrumente umfassen dabei z.B. die direkte persönliche Kommunikation, Befragungen (schriftlich / mündlich), Mitarbeiterzeitschrift inForm, Meetings, Telefonate, Rückmeldungen oder Betriebsversammlungen. Darüber hinaus werden stakeholder-spezifische Themen und Anforderungen ergänzend über interne Audits ermittelt.

Mit allen Interessensgruppen pflegen wir einen intensiven, respektvollen, auf Werte aufbauenden, partnerschaftlichen und offenen Dialog im Sinne bester wirtschaftlicher und öko-sozialer Auswirkungen und Verbesserungen.

Insbesondere durch unseren fortlaufenden Austausch mit unseren Kunden und die externen Nachhaltigkeitsaudits steht das Thema Nachhaltigkeit dabei immer

präsent im Fokus.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Unterschiedliche Stakeholdergruppen adressieren unterschiedliche Themen und Anliegen an uns. Aktuell sind im Wesentlichen die folgenden Schwerpunkt-Themen zu nennen:

Eine wichtige Stakeholdergruppe mit einem hohen Einfluss auf das Nachhaltigkeitsmanagement sind unsere Kunden, die einen klaren Anspruch an Qualität und Umsetzung von Nachhaltigkeit an uns kommunizieren. Wir werden regelmäßig dazu aufgefordert, auf vielfältige Weise, z.B. in Form von Fragebögen, Audits oder Bewertungsplattformen, hinsichtlich unseres Nachhaltigkeitsstandards Auskunft zu geben. Diesen Aufforderungen entsprechen wir, unterstützen somit die Nachhaltigkeitsziele unserer Kunden und verbessern unsere eigene Nachhaltigkeitsperformance.

Ein weiteres und aktuelles Thema, das von Behörden sowie Gemeinde und Landkreis an uns adressiert wird, ist insbesondere die Wassereinsparung. Um diesem wichtigen Thema Rechnung zu tragen, sind wir gemeinsam mit den Behörden dabei wirkungsvolle und vor allen Dingen langfristige Wassereinsparungsmaßnahmen zu erarbeiten.

Für unseren Beirat sind aufgrund der aktuellen Situation auf dem Energiemarkt die Themen Energieeinsparung in Form von Strom und Gas sowie umsetzbarer Alternativen ein akutes Anliegen, das an uns adressiert wird.

Für unsere Nachbarschaft hat das Thema Geruch eine hohe Bedeutung, welches wir stets sehr ernst nehmen. Im Falle einer Geruchsbelästigung ergreifen wir sofort entsprechende Maßnahmen.

Mit diesem ersten Bericht tragen wir der Erwartung nach Transparenz und einer Weiterentwicklung der Strukturierung unseres CSR-Managements Rechnung.

Die positive Imagewirkung dieser DNK-Berichterstattung nutzen wir gerne

gegenüber unseren internen und externen Stakeholdern.

## 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.

Die kontinuierliche Innovation in die Produkte ist unsere Kernkompetenz und unser Geschäftsmodell. Um dies sicherzustellen,

- setzen wir auf eine permanente Prozessoptimierung und
- entwickeln individuelle Salze in Eigeninitiative und/oder in enger Zusammenarbeit mit unseren Kunden.

Kurze Kommunikationswege, flexible Entscheidungsstrukturen, anwendungsorientiertes Denken und die Berücksichtigung der Umsetzbarkeit ermöglichen die Entwicklung und Produktion nach Kundenwunsch.

Im Bereich der Mineralsalze leisten die grünen Rohstoffe einen weiteren entscheidenden Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit und werden von uns zunehmend eingesetzt. Unsere Lieferanten werden entsprechend qualifiziert, die Rohstoffe über Fermentation und nicht durch chemische Synthese herzustellen. Wo immer möglich, berücksichtigen wir diesen Nachhaltigkeitsgedanken bereits in der Produktentwicklung. Investitionen in nachhaltigere Produktionsprozesse sowie Forschung & Entwicklung sind die Antwort auf sich verändernde Nachhaltigkeitsanforderungen. Aktuelle Beispiele für eine nachhaltigere Produktumsetzung sind z. B. der Einsatz von Granulaten, die weniger Explosionspotential in der Herstellung in sich tragen als Pulver oder der Einsatz von Pflanzenöl anstelle von Palmöl bei ummantelten Produkten.

Salze finden sich versteckt in vielen Lebensmitteln wieder. Ein erhöhter Salzkonsum begünstigt nachweislich viele Krankheiten wie Bluthochdruck, Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder Nierenleiden. Unser LomaSalt® erlaubt eine Natriumreduktion um 50-100% und leistet damit einen wichtigen Gesundheitsbeitrag.

Das Zusammenspiel der permanenten Prozessoptimierung im Rahmen der Produktion, insbesondere der geschlossenen Kreislaufführung, die anwachsende Bedeutung grüner Rohstoffe sowie der ausschließliche Einsatz von recyclingfähigen Verpackungsmaterialien sichert die Förderung der Nachhaltigkeit vom Anfang bis zum Ende der Wertschöpfungskette.

---

Darüber hinaus ist das in Kapitel 8 vorgestellte Ideenmanagement ein ausgesprochen wichtiger Baustein des Innovationsprozesses. Es dient der Motivation der Mitarbeiter sich aktiv an den Unternehmensprozessen mit Vorschlägen und Anregungen zu beteiligen. Zur Unterstützung steht ein Ideenmanagementbeauftragter Verfügung.

Generell leisten wir mit unseren Produkten einen positiven öko-sozialen Beitrag. Die 100%ige Gewährleistung höchster Reinheit sichert eine gesunde und gesundheitsfördernde Versorgung der Menschen mit Pharma-, Food- und Kosmetik-Produkten.

Wo immer es möglich ist, nutzen wir unseren Einfluss auf nachhaltigere Verpackungen der Endprodukte oder der Rohstoffrückgewinnung.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Bei jüngeren Geldanlagen wird das Thema Nachhaltigkeit im Hinblick auf ökologische und soziale Aspekte zunehmend berücksichtigt und in "grüne" Finanzanlagen investiert. Der Anteil "grüne" Finanzanlagen liegt bei ca. 25%.

# 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.

Wasser, Säuren, Laugen und Salze, das sind die vier wesentlichen Rohstoffbestandteile aus denen Mineralsalze hergestellt werden.

Grundsätzlich bestehen Mineralsalze immer aus einer kationischen Metallkomponente, wie z.B. Calcium, Magnesium, Zink oder Eisen, die mit einer Säure oder Lauge, wie z.B. Zitronensäure, Weinsäure, Milchsäure oder Essigsäure umgesetzt werden.

Die verwendeten Rohstoffe sind überwiegend Elemente natürlichen Ursprungs, mit einem weit verbreiteten Vorkommen, das als nahezu unendlich beschrieben werden kann. Unsere weltweiten und ausgesuchten Lieferanten unterliegen dabei strengen öko-sozialen Anforderungen, müssen zertifiziert sein und REACH/HACCP-konform sein. Dem steigenden Stellenwert grüner Rohstoffe Rechnung tragend, haben wir im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsprojektes "Magnesium from Nature - Sustainable Sourcing and Production" einen Partner gefunden, der unsere Werte und Bestrebungen hinsichtlich Umweltschutz und Nachhaltigkeit teilt. Dieser Partner hat sich auf den Abbau von natürlichem Magnesium spezialisiert. Um das Bergbauggebiet wieder mit der ursprünglichen Landschaft in Einklang zu bringen, wird das Gebiet renaturiert und eine Wiederaufforstung durchgeführt.

Aus Wettbewerbsgründen veröffentlichen wir jedoch keine Mengenangaben der eingesetzten Rohstoffe, da diese Rückschlüsse auf Rezepturen und Verfahren ermöglichen würden. Diese unterliegen dem strengen Betriebsgeheimnis.

#### WASSER

Wasser ist das Element, das für die Qualität und Reinheit unserer Mineralsalze entscheidend ist. Dabei wird an unseren Produktionsstandorten in Emmerthal

und Lüneburg ausschließlich Brunnenwasser verwendet, das nach einem komplexen und hochaufwendigen Reinigungsverfahren, ganz im Sinne der geschlossenen Kreislaufwirtschaft, über die Weser bzw. die Elbe in geklärter Reinheit wieder der Natur zugeführt wird. Eine hochmoderne Abwasseraufbereitungsanlage, ein implementiertes Wassermanagement sowie ein umfangreiches Kontrollsystem sorgen dafür, dass die Gewässer und das angrenzende Weserbergland und Elbland nachhaltig geschützt werden. Die ständige Kontrolle des zurückzuführenden, gereinigten Wassers belegt nach dem Reinigungsprozess eine hohe Wasserqualität. Schon allein aufgrund dieser außergewöhnlichen Verbundenheit mit dem natürlichen Umland hat das Thema Umwelt- und Ressourcenschonung von jeher einen besonderen Stellenwert die uns ganz besonders in die Pflicht nimmt. Zum Schutz der Natur und zur Erhaltung der Artenvielfalt wurde in unmittelbarer Nähe der Kläranlage in Emmerthal eine große Streuobstwiese als ökologische Ausgleichsfläche angelegt.

Unser Ziel ist es, bis 2025 den Wasserverbrauch um weitere 10% zu senken.

#### ENERGIE

Der produktionsintegrierte Umweltschutz garantiert, dass in der Produktion nur die tatsächlich benötigte Energie verbraucht wird.

Auch beim Thema VERPACKUNG setzten wir auf Kreislaufwirtschaft natürlicher und nachwachsender Ressourcen. Die fertig produzierten Mineralsalze werden abschließend in 25 Kilogramm Säcken, in Big Bags aus recyceltem Packpapier oder in Fibertrommeln abgefüllt, die nach Gebrauch wieder vollständig recycelt werden können und so dem Rohstoff- und Wertstoff-Kreislauf wieder zurückgeführt werden. Hierfür nehmen wir am REPASACK System zur Rücknahme, Sortierung und Verwertung von in den deutschen Markt gebrachten Verpackungen teil. Unsere Verpackungslieferanten verfügen alle über Recycling-Zertifikate. Verwendete Folien bestehen aus voll recyclingfähigem Polyethylen. Von uns eingesetzte Plastikverpackungen wie z.B. IBCs oder Kanister werden nach der Nutzung recycelt. Dies geschieht entweder durch Zerkleinerung der Kunststoffverpackungen, die dann als Re-Plastikgranulat wieder verkauft werden oder durch Reinigung und Wiederverkauf. Im Labor werden gebrauchte Küvetten und Reagenzien ebenfalls durch die Teilnahme am Rücknahmesystem der Wiederverwendung zurückgeführt.

## 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.

PIUS ist unser zentrales Steuerungselement im Rahmen des Ressourcenmanagements zur Sicherstellung eines geringstmöglichen Einsatzes von Wasser, Rohstoffen und Energie. Daran gekoppelt ist ein

- Wassermanagement
- Energiemanagement nach ISO 50001
- Abfall- und Emissionsmanagement und
- Rohstoffmanagement.

Unser oberstes Ziel ist die ständige Weiterentwicklung des Herstellungsprozesses und die konsequente Kreislaufführung in der Produktion zur permanenten Reduzierung nicht mehr einsetzbarer Stoffe und Materialien. Sämtliche Verfahren werden unter dem Aspekt des Umweltschutzes fortlaufend einer Überprüfung unterzogen. Im Rahmen der Prozessoptimierung wird u.a. der Rohstoffeinsatz, Strom- und Gasverbrauch und Abwasseranfall erfasst. Alle Daten und Informationen werden im monatlichen Produktionsbericht zusammengefasst und bewertet mit dem Ziel der Prozess- und Ressourcenoptimierung.

### WASSERMANAGEMENT

In der mechanisch-biologisch arbeitenden Abwasseraufbereitungsanlage werden Säuren neutralisiert, absetzbare Stoffe und Schwimmstoffe abgetrennt, chemisch fällbare Substanzen abgeschieden und biologisch abbaubare Stoffe in Bakterienmasse und Kohlendioxid umgewandelt. Das so vollbiologisch oder physikalisch gereinigte Abwasser kann nach dem Reinigungsprozess direkt in die Weser/den Elbe-Seiten-Kanal eingeleitet werden. Dabei unterliegen wir äußerst strengen Regularien und Kontrollen sowie einem engmaschigen selbstverpflichtenden Monitoring.

Durch die Rückführung von Mutterlaugen in den Produktionsprozess und der Verringerung des Abwasseranfalls erfolgt eine Reduzierung des Klärschlammes. Neben dem aktuell stattfindenden Ausbau der Abwasseraufbereitung ist eine weitere Ausbaustufe langfristig vorgesehen. Sämtliche Abläufe sind im Management-Handbuch dezidiert festgeschrieben und werden durch begleitende SOPs ergänzt. Bis 2025 ist der Wasserverbrauch um weitere 10 % zu reduzieren.

### ENERGIEMANAGEMENT

Unser Energiemanagement ist nach ISO 50001 organisiert und im Management-Handbuch integriert. Um langfristig den Energieverbrauch zu reduzieren haben wir vielfältige Maßnahmen und Innovationen getroffen, insbesondere durch Technologie- und Anlagenmodernisierung sowie der Umsetzung eines umfangreichen Abwärmekonzeptes.

Aber auch die verstärkte Nutzung erneuerbarer Energien wird zunehmend als Instrument zur Erreichung der Ziele berücksichtigt. So verfügen die Verwaltungsgebäude in Emmerthal über zwei Photovoltaikanlagen mit insgesamt 302 Modulen. Die zweite Anlage wurde erst 2020 installiert. Die Inbetriebnahme einer weiteren Anlage ist für 2022 geplant. Es wird regelmäßig geprüft, ob weitere PV-Anlagen sinnvoll sind.

Auch im Energiemanagement hat unser Ideenmanagement eine besonders prominente Bedeutung. Nicht zuletzt sind daraus die Energie-Scouts erwachsen.

Darüber hinaus finden wir wirkungsvolle Unterstützung durch den Verband der Energieabnehmer VEA, der uns Beratung und Workshops zu den Themen Energie-Ersparnisse, -Effizienz und Recht & Regulierungen bietet.

### ABFALLMANAGEMENT

Anfallender Wertstoff-Abfall wird seit Jahren nach Wertstoffen getrennt und der Wiederverwertung zugeführt.

Der im Rahmen der Produktion anfallende Filterpresskuchen aus der Abwasserreinigung wird größtenteils der Verwertung zugeführt.

Unsere Produktionsverfahren werden regelmäßig systematisch untersucht, um die Mengen von Reststoffen fortlaufend weiterhin zu minimieren.

In den letzten 5 Jahren konnte die Menge nicht recycelbaren Abfalls von 300t auf 5t reduziert werden.

Auch auf Seiten der Endkunden entstehender Verpackungsabfall kann durch Recycling oder Wiederverwendung in den Kreislauf zurückgeführt werden.

### ROHSTOFFMANAGEMENT

Das Rohstoffmanagement unterliegt nicht nur dem Produktionsintegrierten Umweltschutz PIUS, das einen bedarfsgerechten Rohstoffeinkauf garantiert und die Möglichkeiten der Aufarbeitung von Rohstoffen berücksichtigt, sondern auch der REACH (Registration, Evaluation and Authorization of Chemicals) - Verordnung. Demnach dürfen Hersteller, Importeure und nachgeschaltete Anwender nur Stoffe produzieren, in Verkehr bringen und verwenden, die keine nachteiligen Eigenschaften für die Umwelt haben.

Bezogen auf die wesentlichen Risiken könnte bei fortschreitender Klimaveränderung die Wasserversorgung betroffen sein. Wir bewerten dies als nicht akutes aber mögliches Risiko, das wir stetig beobachten. Darüber hinaus hat die Entwicklung der Energiepreise einen großen Einfluss auf unser wirtschaftliches Ergebnis. Der zunehmende Ausbau unternehmenseigener Photovoltaikanlagen minimiert dieses Risiko.

---

Das Thema Emissionsmanagement wird näher im folgenden Kapitel Klimarelevante Emissionen beschrieben.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

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

Eine Offenlegung der Volumina der von uns für die Herstellung unserer Mineralsalze eingesetzten Rohmaterialien, könnte Rückschlüsse auf Rezepturen und Kundenstrukturen zulassen, weshalb wir von einer Berichterstattung aus Wettbewerbsgründen Abstand nehmen möchten.

Der Großteil unserer Rohstoffe (Wasser und Mineralien) ist erneuerbar. Wasser wird durch den natürlichen Wasserkreislauf einerseits und unsere technisch aufwendige Abwasseraufbereitung andererseits wieder zurückgeführt. Die mineralischen Rohstoffe stammen aus der Erde und sind durch die natürlichen geologischen Prozesse erneuerbar. Für die nicht erneuerbaren Rohstoffe nutzen wir zur Sicherstellung einer nachhaltigen Herstellung unserer Produkte verschiedene Quellen. Generell verfolgen wir hier eine Multi-Sourcing Strategie im Sinne der Nachhaltigkeit.

---

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

- a.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
  - i.** Stromverbrauch
  - ii.** Heizenergieverbrauch
  - iii.** Kühlenergieverbrauch
  - iv.** Dampfverbrauch
- d.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
  - i.** verkauften Strom
  - ii.** verkaufte Heizungsenergie
  - iii.** verkaufte Kühlenergie
  - iv.** verkauften Dampf
- e.** Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
- f.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- g.** Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Als produzierendes Unternehmen haben wir einen ursächlich hohen Energieverbrauch im Rahmen der Produktion. Darüber hinaus kann die Höhe des Energieverbrauchs in nicht unerheblichen Maßen durch weitergehende kundenspezifische Wünsche, wie z.B. Veredelungsprozesse oder Chargengrößen mit dem Ziel einer höheren Wertschöpfung zusätzlich belastet werden. Die damit einhergehend geleistete Fertigungstiefe bei Dr. Paul Lohmann® und / oder die Auslastung der Anlagen können in diesem Zusammenhang zu einem erhöhten Energiebedarf führen, der nicht immer im gewünschten oder unter Umweltaspekten gebotenen Maße von uns beeinflusst werden kann. Daher würde die reine Nennung des Energieverbrauchs in diesem abhängigen Szenario leider nicht unsere umfänglichen Bemühungen für ein nachhaltiges Energiemanagement widerspiegeln. Nach intensiven internen

Überlegungen sind wir der Meinung, dass der unter Klimarelevante Emissionen dargestellte Leistungsindex Emissionen zu Rohertrag diesem Sachverhalt am besten Rechnung trägt. Da unser Geschäftsmodell darauf beruht unseren Kunden einen Mehrwert anzubieten (added value Strategie), äußert sich dies auch darin, dass wir für die Wertschöpfung weitere Prozesse wie Mikronisierung, Granulierung oder Mikroverkapselung erzielen und damit die Fertigungstiefe erhöhen. Dies wiederum äußert sich in einem höheren Energieverbrauch. Der Leistungsindex Emissionen zu Rohertrag berücksichtigt eben diese kundengetriebene Wertschöpfung.

Wir haben im Jahr 2020 unsere zweite Photovoltaikanlage auf den Verwaltungsgebäuden in Emmerthal in Betrieb genommen. Die mit insgesamt 302 Modulen ausgestatteten Anlagen erzeugten in 2021 42677 KWh Strom.

Den zurzeit noch geringen Anteil an erneuerbaren Energien möchten wir deutlich erhöhen. Dies setzten wir in Eigenverantwortung durch unsere betriebseigenen Photovoltaikanlagen um und, wo sinnvoll, kontinuierlich fort. Für eine Veränderung hin zu mehr grüner Energie sind wir jedoch im Wesentlichen abhängig vom Fortschritt des Ausbaus erneuerbarer Energien sowie dem damit verbundenen technischen Zugang, in dessen Transformationsprozess Deutschland sich zurzeit befindet.

In 2022 wird in einer Produktionsanlage eine Energierückgewinnungseinheit installiert. In 2023 ist eine weitere Einheit geplant.

Im Hinblick auf die derzeitig angespannte Situation in der Gasversorgung wird intern bei Dr. Paul Lohmann® das Thema Wasserstoff als Alternativ-Energie mit hohem Interesse verfolgt.

Wir verkaufen keinen Strom, Energie oder Dampf.

#### Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

- a. Durch verschiedene technische (wie z.B. die Nutzung von Abwärme und Dämmung unserer Gebäude) sowie organisatorischen Maßnahmen (u.a. Stoßlüften, Herunterdrehen der Heizkörper) konnte der Erdgasverbrauch für Heizzwecke von 2014 bis 2020 um über 40% gesenkt werden. Das strategische Ziel des Energiemanagementsystems war eine nachhaltige Energieeffizienzsteigerung um 6%. Dieses Ziel konnte durch Einzelmaßnahmen erreicht werden.
- b. Strom, Erdgas, Kraftstoffe
- c. Verringerung im Vergleich zum Vorjahr (2020 zu 2019). Betrachtung der jährlichen Einsparung im Rahmen des ISO-Audits
- d. Methodik: Ermittlung von Kennzahlen für wesentliche Energieverbraucher und deren Einflussfaktoren

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

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

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten.

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

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des  
Gesamt Volumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

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

- i.** Süßwasser ( $\leq 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (Total  
Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser ( $> 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

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

Der Einsatz der Ressource Wasser erfolgt bei Dr. Paul Lohmann® in einem  
permanenten, technisch hoch-aufwendigen Kreislauf der Entnahme und der  
Rückführung in Form von Wasser, Dampf und Kondensat. Das Wasser wird im  
Ursprung über betriebseigene Brunnen gefördert und hauptsächlich als Kühl-,  
Reinigungs- und Ansatzwasser in der Produktion eingesetzt. Zur Entnahme von  
Wasser liegen entsprechende wasserrechtliche Erlaubnisse der zuständigen  
Behörden vor. Wasser für sanitäre Einrichtungen wird durch die öffentlichen  
Wasserversorger bezogen.

1. Einsatz wassersparender Verfahren: Durch Einbau von Kondensatoren  
erfolgt bei Vakuumeindampf- bzw. bei Vakuumtrockenanlagen eine Trennung  
in unbelastete Kühlwässer und Brüden.

2. Einsatz abwasserfreier Verfahren zur Vakuumerzeugung: Die Vakuumerzeugung in der Produktion erfolgt größtenteils durch wassereinsparende Verfahren (Trockenlaufpumpen).

3. Rückhaltung oder Rückgewinnung von Stoffen durch Aufbereitung von Mutterlaugen und durch optimierte Verfahren: Sämtliche Mutterlaugen werden gesammelt, aufbereitet und im Produktionsprozess wieder als Ansatzvorlage eingesetzt. Überschüssige Reaktionskomponenten in einem Prozess werden, soweit prozesstechnisch möglich, ausgefällt und im Ansatz wieder eingesetzt.

4. Einsatz schadstoffarmer Roh- und Hilfsstoffe: Diese Anforderung wird im Allgemeinen im Rahmen der Qualitätskontrolle beim Einkauf der Roh- und Hilfsstoffe umgesetzt. Besonders die strengen Reinheitsanforderungen der Hauptkunden aus den Bereichen Arzneimittel und Lebensmittel lassen nur schadstoffarme Roh- und Hilfsstoffe zu mit z.B. besonders streng begrenzten Schwermetallgehalten im ppm-Bereich.

Wie unter Kapitel 3 Ziele berichtet unternehmen wir große Anstrengungen das Wasservolumen deutlich zu senken, um der aktuellen regionalen und globalen Wassersituation und möglichen weiteren Entwicklungen verantwortungsvoll Rechnung zu tragen. Technisch befinden wir uns daher zur Zeit in einem umfangreichen Transformationsprozess, der unsere Bemühungen aktuell noch nicht widerspiegelt. Ein adäquater KPI wird aktuell entwickelt, so dass wir vorerst mit diesem Bericht die Volumina noch nicht melden können.

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

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

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

a. Gesamtgewicht angefallener Abfall in 2021:

Abfälle 2021 in Tonnen		
	Emmerthal	Lüneburg
<b>ungefährlich</b>		
<b>-gesamt</b>	2.328	1.667
<b>-zur Verwertung</b>	1.214	n.v.
<b>-zur Beseitigung</b>	1.114	n.v.
<b>gefährlich</b>	16,9	1,5

Eine Differenzierung der Zahlen für den ungefährlichen Abfall in Lüneburg ist für das nächste Jahr geplant.

b. Im Rahmen der Durchführung und Fortschreibung von Gefährdungsbeurteilungen erfolgt regelmäßig eine Substitutionsprüfung von eingesetzten Gefahrstoffen. Dies betrifft ebenso die Anwendung / den Einsatz neuer Stoffe und / oder Verfahren.

## 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.

Nachhaltigkeit in der heutigen Zeit verlangt eine verantwortungsvolle Nutzung der Energie. Durch konsequente Überwachung des Energieverbrauchs und Abschalten nicht benötigter Energieverbraucher kann der Energiebedarf reguliert und reduziert werden.

Mit der Einführung des Energiemanagementsystems sind wir die Verpflichtung eingegangen den Energieverbrauch langfristig zu senken und die Energieeffizienz fortwährend zu verbessern. Den Prozessrahmen gibt die ISO 50001 Norm vor.

Dabei handeln wir nach den folgenden Grundsätzen:

- Vermeiden, durch Abschalten nicht benötigter Energieverbraucher
- Vermindern, durch effizientere Nutzung und neue Technologien
- Rückgewinnen und Generieren, durch Energie- und Wärmerückgewinnung

Unser Energie-Team sorgt für die Umsetzung der Energiepolitik. Zur Erfüllung dieser:

- werden geeignete und effektive technologische, organisatorische oder verhaltensändernde Maßnahmen ergriffen.
- ist ein Energiecontrollingsystem eingeführt.
- werden Mitarbeiter aktiv in die Umsetzung einbezogen und
- energieeffiziente Alternativen angemessen beurteilt.

Dafür wird der gesamte Energiefluss des Unternehmens erfasst und dokumentiert. Dieser berücksichtigt die Energieträger Erdgas, Strom, Fernwärme und Treibstoffe. Technische Gase werden nicht berücksichtigt. Es werden direkte und indirekte THG-Emissionen erfasst. Neben regelmäßigen Sitzungen des E-Lenkungs-Teams werden alle Daten in einem jährlichen Energiebericht zusammengefasst.

Zur Reduzierung von THG-Emissionen

- kommen innovative Technologien wie z.B. eine neue Zentrifuge zum Einsatz.
- werden Technologien zur Abscheidung und Speicherung von CO<sub>2</sub> eingeführt.
- werden diverse Maßnahmen zur Reduzierung von CO<sub>2</sub> Emissionen im Verkehr gefördert, wie z.B. effiziente Reiseplanungen, Videokonferenzen, effizientes Fuhrparkmanagement, Bereitstellung von kostenlosen Lademöglichkeiten für E-Bikes bzw. E-Autos zum Selbstkostenpreis oder die Einführung eines Job-Fahrrads.

Wie bereits in Kapitel 3. Ziele erläutert, konnte in 2020 eine Effizienzsteigerung von 6% und eine Emissionsminderung von >10% erreicht werden.

Bis 2025 soll die Effizienz um weitere 5% gesteigert werden und die Emissionen um 8% gesenkt werden.

Im Sinne einer differenzierteren Daten-Analyse, Aussagekraft und Zielsetzung arbeiten wir aktuell an der CO<sub>2</sub>-Erfassung pro Einheit/Produkt für Scope 1+2 sowie Teilen von

Scope 3. Diese Energie-Kennzahl soll schnellstmöglich umgesetzt und eingeführt werden. In diesem Zusammenhang gilt es die Problematik unseres heterogenen Produkt-Mixes sowie der weitreichenden Vertigungstiefe in einer messbaren, umsetzbaren und aussagekräftigen Kennzahl zu berücksichtigen.

Ein großer Teil der CO<sub>2</sub> Emissionen ist hinsichtlich Nachhaltigkeit zurzeit in einem nicht zufriedenstellenden Maße von uns beeinflussbar. Bezüglich der Ausweitung der Nutzung von erneuerbaren Energien würden wir uns ein deutlich höheres Maß an Beeinflussungsmöglichkeiten wünschen. Hier sind uns jedoch häufig durch behördliche Abläufe und Regularien sowie infrastruktureller Gegebenheiten Grenzen gesetzt. Der aktuelle nationale und globale Transformationsprozess hat erhebliche Auswirkungen auch auf unsere eigenen Transformationsbemühungen. Mit dem sukzessiven Ausbau der firmeneigenen Photovoltaikanlagen, der Umstellung auf 100% E-Mobilität und der erheblichen Reduzierung von Flugreisen treiben wir diesen Transformationsprozess in den nächsten Jahren in dem uns möglichen Maße voran.

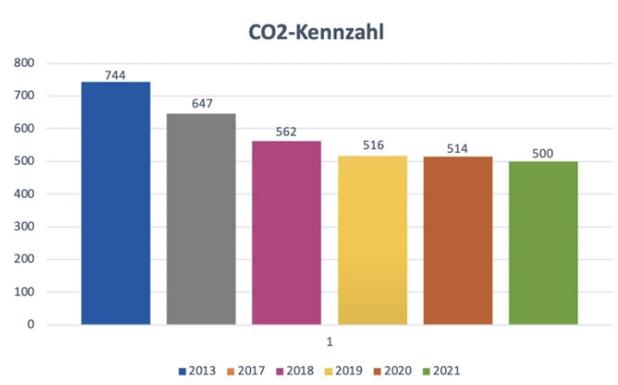
## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

a. Tonnen CO<sub>2</sub>/ T€ Rohertrag



<b>CO<sub>2</sub> / T€ Rohertrag</b>					
<b>2013</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
744	647	562	516	514	500

Durch unsere stetigen Bemühungen die Energieeffizienz zu steigern, konnte seit Beginn der Einführung des Energiemanagements in 2013 die CO<sub>2</sub> Emissionen bis 2020 um 30% reduziert werden.

Die verursachten Emissionen beziehen sich auf Scope 1 und 2.

Bis 2025 soll eine Effizienzsteigerung von 5% und eine CO<sub>2</sub> Minderung von 8% erzielt werden.

b. Neben CO<sub>2</sub> werden durch unsere Produktion keine weiteren Treibhausgase freigesetzt.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Scope 2 ist in den unter SRS 305-1 aufgeführten Daten enthalten.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.
- b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d.** Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Scope 3 kann aktuell aufgrund der Komplexität noch nicht umfassend betrachtet werden. Für geplante Einzelmaßnahmen aus diesem Sektor werden aktuell Daten aufbereitet, damit das Ergebnis der Projekte überprüft werden kann (s. auch Kapitel 13. Klimarelevante Emissionen)

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

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.
  - a. Bis 2020 war das strategische Ziel des Energiemanagementsystems eine gesamte CO<sub>2</sub> Minderung von 10 %. Dieses Ziel konnte durch Einzelmaßnahmen erreicht werden. Bis 2025 soll eine weitere Energieeffizienzsteigerung um 5% und eine CO<sub>2</sub> Minderung von mindestens 8% erzielt werden.
  - b. Neben CO<sub>2</sub> werden durch unsere Produktion keine weiteren Treibhausgase freigesetzt.
  - c. Das Basisjahr ist 2013, da wir in diesem Jahr das Energiemanagement etabliert haben und uns Ziele bis 2020 gesetzt haben.
  - d. Scope 1 und 2.
  - e. Die Daten wurden in Anlehnung an das GHG (Green House Gas) Protokoll erfasst und berechnet.

## 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.

#### **UNSERE MITARBEITER SIND UNSER WICHTIGSTES KAPITAL**

Die Basis für unsere qualitativ hochwertigen Produkte sind motivierte, sehr gut ausgebildete Mitarbeiter mit hoher Loyalität zum Unternehmen und zur Region sowie Innovationsfähigkeit und zukunftsorientiertes Denken.

Uns ist es wichtig, dass sich unsere Mitarbeiter mit uns identifizieren und sich mit Neugierde, Kreativität und Tatendrang im Arbeitsalltag engagieren und entfalten können.

Um dies langfristig zu erhalten, bieten wir unseren Mitarbeitern mehr als nur einen Arbeitsplatz und setzen den Fokus auf die folgenden Themen:

#### **ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ**

Unser oberstes Ziel ist es, die arbeitssicherheits- und gesundheitsschutz-relevanten Bestimmungen einzuhalten und jeglichen Unfällen und Berufskrankheiten vorzubeugen.

Sicherheit, Sauberkeit und Ordnung am Arbeitsplatz erfüllen nicht nur die gesetzlichen Anforderungen, sie erhöhen auch die Motivation der Mitarbeiter und verbessern Wirtschaftlichkeit, Wettbewerbsfähigkeit und das Unternehmensimage. Durch eine gute, moderne Arbeitsumgebung wird die Produktion hochwertiger Mineralsalze in konstanter Qualität gewährleistet. Wir schützen unsere Mitarbeiter insbesondere durch die Beachtung des Arbeitsschutzgesetzes, durch die berufsgenossenschaftlichen Vorschriften und des Regelwerks des BG RCI (DGUV) und das Chemikaliengesetz einschl. Gefahrstoffverordnung. Darüber hinaus sind wir GMP zertifiziert und gewährleisten höchste Hygiene-Anforderungen im Produktionsbereich. In 2022/23 möchten wir den Trend der sinkenden Unfallquote fortsetzen.

	Frequencyrate	Severityrate
2019	32,17	0,373
2020	29,87	0,231
2021	27,46	0,235

### MAßNAHMENKATALOG

Ein umfangreicher Maßnahmen-Katalog im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist im Sinne dieser Zielsetzung in Kraft (Exemplarisch):

- + Notfallorganisation im Falle von Unfällen
- + Sicherheitskraft zur Gewährleistung der Einhaltung aller relevanten Bestimmungen, mit
  - Unterstützung des Sicherheitsbeauftragten
- + Bestellung eines Betriebsarztes
- + Gripeschutzimpfungen, COVID-19 Impfungen
- + Bereitstellung bzw. Bezuschussung von Arbeitsschutz- und Bildschirmarbeitsplatzbrillen
- + Individuelles betriebliches Gesundheitsmanagement in Zusammenarbeit von Geschäftsleitung, Betriebsrat und Human Resources zu den Themen Ergonomie,
  - Bewegung und Ernährung
- + Angebot ausgewogener, auch vegetarischer, Gerichte mit einem Ampelsystem in der
  - Werkskantine
- + Bereitstellung kostenloses Obst und Mineralwasser
- + Bereitstellung von Sozialräumen (Duschen) und Arbeitskleidung
- + Angebot der mobilen Massage
- + Befragungen zur psychologischen Arbeitsbelastung
- + Teilnahme an der AOK Aktion "Mit dem Rad zur Arbeit"

### FAIRE LÖHNE, GEHÄLTER UND ARBEITSZEITEN

Eine auf Werte aufbauende Führung und Gemeinschaft, eine zeitgemäße Ausstattung von Arbeitsplätzen sowie faire Entlohnung und flexible Arbeitszeiten sind Grundlagen einer hohen Eigenmotivation und Integrität. Wir schützen unsere Mitarbeiter durch die Achtung und Umsetzung des Arbeitszeitgesetzes, Mindestlohngesetzes, Arbeitsschutzgesetzes sowie alle weiteren Gesetze im Bereich Human Resources. Wir sind Mitglied im Arbeitgeberverband und unterliegen damit dem Tarifrecht. Wir sind an die folgenden Tarifverträge gebunden: Manteltarifvertrag, Bundesentgelttarifvertrag, Tarifvertrag über Teilzeit. Einzelne, individuelle Regelungen ergänzen die Tarifverträge und sind durch Betriebsvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geregelt.

### MAßNAHMEN IM BEREICH FAIRE LÖHNE, GEHÄLTER, ARBEITSZEITEN

Unsere Mitarbeiter haben eine Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden, die in Kern- und Gleitzeiten zu erbringen sind. Die Produktion arbeitet im 8-Stunden Schichtdienst. Alle Arbeitszeiten werden elektronisch erfasst und jeder Mitarbeiter hat ein transparent einsehbares Arbeitszeitkonto, das einmal im

Monat ausgedruckt dem Mitarbeiter übermittelt wird. Im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge bieten wir den Mitarbeitern die Möglichkeit ein Lebensarbeitszeitkonto anzusparen, das auch für eine frühere Freistellung vor Renteneintritt genutzt werden kann. Ältere Mitarbeiter, die nach Tarif entlohnt werden, erhalten ab dem 57. Lebensjahr 2,5-3,5 Stunden Altersfreizeit/Woche. Darüber hinaus kann das Arbeits-Langzeitkonto für die Pflege von nahen Angehörigen (Pflegezeitgesetz), Elternzeit, Qualifizierungsmaßnahmen, Teilzeit und sonstigen (bezahlten) Freistellungen aufgrund persönlicher Belange genutzt werden.

#### ZUSAMMENARBEIT MIT DEM BETRIEBSRAT

An jedem Standort besteht ein Betriebsrat sowie ein Gesamtbetriebsrat, der die standortübergreifenden Interessen der Mitarbeiter wahrnimmt und vertritt. Außerdem verfügt jeder Standort über eine Jugend- und Auszubildendenvertretung, sowie einer Schwerbehindertenvertretung. Alle Belange werden ernst genommen und im regelmäßigen Kontakt mit Human Resources ausgetauscht.

#### NACHHALTIGKEIT

Die Unterstützung der Mitarbeiter zu mehr Nachhaltigkeit hat einen großen Einfluss auf den Grad der Nachhaltigkeit. Schon in der Willkommensbroschüre, die am ersten Arbeitstag ausgehändigt wird, wird jeder Mitarbeiter mit dem Hinweis auf das betriebsinterne Ideenmanagement zum aktiven Engagement für mehr Energie- und Umweltbewusstsein ermuntert. Regelmäßig gibt es einen Aushang, in dem das Energiemanagement über Ziele und Erfolge berichtet und die Mitarbeiter zur Mithilfe und Unterstützung aufruft.

Seit 2019 bieten wir unseren Mitarbeitern Dienstfahräder an und fördern damit die Nutzung des Fahrrads als Alternative zum PKW für den Dienstweg und die private Nutzung.

Bei den Dienstfahrzeugen ist die Umstellung auf E-Mobilität im stetigen Prozess. Unser Ziel ist 100% E-Mobilität bis 2026. Zurzeit haben wir mit jeweils mit 2 Ladepunkten 11 Ladestationen in Emmerthal und 5 in Lüneburg. Für E-Bikes stehen den Mitarbeitern 24 Ladestationen in Emmerthal und 12 in Lüneburg zur Verfügung. Die Ladestationen werden mit grünem Strom betrieben.

Darüber hinaus unterstützen wir im Rahmen unserer Aktion Corporate Benefits die lokale Aktion #supportyourlocal der lokalen Zeitung DEWEZET. Die Aktion unterstützt den lokalen Einzelhandel in der Region Hameln-Pyrmont mit einem vielfältigen Angebot von Shopping-Möglichkeiten und Veranstaltungen.

#### TRANSPARENZ

Wir stellen uns der kritischen Auseinandersetzung mit unseren Qualitäten als Arbeitgeber. Auf kununu - einer europaweiten Bewertungsplattform für Arbeitgeber - stellen wir uns transparent dar und tragen die Qualitätssiegel TOP COMPANY (Gütesiegel für proaktiven Umgang) und OPEN COMPANY (Gütesiegel für gut bewertete Unternehmen). Unsere Unternehmens-Zeitschrift **inForm** informiert die Mitarbeiter 2-3 mal im Jahr über neue Kollegen,

Geschäftsentwicklungen und Produkte. Zum guten Betriebsklima tragen nicht zuletzt auch die in den letzten Jahren getätigten Investitionen in Sozialräume, eine neue Kantine und ein neues Verwaltungsgebäude bei.

#### SOCIAL ACTIVITIES

Für ein gutes Betriebsklima sorgen zudem gemeinsame Aktivitäten. Besonders beliebt sind die internen EM/WM-Tippspiele, Meisterschaften in Skat, Mau-Mau und Knobeln, das jährlich stattfindende Drachenbootrennen auf der Weser und zuletzt die jährliche Weihnachts- / Jahresabschlussfeier.

HR wird regelmäßig, spätestens alle 3 Jahre, im Rahmen eines Social Audits überprüft.

Wir respektieren und unterstützen die Kern-Richtlinien der ILO.

Wir tragen das Logo des German Manufacturer, nach dem 100% der Herstellung in Deutschland stattfinden muss. Wir sehen daher keine wesentlichen Risiken oder negativen Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte durch unsere Geschäftstätigkeit. Sedex/SMETA bestätigt, dass die Einhaltung aller Arbeitnehmerrechte gewährleistet ist und es keinerlei Verstöße in der Vergangenheit gegeben hat.

Für unsere Mitarbeiter außerhalb der Standorte Emmerthal und Lüneburg, die ausschließlich im Vertrieb arbeiten sowie in einem Forschungslabor, das der Universität angeschlossen ist (in Bratislava), gilt das Management-Handbuch neben dem nationalen Recht und der internationalen Arbeits- und Sozialstandards der Internationalen Arbeitsorganisation ILO ebenso verbindlich. Auch hier haben sich in der Vergangenheit keinerlei Gefahren gezeigt. Wir sehen daher keinerlei Risiken.

## 15. Chancengerechtigkeit

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

Wir lehnen jegliche Form der Diskriminierung ab. Wir stehen für Chancengleichheit, Gleichbehandlung und gegenseitige Achtung. Wir respektieren jeden unabhängig von Geschlecht, Alter, Familienstand, Religion, Hautfarbe, Kultur, ethnischer Herkunft, persönlicher Orientierung oder Behinderung.

Wir zahlen faire Löhne. Unsere Mitarbeiter werden ausnahmslos auf Basis ihrer Qualifikation und Leistung entlohnt. Unsere Löhne liegen deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn und es ist ein Bonus System für Good Work Performance auf Management- und Spezialistenebene installiert. Bindend ist für uns das Entgeltgleichbehandlungsgesetz. Darüber hinaus respektieren und unterstützen wir die Kernarbeitsnormen der ILO sowie die Richtlinien des Verbands der Chemischen Industrie.

Wir haben ein fest vorgeschriebenes und standardisiertes Einstellungsverfahren. Grundvoraussetzung für eine Einstellung ist ausschließlich die Qualifikation des Bewerbers. Vakante Stellen werden über ein transparentes Ausschreibungsverfahren bekannt gegeben. Sofern eine Stelle für Mitarbeiter von Interesse sein sollte, wird diese mit einem 2-wöchigen Vorlauf intern bekannt gegeben. Erst wenn die Stelle nicht intern besetzt werden kann, wird sie öffentlich ausgeschrieben.

Unser breitgefächertes Ausbildungsangebot bietet Haupt- und Realschülern ebenso eine Einstiegsmöglichkeit mit Perspektive wie Gymnasiasten oder Akademikern. Ausschlaggebend ist einzig und allein eine gute Qualifikation, Motivation sowie die Erfüllung von geforderten Soft-Skills.

Der SMETA-Audit Report attestiert uns, dass die Mitarbeiter hinsichtlich Diskriminierung geschult sind, keinerlei Fälle von Diskriminierung vorliegen und Löhne und Gehälter fair entrichtet werden.

Die Arbeitsabläufe erfordern größtenteils ein hohes Maß an körperlichem Einsatz. Aufgrund der damit verbundenen gesetzlichen Vorgaben, z.B. in Bezug auf maximale Traggewichte, ist somit der Frauen-Anteil im Produktionsbereich traditionell deutlich geringer als im Verwaltungsbereich. Um dem entgegenzuwirken, nehmen wir regelmäßig am bundesweiten Girls-Day teil. Der Fortschritt der Digitalisierung, auch im Produktionsbereich, wirkt dabei unterstützend.

In unseren vertraulichen Mitarbeitergesprächen, die wir mit jedem Einzelnen führen, wurden in der Vergangenheit keinerlei Defizite oder Risiken kommuniziert. Wir haben daher in diesem Bereich keine konkreten Ziele definiert, weder in der Vergangenheit noch zukünftig.

Nach Personalabgängen weiblicher Mitarbeiter im Verlauf von 2022 ist es jedoch unser Ziel, wenn möglich, wieder einen Frauenanteil in Führungspositionen auf dem Niveau von 2021 zu erreichen. Dies stellt sich in Bewerbungs- und Besetzungsphasen jedoch als schwer umsetzbar heraus, da sich leider wenige oder gar keine Frauen für diese Positionen bewerben.

(Frauenanteil in Führungspositionen

Stand Jan. 2020: 14 %

Stand Jan. 2021: 13,79%

Stand Jan. 2022: 6,09 %)

Die Themen Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Mitbestimmung wurden bereits ausführlich unter dem Kapitel 14. Arbeitnehmerrechte dargestellt.

## 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.

### **WIR SIND EINE LERNENDE ORGANISATION**

und stellen uns und unsere Abläufe stetig in Frage. Durch Engagement und Kompetenz der Mitarbeiter gilt es, die Qualität unserer Leistungen zu sichern und zu verbessern. Das Aufrechterhalten und der kontinuierliche Ausbau des fachspezifischen Know-hows unserer Mitarbeiter ist dabei ein wichtiger Baustein. Die Grundwerte unserer Personalarbeit sind stets von dem Gedanken der nachhaltigen Ausrichtung mit einer verbundenen Perspektive und Zuverlässigkeit für unsere Mitarbeiter geprägt. Ihre Entwicklung im Unternehmen wollen wir zielgerichtet unterstützen. Potenzialträger des Unternehmens bilden wir weiter und möchten ihnen neue, ihren Qualifikationen entsprechende Entwicklungsoptionen bieten. Dafür setzen wir im Wesentlichen auf die folgenden Instrumente:

### **QUALIFIZIERTE EINARBEITUNG**

Für alle Mitarbeiter ist es notwendig, sich als Teil der Gemeinschaft zu identifizieren. Neue Mitarbeiter werden von den Vorgesetzten mit allen Abläufen des Betriebs individuell vertraut gemacht. Dies beinhaltet u.a. einen Rundgang durch alle relevanten Abteilungen inkl. Vorstellungen, Informationen, Basisunterweisungen sowie die Aushändigung der Willkommensbroschüre mit hilfreichen Informationen rund um das Unternehmen.

### **ORIENTIERUNGSGESPRÄCHE**

Das jährliche, vertrauliche und auf freiwilliger Basis stattfindende Orientierungsgespräch dient nicht nur der Förderung der Zusammenarbeit und Stärkung der Identifikation mit dem Unternehmen, sondern auch dem Erkennen des Bedarfs individueller Weiterentwicklungsunterstützungen der Mitarbeiter. Sie selbst haben die Möglichkeit, konkrete Wünsche hinsichtlich ihrer Förderung zu äußern. Am Ende des Gesprächs wird eine beiderseitige

Vereinbarung für das Folgejahr unterzeichnet, die explizit berücksichtigt, welche konkrete Unterstützung die Mitarbeiter zur Zielerreichung benötigen. Dies kann neben Schulungen und Seminaren auch z.B. die Stärkung der Prozesseinbindung oder Ausweitung von Entscheidungskompetenzen sein.

#### AUFRISCHUNGSSCHULUNGEN / EXTERNE WEITERBILDUNGSMAßNAHMEN

Zur Aufrechterhaltung der Qualität von Standard-Prozessen, zur Sicherstellung des Wissensstands und zur Verbesserung des Wissens finden jährliche Auffrischungsschulungen und Weiterbildungsmaßnahmen statt, die dem individuellen Bedarf angepasst sind.

#### INTERNE WEITERBILDUNG UND DIGITALISIERUNG

2018 haben wir den Aufbau unserer unternehmens-internen DPL Academy initiiert, die heute mit umfangreichen Webinaren und Schulungsvideos weitestgehend digital organisiert ist. Damit eröffnen wir allen unseren Mitarbeitern, Partnern und Vertretern weltweit 24/7 nach ihren individuellen Bedürfnissen auf umfangreiches und tiefgreifendes Fortbildungsmaterial zuzugreifen. Insbesondere in Krisenzeiten, mit einem hohen Anteil an mobiler Arbeit und deutlich eingeschränkter Mobilität, hat sich der Aufbau unseres E-Learning-Portals als wertvolles Instrument bewiesen.

#### ZUKUNFT GESTALTEN

Wir haben die Zukunft im Blick. Für die nächsten Kapitel unserer Erfolgsgeschichte brauchen wir engagierte, wissbegierige und tatkräftige junge Menschen. Wir nehmen unsere Verantwortung als Ausbildungsbetrieb wahr, mit exzellenten Übernahmechancen und einem hohen Ausbildungsniveau. Konkret bieten wir 13 Ausbildungsberufe in verschiedenen Bereichen an. Selbst in Corona-Zeiten bilden wir weiterhin aus und hatten aktuell 15 neue Auszubildende zum 01.08.2021 bei insgesamt 53 Auszubildenden. Neben technischen, chemisch / technischen, kaufmännischen und gestalterisch / kommunikativen Ausbildungsberufen bieten wir auch duale Studiengänge (B.A. in Betriebswirtschaft und B.SC. in Wirtschaftsinformatik) in Kooperation mit der Hochschule Weserbergland in Hameln an. Wir bieten auch die Möglichkeit von Schüler- und Studentenpraktika oder die fachliche Begleitung von Abschlussarbeiten im Rahmen von Studium und Ausbildung.

Für jeden Mitarbeiter wird zur Erfassung eine personalisierte Schulungsakte geführt.

Die Innovationskraft der Mitarbeiter bei der Entwicklung, Produktion und Vermarktung unserer Produkte individuell zu erkennen und zu fördern, garantiert nicht nur den Unternehmenserfolg, sie ist zugleich Grundlage für eine stabile nach Vorne gerichtete Persönlichkeitsentwicklung eines jeden Einzelnen. Wir sehen daher im Bereich Qualifizierung keine Defizite, keine Risiken. Wir haben uns in der Vergangenheit keine expliziten Ziele im Bereich Qualifizierung gesetzt.

Für 2023 haben wir das Ziel eine Zufriedenheitsbefragung bei unseren Auszubildenden durchzuführen.  
Das Weiterbildungs-Budget soll weiterhin erhöht werden, um den Wünschen der Mitarbeiter und den Anforderungen der Aufgaben Rechnung zu tragen.

Entwicklung Weiterbildungs-Budget in €	
2020	23.000
2021	54.000
2022	60.000

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

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

**a.** Für alle Angestellten:

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

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

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte

## Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Für alle Angestellten:

**i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

**ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

**iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

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

**i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

**ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

**iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

**Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.**

### GRI SRS-403-9

a./b. Rate bedingter Verletzungen mit schweren Folgen (ii):

2018: 0,22

2019: 0,37

2020: 0,23

2021: 0,24

Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen (iii):

2018: 37,14

2019: 32,17

2020: 29,87

2021: 27,46

Die Daten umfassen alle Mitarbeiter (Tarifmitarbeiter, Zeit- und Leiharbeiter).

Darüber hinausgehend segmentierte Daten (i, iv, v) werden nicht erfasst.

### GRI SRS-403-10

Daten für diesen Indikator werden nicht erfasst.

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

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

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

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

a. Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz sowie Notfallorganisation sind Teil des Management-Handbuchs, auf das Angestellten Zugriff haben. Auch zur Verbesserung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind alle Mitarbeiter dazu aufgefordert über das betriebliche Vorschlagswesen ihre eigenen Ideen und Anregungen zu kommunizieren. Zudem wird der Gesundheitsschutz durch die Initiativen wie das Gesundheitsjahr (Betriebssport zur Gesundheitserhaltung), kostenloses Obst in der Betriebskantine, mobile Massagen etc. gefördert.

b. Einmal pro Quartal tagt der Arbeitsschutzausschuss bezüglich aktuellen und laufenden Arbeitssicherheitsthemen. Der Arbeitsschutzausschuss hat die Aufgabe, über Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. Die Themen und Ableitungen werden protokolliert. Der Arbeitsschutzausschuss setzt sich zusammen aus der Betriebsleitung oder technischen Leitung, 3 vom Betriebsrat bestimmten Beiratsmitgliedern, dem Betriebsarzt und dem Sicherheitsbeauftragten. Durch den Arbeitsschutzausschuss gibt es eine Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

**i.** Geschlecht;

**ii.** Angestelltenkategorie.

a. Stundenzahl: 6,76 Stunden/Mitarbeiter gegenüber 4,3 Std. in 2020

i. Anzahl an Frauen: 85

ii. Die Angaben beziehen sich auf alle Mitarbeiter mit Tarifvertrag. Die Frauen sind in der Verwaltung tätig.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

**i.** Geschlecht;

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

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

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

**i.** Geschlecht;

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

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

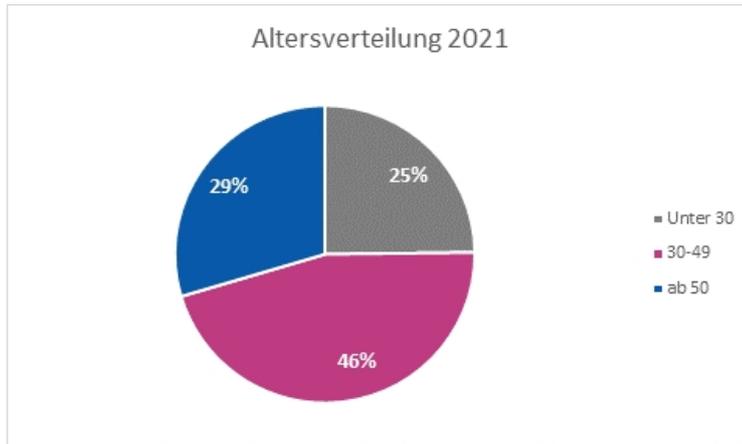
Prozent der Mitarbeiter im Kaufmännischen Bereich: 35,47%

Prozent der Frauen im kaufmännischen Bereich: 50,92%

Prozent der Frauen in Führungsposition: 6,09 %

Prozent an Ausländern: 4,5%

Anzahl an Schwerbehinderte Mitarbeiter: 28, davon 6,45 % in Führungspositionen



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

- a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.
- b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
  - i. Von der Organisation geprüfter Vorfall;
  - ii. Umgesetzte Abhilfepläne;
  - iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
  - iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Es gab keinerlei Diskriminierungsvorfälle. Dies wird durch das regelmäßig stattfindende SMETA-Audit bestätigt.

## 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.

---

Das Qualitätssiegel German Manufacturer macht sichtbar, dass alle wesentlichen Produktionsschritte in Deutschland stattfinden und steht für die Gewährleistung höchster nationaler Standards hinsichtlich Qualität, Sicherheit, Umwelt, Nachhaltigkeit sowie gut ausgebildeter und geschützter Mitarbeiter.

Wir respektieren und schützen die international anerkannten Menschenrechte sowie die Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation (ILO). Diese Verpflichtung ist in unseren Unternehmensleitsätzen und in unserem CSR-Kompass fest verankert.

Ebenso sind wir uns der Verantwortung für unsere Wertschöpfungskette bewusst. Unsere Lieferanten unterliegen den gleichen strengen Anforderungen, denen wir uns stellen. Der Anforderungskatalog ist über unseren Lieferanten-Kodex festgeschrieben und berücksichtigt selbstverständlich auch die Gewährleistung der Menschenrechte.

Im Rahmen unseres umfassenden Qualitätsmanagements werden unsere Lieferanten regelmäßig durch eine vierstufige Lieferanten-Qualifizierung, inklusive Vor-Ort-Audit, überprüft, die ebenso menschenrechts-relevante Kriterien berücksichtigt.

Eine positive Lieferantenbewertung sowie die Akzeptanz unserer Lieferanten-Richtlinien sind Grundvoraussetzung für eine Geschäftsbeziehung. Die durchgeführten Audits haben bislang keinerlei Menschenrechtsverstöße offengelegt und sind in Zukunft auch nicht zu erwarten.

Mit unseren Lieferanten pflegen wir eine respektvolle, auf Augenhöhe basierende Geschäftsbeziehung.

Die Verletzung von Menschenrechten in unserem Kern-Wertschöpfungsprozess können wir ausschließen, die Einhaltung jeglicher Menschenrechte wird uns durch das Sedex Members Ethical Trade Audit SMETA bestätigt.

Aufgrund der voran beschriebenen Umsetzung von vorbeugenden Menschenrechts-Maßnahmen haben wir in der Vergangenheit keine konkreten Ziele hinsichtlich Menschenrechte definiert. Uns sind keine Risiken bekannt und wir haben uns über die hier aufgeführten Ziele, die zeitlich unbegrenzte Gültigkeit haben, keine ergänzenden expliziten Ziele für die Zukunft gesetzt.

---

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

**b.** Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

a) 95 % unserer Lieferanten für Investitionsvereinbarungen kommen aus Deutschland. Dies sind in der Regel tarifgebundene Unternehmen mit in Deutschland geltenden hohen Sozial-Standards, die selbstverständlich Menschenrechtsklauseln integriert haben.

b) > 1 Mio. € ist die Definition für erhebliche Investitionsvereinbarungen.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Unsere Produktionsstandorte Emmerthal und Lüneburg werden regelmäßig über SMETA (2-Pillar und 4-Pillar) auditiert. An beiden Standorten wurden keinerlei Menschenrechtsverletzungen festgestellt.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Bei ca. 95 % aller eingekauften Volumina werden die Lieferanten hinsichtlich

sozialer Aspekte durch Fragebogen, Lieferantenkodex und Audits überprüft.  
100 % aller Lieferanten erhalten den verbindlichen Lieferantenkodex.  
Bei neuen Lieferanten wird eine Auditierung nur durchgeführt bei wichtigen Rohstoffen. Bei risikobewerteten Rohstoffen werden grundsätzlich 100% der Lieferanten auditiert.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

a. Für 95% der Volumina werden unsere Lieferanten hinsichtlich sozialer Auswirkungen überprüft.

b-e. Es gab keinerlei Vorfälle von Menschenrechtsverletzungen bei unseren Lieferanten.

## 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.

Dr. Paul Lohmann® ist ein verantwortungsvoll wirtschaftendes Unternehmen, das als größter Gewerbesteuerzahler einen verlässlichen Beitrag zur Finanzierung, Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung des Gemeindehaushaltes leistet.

Mit über 462 Arbeitsplätzen in Emmerthal und über 118 Arbeitsplätzen in Lüneburg sichern wir das Einkommen vieler Familien und leisten mit fair gezahlten Löhnen einen wertvollen Beitrag für eine wirtschaftlich gesunde Wertschöpfung in der Region.

Als ein mit der Region tief verwurzelttes Unternehmen verstehen wir uns als aktives, gestaltendes Mitglied des Gemeinwesens, fördern, unterstützen und sponsern kleine und große, lokale und regionale Gemeinwohl-Belange. Wir sehen uns als verantwortlich für die zukunftsorientierte Gestaltung einer gut funktionierenden Gemeinde, nicht nur für unsere jetzigen und zukünftigen Mitarbeiter, sondern für alle Menschen in der Region verbunden mit dem Ziel der weiteren Aufwertung des Standortes.

Unser Engagement ist umfangreich und vielfältig und setzt seinen Schwerpunkt auf die Bereiche Standortförderung / Infrastruktur, Bildung, Soziales, Kultur und Sport:

#### STANDORTFÖRDERUNG / INFRASTRUKTUR

Wir sind Partner der Wirtschaftsförderung Weserbergland AG, die Projekte im Bereich Digitalisierung, Weiterbildung und Innovationen im Raum Hameln-Pyrmont, Holzminden und Schaumburg entwickelt und fördert.

Wir sind in vielen Gemeindegremien aktiv eingebunden und treiben gemeinwohl-relevante Projekte und Interessen voran, die zu einer deutlichen Verbesserung der Standortattraktivität beitragen, wie z.B. den Glasfaserausbau in der Region, oder Investitionen in Schulgebäuden, Kindergärten und Bauland. Wir sind ein wesentlicher Förderer des THWs, des Deutschen Roten Kreuzes und anderer Rettungsdienste sowie der Feuerwehr.

Wir fördern Verkehrssicherheitsprojekte sowie Projekte der Verkehrserziehung.

#### BILDUNG

Wir bilden über Bedarf aus. Mit einem Anteil von mind. 8 % liegen wir deutlich über dem branchenüblichen Anteil, der in der chemischen Industrie bei 3-4 % liegt.

Das örtliche Schulwesen unterstützen wir durch Ausstattung der Chemieräume und Chemiesammlungen und das Bereitstellen von Materialien für die Chemiekurse. Ein intensiver gegenseitiger Austausch zwischen Schule und Dr. Paul Lohmann® wird in beiderseitigem Interesse gepflegt.

Ebenso unterstützen wir Hochschulen durch die Bereitstellung von Equipment und Reagenzien sowie durch die fachliche Begleitung im Rahmen von Bachelor- und Master-Arbeiten. Zudem ermöglichen wir Stipendien.

Darüber hinaus haben wir eine Partnerschaft mit der Hochschule Weserbergland im Rahmen der dualen Studiengänge Bachelor of Science Wirtschaftsinformatik und Bachelor of Arts Betriebswirtschaft. Dr. Paul Lohmann persönlich ist Gründungsmitglied dieser Hochschule gewesen.

Um die bei uns vielfältigen Berufsmöglichkeiten schon jungen Menschen positiv zu vermitteln und sie in ihren Neigungen entsprechend frühzeitig zu fördern, bieten wir Ferienjobs und Praktika an und beteiligen uns an Jobportalen, Speed Datings, Hochschulinformationstagen sowie Berufe von A-Z und nehmen am jährlichen Girls-Day teil.

### SOZIALES

Auch unser soziales Engagement ist vielfältig. So haben wir eine enge Zusammenarbeit mit Institutionen für Menschen mit Behinderung, unterstützen und fördern z.B. die Taub Blinden Werkstatt, bieten Werkswohnungen an, fördern erfolgsversprechende Begabungen und Talente, unterstützen logistisch die Ferienbetreuung der Mitarbeiterkinder oder fördern die Mitarbeit im Gemeinwohl, Staatswohl und der Inneren Sicherheit.

Die unternehmensnahe Heimatstiftung Frankenberg Emmerthal unterstützt die evangelische Kirche.

### KULTUR

Das Spektrum umfasst die Unterstützung von kulturellen Veranstaltungen im Bereich Kunst, Theater, Musik und Museen bis hin zur Förderung der Weserbergland Musikwochen oder des Museums Hameln, das 1898 von Dr. Paul Lohmann in persona mitgegründet wurde.

Mit unserem Projekt "Kunst trifft Chemie" bieten wir Künstlern auf unserem Betriebsgelände eine ungewöhnliche Ausstellungsplattform an.

### SPORT

Der Sport ist nicht nur für die Gesundheit jedes Einzelnen essenziell wichtig, er übt in einer Gemeinschaft ebenso eine gesellschaftlich verbindende und integrierende Funktion aus. Für eine starke, gesunde Gemeinde fördern wir Bau und Pflege von Sportanlagen, helfen bei der Beschaffung von Ausrüstung und Sportgeräten, unterstützen auf vielfältige Weise die allgemeine Vereinsarbeit, Wettbewerbe und Sportveranstaltungen, wie z.B. die jährlich stattfindende und sehr populäre Drachenboot Regatta, an der viele unserer Mitarbeiter teilnehmen.

Neben der regionalen Förderung des Gemeinwesens an unseren Standorten Emmerthal und Lüneburg haben wir Förderprojekte auch an Standorten in den USA, Frankreich und Spanien.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
- ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
- iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

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

Aus Wettbewerbsgründen wird ausschließlich der Jahresumsatz veröffentlicht. Dieser hat sich im 5-Jahresvergleich stabil wie folgt entwickelt:



2017	116 Mio. €
2018	123 Mio. €
2019	126 Mio. €
2020	128 Mio. €
2021	135 Mio. €

## 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.

Dr. Paul Lohmann® ist politisch unabhängig und betreibt keine Lobbyarbeit. Außerhalb der branchenüblichen Institutionen nehmen wir keinerlei Einfluss auf politische Entwicklungen oder Gesetzgebungen.

Wir sind in den folgenden Institutionen/Verbänden als Mitglied engagiert:

- Verband der chemischen Industrie (VCI)
- Bund für Lebensmittelrecht und Lebensmittelkunde e.V. (BLL)
- Verband der Energieabnehmer VEA

Darüber hinaus engagieren wir uns für Projekte der WHO, der Unicef und der Food Fortification Initiative und der globalen Allianz für verbesserte Ernährung (GAIN). Wir sind zudem mit Gesundheitsbehörden in Interaktion.

### Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

- a. Wir leisten keine Geldspenden an Parteien oder Politiker.
- b. Wir leisten keine Sachzuwendungen an Parteien oder Politiker.

---

## 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.

Mit unserem CSR-Kompass verpflichten wir uns, bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen die jeweils geltenden Gesetze und Bestimmungen zu beachten. Wir stehen für Integrität. Ethisch unkorrektes Verhalten wird in keinerlei Form toleriert. Die ethischen Verhaltensmaßstäbe für uns, unsere Mitarbeiter und Geschäftspartner finden Ausdruck über die folgenden Eckpunkte:

### Korruption und Bestechung

Wir dulden keinerlei Form der Korruption. Das Ansehen und die Unabhängigkeit von Dr. Paul Lohmann® und unseren Mitarbeitern ist zu bewahren. Unseren Mitarbeitern ist es untersagt, Geschäftspartnern einen persönlichen Vorteil zu gewährleisten oder zu versprechen oder von diesen einen persönlichen Vorteil einzufordern oder anzunehmen.

Die Leitlinien und Maßnahmen sind über unsere Korruptionsprävention verständlich geregelt. Im Zweifel sind die Mitarbeiter dazu angehalten, Klärung mit dem Vorgesetzten zu suchen. Die Geschäftsführung und die Führungspersonen sind dazu verpflichtet, die Mitarbeiter im korrekten Verhalten zu unterstützen. Compliance-Schulungen finden in regelmäßigen Abständen statt.

### Interessenkonflikte

Wir sind bestrebt bei potentiellen oder bestehenden Interessenskonflikten durch Prävention und besonnenem Handeln sicherzustellen, dass sich Konflikte nicht nachteilig auf die Interessen von uns, unseren Partnern oder anderen Interessensgruppen auswirken. Unseren Mitarbeitern ist es untersagt, sich unzulässige Vorteile zu verschaffen.

Jegliche Vermutung eines bestehenden oder sich anbahnenden Interessenskonflikts ist umgehend, der Geschäftsleitung zu melden.

### Wettbewerbswidrige Handlungen

Wir halten uns an alle wettbewerbs- und kartellrechtlichen Regelungen. Zur Sicherstellung werden unsere Mitarbeiter diesbezüglich entsprechend geschult.

### Datenschutz

Wir verpflichten uns zu absoluter Verschwiegenheit und achten zum Schutz personenbezogener Daten von Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartnern alle national geregelten Rechtsgrundlagen.

Unser Datenschutzbeauftragter stellt die Einhaltung der Vorschriften sicher.

#### Sonstige strafbare Handlungen

Betrug, Diebstahl, Veruntreuung und Geldwäsche sind strafbare Handlungen und werden in keiner Weise geduldet. Die Mitarbeiter sind dazu aufgerufen, jedwede Zuwiderhandlung unverzüglich zu melden. Zum Schutz der hinweisenden Mitarbeiter wird im Rahmen des Hinweisgeberschutzgesetzes ein anonymes Brief-/ E-Mail-Postfach installiert.

Die Umsetzung des neuen Hinweisgeberschutzgesetzes, mit dem Mitarbeiter, die Informationen über Verstöße geben, zukünftig besser vor Repressalien geschützt werden sollen, ist bei uns vorbereitet. Mit dem endgültigen in Kraft treten des nationalen Gesetzes wird das Whistleblower-Verfahren in die internen Regeln integriert. Es wird eine Mitarbeiter-Information zu den neuen Bestimmungen und Verhaltensregeln geben.

Durch das externe Sedex Members Ethical Trade (SMETA) Audit wurde uns bis jetzt keinerlei Compliance Verstoß bestätigt. Wir sehen daher auch zukünftig keine einzuschätzenden Risiken oder aufkommende Bedrohungen und haben keine weiteren Ziele und Maßnahmen über das Gesetz hinaus definiert und haben auch in der Vergangenheit keine Ziele definiert.

Für das Thema Compliance ist bei uns die Geschäftsführung verantwortlich.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

**b.** Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Es gibt keine Korruptionsvorfälle und es wird entsprechend auf Korruptionsrisiken geprüft.

---

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle  
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

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

Es gibt keinerlei Korruptionsfälle. Dies wird über das regelmäßig stattfindende SMETA-Audit bestätigt.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
  - i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
  - ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
  - iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.
- b.** Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.
- c.** Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

SMETA bestätigt die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften.

# Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

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

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