



Fortschrittsbericht 2020 (Communication on progress – COP)

Betrachteter Zeitraum 01.01.2020 – 31.12.2020

United Nation Global Compact KMU Report

**Gustav Grolman GmbH & Co. KG
Fuggerstrasse 1
41468 Neuss
Germany**

Tel: +49 (2131) 936801
Fax: +49 (2131) 9368264
Web: www.grolman-group.com

Stand: 08. November 2021

Inhaltsverzeichnis

1	Erklärung zur kontinuierlichen Unterstützung des UNGC Nr. 7	3
2	Historie der Grolman Gruppe	5
3	Beschreibung der Maßnahmen	7
3.1	Menschenrechte	7
3.1.1	Policies.....	7
3.1.2	Anti-Diskriminierung und Diversität UNGC 1,2,6.....	7
3.1.3	Kinderarbeit und Zwangsarbeit UNGC 1,2,4,5	9
3.2	Arbeiten bei Grolman	13
3.2.1	Policies.....	13
3.2.2	Arbeitsbedingungen UNGC 3	13
3.2.3	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz UNGC 1	15
3.2.4	Talentmanagement	16
3.3	Compliance.....	19
3.3.1	Policies.....	19
3.3.2	Antikorruption UNGC 10	19
3.3.3	IT-Sicherheit.....	19
3.4	Umweltschutz.....	20
3.4.1	Policies Umweltpolitik UNGC 9	20
3.4.2	Energie und Treibhausgasemissionen UNGC 7,8	21
3.4.3	Abfall und Gefahrenstoffe UNGC 7,8.....	22
3.4.4	Lokale Verschmutzung UNGC 7,8	23
3.4.5	Nachhaltige Produkte UNGC 9	23
3.4.6	Kundengesundheit und –Sicherheit UNGC 9	23
3.5	Unsere Supply Chain	25
3.5.1	Policies.....	25
3.5.2	Nachhaltige Beschaffung	25
3.5.3	Konfliktminerale UNGC 1,2,4,5,8.....	27
3.6	Ausblick.....	27
3.7	Kennzahlenübersicht und Referenzen	28
3.8	Impressum	37

1 Erklärung zur kontinuierlichen Unterstützung des UNGC Nr. 7

Erklärung zur kontinuierlichen Unterstützung durch den Eigentümer des Unternehmens Gustav Grolman GmbH & Co. KG an unsere Anspruchsgruppen:

Ich freue mich, bestätigen zu können, dass die Gustav Grolman GmbH & Co. KG ihre Unterstützung der zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung erneut bekräftigt. Wir verpflichten uns dazu, den UN-Global Compact und seine Prinzipien mit der Unternehmensstrategie, der Unternehmenskultur in das Tagesgeschäft zu integrieren und uns an Projekten zur Nachhaltigkeit zu beteiligen, die allgemeinen Ziele der vereinten Nationen, insbesondere die Sustainable Development Goals (SDGs), zu fördern.

Als Familienunternehmen denken und handeln wir langfristig. Grundlage dabei ist, die Wahrung sämtlicher für das Geschäft relevanter Rechtsvorschriften – national und international. Unser Unternehmen orientiert sich dabei an verschiedenen Werten, Grundsätzen und Standards, die in dem Code of Conduct zusammengefasst sind. Wir handeln ebenfalls unter Berücksichtigung der Leitlinien des Responsible Care Programms des Verband Chemiehandels bzw. der chemischen Industrie. Wir unterstützen seit 2020 die Prinzipien des UN-Global Compact im Bereich der Menschenrechte, Arbeitsnorm, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfungen und richten unsere Unternehmensstrategie und unsere Unternehmenskultur auf die Realisierung dieser übergeordneten Normen aus. In der Erklärung der Konferenz der Vereinten Nationen über Umwelt und Entwicklung (UNCED) 1992 in Rio de Janeiro konkretisiert das Vorsorgeprinzip in Kapitel 35 Absatz 3 der Agenda 21 wie folgt:

„Angesichts der Gefahr irreversibler Umweltschäden soll ein Mangel an vollständiger wissenschaftlicher Gewissheit nicht als Entschuldigung dafür dienen, Maßnahmen hinauszuzögern, die in sich selbst gerechtfertigt sind. Bei Maßnahmen, die sich auf komplexe Systeme beziehen, die noch nicht voll verstanden worden sind und bei denen die Folgewirkungen von Störungen noch nicht vorausgesagt werden können, könnte der Vorsorgeansatz als Ausgangsbasis dienen.“

Dieses Vorsorgeprinzip bedeutet für unser Unternehmen konkret, dass wir denkbaren Belastungen bzw. Schäden für die Umwelt bzw. die menschliche Gesundheit im Voraus (trotz unvollständiger Wissensbasis) vermeiden oder weitestgehend verringern. Zur Erfüllung der Ansprüche und Anforderungen und der relevanten Rahmenbedingungen haben wir ein integriertes Managementsystem implementiert, das die besonderen Anforderungen der DIN EN ISO 9001 (Qualität), DIN EN ISO 14001 (Umwelt) und Responsible Care (Verantwortliches Handeln im Umgang mit Chemikalien) erfüllt. In einer Kontextanalyse werden die internen und externen Themen identifiziert und mittels Stakeholderanalyse und prozessbezogenen Risikoanalysen die Anforderungen an die verschiedenen Prozesse identifiziert und deren Umsetzung sichergestellt. Dieses integrierte Managementsystem ist prozessorientiert aufgebaut, in einem Handbuch und Verfahrensanweisungen beschrieben. Die Prozesse werden gemäß der PDCA-Logik mit Turtle Diagrammen gesteuert, mit Prozesskennzahlen (KPIs) gemessen und mittels KVP verbessert.

Die nachfolgenden Seiten zeigen eine Darstellung, der von uns praktizierten Maßnahmen und dem Fortschritt in der Umsetzung der Themen des Nachhaltigkeitsmanagements. Unter dem Punkt Ergebnisse werden Messungen und Auswertungen der verschiedenen Bereiche, entsprechend des GRI-Standards (Global Reporting Initiative) berichtet.

In diesem jährlichen Fortschrittsbericht beschreiben wir unsere Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Integration des UN Global Compact und seiner Prinzipien in unsere Geschäftsstrategie, Unternehmenskultur und unseren täglichen Betrieb. Wir verpflichten uns ebenfalls dazu, diese Informationen unter Einsatz unserer primären Kommunikationskanäle an unsere Anspruchsgruppen weiterzuleiten und freuen uns über jegliches Feedback.

Mit freundlichen Grüßen

Florian Grolman

2 Historie der Grolman Gruppe

Die Grolman Gruppe steht für den internationalen Vertrieb von Produkten der Spezialchemie. Das Unternehmen unterhält einzelne Verkaufsbüros in allen europäischen Ländern, der Türkei, Maghreb, Indien und China die jeweils durch technischen Vertrieb, Kundenserviceteams und Lagerhaltung unterstützt werden.

Das in der fünften Generation geführte Familienunternehmen befindet sich seit seiner Gründung im Jahre 1855 in Privatbesitz. Der Schlüssel zum Unternehmenserfolg liegt in einer kundenorientierten und effizient organisierten Unternehmensstruktur, bei der die Bedürfnisse der Kunden die treibende Kraft sind.

Gustav Grolman GmbH & Co. KG ist ein in der fünften Generation geführtes Unternehmen, das sich auf den internationalen Vertrieb von mineralischen Füllstoffen, Additiven, Pigmenten und Bindemitteln spezialisiert hat. Die Firma wurde im Jahre 1855 von Karl Sophus Gustav Grolman als Spedition gegründet und wird seitdem von der Familie geführt. Durch den Transport von Baustoffen entwickelte sie Kontakte zur Baustoff-Industrie und schaltete sich zunehmend selber in den Handel mit Rohstoffen ein.

Ab 1860 kam der Handel mit mineralischen Füllstoffen, insbesondere China Clay und Talkum, hinzu. Die Papier- und Keramikindustrie stellten wichtige Abnehmer dar. Die Aktivitäten wurden über Deutschlands Grenzen, insbesondere nach Russland hin, ausgedehnt. Diese Entwicklung fand erst mit der russischen Revolution 1917 ein jähes Ende. Die nächsten beiden Jahrzehnte führten zu einem Ausbau der Vertriebsaktivitäten über Deutschland hinaus ins Baltikum, nach Skandinavien und Südeuropa. Nach 1945 begann der Wiederaufbau der Vertriebsaktivitäten in der Bundesrepublik Deutschland zunächst in den angestammten Märkten Papier und Keramik.

Mit Beginn der sechziger Jahre gewannen mineralische Füllstoffe in der Farben- und Lack-, Kautschuk- und Kunststoffindustrie zunehmend an Gewicht. Um der damit wachsenden Bedeutung dieser Branchen Rechnung zu tragen und die sich daraus ergebenden Chancen zu nutzen, erweiterte die Firma ihr Lieferprogramm um Pigmente renommierter, internationaler Produzenten. Mit Lifocolor erwarb Grolman im Jahre 1988 eine Masterbatch-Produktion in Lichtenfels. 1982 wurden mit Dirk und Jürgen Grolman zwei Mitglieder der fünften Generation im Unternehmen tätig.

Die Aufnahme von Additiven und Bindemitteln in das Lieferprogramm stellte eine sachgerechte Erweiterung der Vertriebsaktivitäten dar. Der technische Vertrieb in die Farben- und Lack-, Klebstoff-, Dichtungsmassen-, Kautschuk-, Kunststoff-, Papier, Pharma- und Kosmetikindustrie hat sich zum Kerngeschäft entwickelt.

Grolman eröffnete Vertriebsbüros in 35 europäischen Ländern und Sourcing-Büros in China und Indien. Im Jahre 2007 wurde in Frankreich das erste anwendungstechnische Labor für Lacke und Farben eröffnet, dem weitere Kunststoff- und Lacklabore in den nächsten Jahren folgten. Alle Mitarbeiter bekamen Zugriff auf ein europaweites CRM-System, welches differenzierte Aussagen nach Märkten und Produkten erlaubt. Die Grolman-Gruppe wurde zu einem der führenden europäischen Distributoren der Spezialchemie. 2004 wurde mit Florian Grolman ein weiteres Mitglied der fünften Generation im Unternehmen tätig.

Grolman eröffnete Vertriebsbüros in der Türkei, Nordafrika, Indien und China. Der Bereich Personal Care wurde ausgebaut und um anwendungstechnische Labore ergänzt. 2017 wurde mit Mike Dörsam das erste Nicht-Familienmitglied in die Geschäftsleitung aufgenommen. Seit 2019 arbeitet mit Clemens Grolman der erste Vertreter der sechsten Generation im Unternehmen.

Durch die konsequente Ausrichtung auf nachhaltige Zukunftstechnologien und Endkundenbedürfnisse werden kontinuierlich neue Anwendungen entwickelt. Die zunehmend partizipative Organisation unseres Teams aus Spezialisten ermöglicht es uns im Dialog mit allen unseren Partnern, Volatilität und Komplexität als Chance zu begreifen.

3 Beschreibung der Maßnahmen

Im Folgenden sind die Maßnahmen bzgl. der einzelnen Handlungsfelder des UN Global Compact im Jahre 2020 beschrieben.

3.1 Menschenrechte

3.1.1 Policies

Auszug aus unserer Arbeitspolitik: Seit 1855 steht die Gustav Grolman GmbH & Co. KG für effiziente und kundenorientierte Dienstleistungen. Als einer der führenden Vertrieber für Spezialchemie in Europa spannt sich unser stetig wachsendes Unternehmen über Standorte in nunmehr 40 Ländern auf drei Kontinenten. Die Qualität und Zuverlässigkeit unserer Arbeit ließ unser Unternehmen stetig wachsen, doch wir sind uns bewusst, dass mit dem wirtschaftlichen Wachstum auch die Verantwortung wächst, die wir gegenüber unseren Mitmenschen und Umwelt tragen.

Um nicht nur unseren eigenen Maßstäben hinsichtlich Produktivität und Effizienz gerecht zu werden, sondern auch unserer Pflichten und Verantwortungen als Arbeitgeber Rechnung zu tragen, bekennen wir uns zu einer sozial sowie ökologisch nachhaltigen Gestaltung unserer Arbeitsbedingungen. Getragen von Menschenrechten, sowie den guten Sitten von Würde und Anstand möchten wir in unserem Unternehmen für Toleranz und Gerechtigkeit eintreten und jegliche Form von Diskriminierung und Ausgrenzung verhindern. Vertraglich zugesicherte, faire Bezahlung sowie der langfristige Schutz der körperlichen Unversehrtheit unserer Belegschaft stehen im Kern unserer Bestrebungen.

Unser Ziel ist die Schaffung eines nachhaltigen Verhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen, das auf gegenseitigem Respekt und Vertrauen fußt.

3.1.2 Anti-Diskriminierung und Diversität UNGC 1,2,6

- Einführung / Erweiterung der Unternehmenspolitik mit einem Code of Conduct insbesondere zum Thema Menschenrechte, Anti-Diskriminierung und Diversität.
- Eine Reihe Maßnahmen zum Thema Diskriminierung wurden umgesetzt u.a. Schulung aller Mitarbeiter zu den Themen, Merkblatt zum Thema AGG, Benennung einer Frauenbeauftragten.
- Die Infrastruktur für Mitarbeiter mit Behinderungen wurde umgesetzt um einen barrierefreien Zugang mittels Rampen an den Treppen, barrierefreie Toiletten etc. zu gewährleisten.
- Es wurde ein Whistleblower Verfahren gemeinsam mit unseren Wirtschaftsprüfern und deren speziell dafür entwickelter Software vereinbart, das in 2022 umgesetzt wird.
- Lohngleichheit wird durch Tarifvertrag sichergestellt und somit nachhaltig umgesetzt.
- Die Gefährdungsbeurteilung für alle Lager und Büroarbeitsplätze wurde verbessert und weiterentwickelt. Hierzu gehört auch, dass den Arbeitnehmern sichere, geeignete Einrichtungen am Arbeitsplatz unter einem Hygienekonzept bereitgestellt werden.
- Die Arbeitnehmer haben die freiwillige Möglichkeit den Gesundheitscheck der Krankenkassen wahrzunehmen und dadurch Verbesserungen der Gesundheit zu erreichen.
- Konkret verbessern wir die Verpflegung bei Veranstaltungen durch Obst, Getränke, leichte Speisen, vegetarische und vegane Verpflegung nach Wunsch der Teilnehmer. Wegen Covid-19 haben im Jahr 2020 allerdings keine Veranstaltungen am Standort Neuss stattgefunden.
- Die Ernährung und Gesundheit der Mitarbeiter ist uns ein Anliegen – dies fördern wir durch aktives Engagement, d.h. Information, Kommunikation und Weiterbildungsangebote zu Bewegung und Ernährung während der Arbeitszeit.
- Die Arbeitnehmer werden durch aktives Vorleben und Handeln aller Führungskräfte vor Belästigung am Arbeitsplatz geschützt, einschließlich vor physischer, verbaler, sexueller oder

psychologischer Belästigung, Missbrauch oder Drohungen. Darauf wird schon bei der Schulung für neue Mitarbeiter hingewiesen. Wir haben eine Beschwerdestelle nach Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz eingerichtet.

Vielfalt und Chancengleichheit

Diversität im Kontrollorgan unter Angestellten

Diversitätskategorie	Anzahl Angestellte	Anteil Angestellte in Prozent
Gesamtbelegschaft	79	100,0%
nach Geschlecht		
weiblich	45w	56,96%
männlich	34m	43,03%
Altersgruppe		
<30 Jahre	18 – 15w / 3m	0,04%
30 – 50 Jahre	36 – 18w / 60m	75,94%
>50 Jahre	28 – 14w / 16m	20,25%

Anzahl Nationen / Herkunft

Merkmal	Anzahl Angestellter	Anzahl Nationalitäten	Anteil
Gesamtzahl der Angestellte	79	5	6,3%

Verhältnis des Grundgehalts und Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern

Es wird kein geschlechterspezifischer Unterschied zwischen den Gehältern von Frauen und Männern in unserem Unternehmen gemacht.

Gleichbehandlung

Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

Im Berichtszeitraum 2020 wurden in der Organisation keine Vorfälle von Diskriminierung und somit auch keine nötigen Abhilfemaßnahmen gemeldet.

	Einheit	Kennzahl 2020	Zielwert	Ziel-Jahr	Kommentar
Prävention gegen Diskriminierung und Belästigung					
Anzahl gemeldeter Fälle durch dem Whistleblower-Verfahren zu Diskriminierungs- und Belästigungsthemen	#	0	100	2023	
Anzahl der bestätigten Diskriminierungsfälle	#	0	0	2021	

% der beschäftigten Arbeitnehmer, die aus Minderheitengruppen und / oder schutzbedürftigen Gruppen stammen, im Verhältnis zur gesamten Organisation	%	5	10	2024	
% der beschäftigten Arbeitnehmer, die aus Minderheitengruppen und / oder schutzbedürftigen Gruppen stammen, in Führungspositionen (ausschließlich Lenkungsausschuss, Vorstandsmitglieder)	%	0	5	2025	
% der beschäftigten Frauen in Bezug auf das gesamte Unternehmen	%	57	50	2025	
% Frauenanteil in Führungspositionen (ausschließlich Lenkungsausschuss, Vorstandsmitglieder)	%	20	50	2025	

3.1.3 Kinderarbeit und Zwangsarbeit UNGC 1,2,4,5

Bzgl. Kinderarbeit und Zwangsarbeit wurden verbindliche Maßnahmen und KPIs aufgenommen z.B. die Einhaltung der Gesetze und ILO Menschenrechtsnormen, Kinderarbeit, Zwangs- oder Pflichtarbeit (siehe Dashboard). In unserem Code of Conduct sprechen wir uns eindeutig gegen Kinder- und Zwangsarbeit aus.

Einen elektronischen ID-Check bei Einstellung haben wir nicht eingeführt, lassen uns aber im Bewerbungsgespräch vor Ort immer zum Abgleich die Originale der eingereichten Bewerbungsunterlagen zeigen und gleichen diese mit den Kopien ab, um Fälschungen aufzudecken.

Eine Whistleblower Software betreiben wir ab 2022 mit unseren Wirtschaftsprüfern Grant Thornton AG, Johannstraße 45 in 41472 Düsseldorf.

Kennzahlen:

Mitarbeiterstruktur – Anzahl Führungskräfte, davon Frauen (mit Geschäftsführung)

Merkmal	Anzahl Angestellter	Anzahl Führungskräfte	Anteil
Gesamtzahl der Angestellte	79	10	12,6%
weiblich	45	2	4,0%
männlich	34	8	23,5%
divers	0	0	0,0%

Hauptsitz der Organisation

Gustav Grolman GmbH & Co. KG, Fuggerstraße 1, 41468 Neuss

Betriebsstätten

Wir sind mit unserer Organisation in folgenden Ländern tätig:

Land	Stadt
Deutschland	Neuss

Rechtsform

Die Gustav Grolman GmbH & Co. KG ist eine Kommanditgesellschaft.

Tarifverträge

Gesamtzahl der Angestellten	Gesamtzahl der Angestellten, die von Tarifverträgen erfasst sind	Anteil von Angestellten, die von Tarifverträgen erfasst sind
79	74	93,67%

Anmerkung: Nur die leitenden Angestellten sind nicht im Tarif erfasst. Diese erhalten jedoch eine große Anzahl der tariflichen Leistungen.

Kinderarbeit

Betriebsstätte und Lieferanten mit erhöhtem Risiko von Vorfällen von Kinderarbeit

In unserer Organisation gibt es keine Betriebsstätte oder Lieferanten, die Risiko behaftet bezüglich Kinder- und Jugendarbeit gelten. In der Deutschen Gesetzgebung ist Kinderarbeit grundsätzlich nicht erlaubt.

Zwangs- oder Pflichtarbeit

Betriebsstätte und Lieferanten mit dem erhöhten Risiko von Vorfällen von Zwangs- und Pflichtarbeit

In unserer Organisation gibt es keine Betriebsstätten und Lieferanten, die dem Risiko der Zwangs- und Pflichtarbeit von Mitarbeitern unterliegen.

	Einheit	Kennzahl 2020	Zielwert	Ziel-Jahr	Kommentar
Geschäftsethik					
Anzahl der gemeldeten Informationssicherheitsvorfälle	#	0	0	2021	
Anzahl der bestätigten Informationssicherheitsvorfälle	#	0	0	2021	
% aller Betriebsstätten, die im letzten Geschäftsjahr auf ihre Kontrollverfahren zu Fragen der Geschäftsethik kontrolliert wurden	%	0	80	2026	
% aller Betriebsstätten, für die im letzten Geschäftsjahr eine	%	100	100	2021	

Risikobewertung zu Fragen der Geschäftsethik durchgeführt wurde					
Anzahl der gemeldeten Korruptionsvorfälle	%	0	0	2021	
Anzahl der bestätigten Korruptionsvorfälle	%	0	0	2021	
Anzahl geprüfter Zulassungsverfahren für sensible Transaktionen (z.B. Geschenke, Reisen)	#	80	100	2022	

Elternzeit

Kategorie	Anzahl Angestellter	davon weiblich	davon männlich
Angestellte mit Anspruch auf Elternzeit	79	45	34
Angestellte die Elternzeit im Berichtszeitraum in Anspruch genommen haben	5	3	2
Angestellte die im Berichtszeitraum nach der Elternzeit wieder an ihren Platz zurück gekehrt sind	1	1	0
Angestellte die nach 12 Monaten Rückkehr aus der Elternzeit noch beschäftigt waren	4	2	2

Größe der Organisation

Anzahl der Angestellten:	79
Gesamtzahl der Betriebe:	1
Nettoumsatz/Erlöse in Euro:	www.bundesanzeiger.de
Anzahl angebotener Produkte/Dienstleistungen:	2.000

Information zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern

Kategorie	Anzahl Angestellter
weiblich	45
männlich	34
Gesamtzahl der Angestellten	79

Art des Arbeitsvertrages	Anzahl der Angestellten
unbefristet weiblich/männlich	78 (44 w/34m)
befristet weiblich/männlich	1 w
Gesamtzahl der befristet bzw. unbefristet beschäftigten Angestellten	79

Land/Region	unbefristet	befristet	Angestellte Gesamt
Deutschland, Neuss	78	1	79
Summe der Angestellten	78	1	79

Beschäftigungsverhältnis	Anzahl der Angestellten
Vollzeit weiblich/männlich	69 (36 w / 33 m)
Teilzeit weiblich/männlich	9 w / 1 m
Gesamtzahl der voll- und teilzeitbeschäftigten Angestellten	79

3.2 Arbeiten bei Grolman

3.2.1 Policies

Auszug aus der Arbeitspolitik zu Gesundheit und Sicherheit: Als einer der führenden Vertrieber für Spezialchemie gehört der Umgang mit schwerem Gerät und potentiell gefährlichen Substanzen zum Alltag vieler unserer Mitarbeiter*innen. Wir legen deshalb großen Wert auf die Gewährleistung der körperlichen Unversehrtheit unserer Belegschaft am Arbeitsplatz. Die Bereitstellung von qualitativ hochwertiger, allgemeiner und verfahrensspezifischer Schutzausrüstung steht hier im Vordergrund. Darüber hinaus formulieren wir spezifische Verfahrensanweisung für den Umgang mit Chemikalien und den generellen Werksbetrieb.

Abgeleitet werden diese Maßnahmen und Verfahrensanweisungen aus einer Analyse der Gesundheits- und Sicherheitsrisiken.

Um auch körperlichen und geistigen Langzeitschäden präventiv entgegenzuwirken, schaffen wir zudem Angebote zur nachhaltigen Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen.

Als zukunftsorientierter Arbeitgeber möchten wir ein nachhaltiges Klima schaffen, das auf gegenseitigem Respekt basiert und sowohl uns als auch unseren Arbeitnehmer*innen Sicherheit, Erwartbarkeit sowie Flexibilität bietet. Wir erreichen dies durch Tarifverträge und den sozialen Dialog über Betriebsräte oder ähnliche Plattformen, um ad hoc auf akute Entwicklungen reagieren und informieren zu können.

3.2.2 Arbeitsbedingungen UNGC 3

- Wir fördern Frauen in allen Positionen insbesondere Managementpositionen als wichtigen Beitrag unseres Unternehmens zur Gleichstellung der Geschlechter. Hierzu gehört insbesondere auch die Flexibilisierung von Arbeitszeiten durch sinnvolle Gleitzeitmodelle und mobiles Arbeiten. Wir sind ein „Familienfreundliches Unternehmen“.
- Die Einhaltung von Mindestlohnstandards und Einhaltung von tariflicher Entlohnung ist über unsere aktive Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband selbstverständlich.
- Wir stellen sicher, dass sich unser Unternehmen nicht in irgendeiner Form an Zwangs- oder Fronarbeit beteiligt.
- Qualität und Effizienz der internen und externen Trainings werden verbessert und stetig auf Basis des Feedbacks der Teilnehmer verbessert. Hierzu gehört ebenfalls der Einsatz von Coaches zum Abbau von emotionalen Konflikten.
- Arbeits- und Gesundheitsschutz hat einen hohen Stellenwert in unserem Unternehmen. Auf Basis aktueller Gefährdungsbeurteilungen werden auch psychische Belastungen bewertet und entsprechende Maßnahmen abgeleitet.
- Interaktive Kommunikation zwischen Management und Mitarbeitern z.B. wöchentliche und monatliche Meetings zum Austausch und gemeinsamen Finden von Lösungen und Strategien in der Zusammenarbeit: Wie kehren wir sicher in Pandemiezeiten an den Arbeitsplatz zurück.
- Eine transparente, nachvollziehbare und offen kommunizierte HR Strategie hat zum Ziel insbesondere das gesamte Spektrum älterer Arbeitnehmer und junger Menschen wie z.B. Auszubildende, Praktikanten, Studenten und langjährige Mitarbeiter etc. an das Unternehmen zu binden und zu begeistern. Hierzu fördern wir gezielt Ausbildung und duales Lernen im Unternehmen.
- Es wird Kompensation für zusätzliche Arbeitszeit gewährt, flexible Arbeitszeiten und Sonderurlaub sind tarifvertraglich geregelt.
- Kommunikation hat einen wichtigen Stellenwert – hier wird insbesondere das Recht auf Versammlungsfreiheit gewährt

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird gefördert z.B. durch das Angebot von Elternzeit, flexible Arbeitszeiten und einen Zuschuss Kinderbetreuung.

Arbeitnehmer und Arbeitgeberverhältnis 2020

Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen

- Die Frist zur endgültigen signifikanten betrieblichen Veränderungen gegenüber der Belegschaft und Vertretern beträgt in unserer Organisation üblicherweise mehrere Wochen bzw. Monate. Die betriebliche Mitbestimmung ist durch einen Tarifvertrag geregelt. Mitteilungsfristen und Regelungen sind hier eindeutig geregelt.

Kennzahlen:

	Einheit	Kennzahl 2020	Zielwert	Ziel-Jahr	Kommentar
Sozialer Dialog					
% aller Mitarbeiter:innen, die nach Tarifvertrag arbeiten	%	100	100	2021	
% der Mitarbeiter, die von einem Betriebsrat vertreten sind	%	0	0	2021	Es gibt keinen Betriebsrat

	Einheit	Kennzahl 2020	Zielwert	Ziel-Jahr	Kommentar
Arbeitsbedingungen					
% der Mitarbeiter:innen, die im letzten Jahr an den veranstalteten Betriebsversammlungen, Neumitgliederversammlungen, sowie Sondersitzungen zu akuten Situationen, insb. Arbeitsbedingungen teilgenommen haben	%	85	100	2023	
% aller Mitarbeiter:innen, deren Vertrag zugesicherte Kompensation für Überstunden oder atypische Arbeitszeiten beinhaltet	%	80	80	2021	Bei Mitarbeiter:innen in Führungspositionen verzichtet Grolman auf Arbeitszeiterfassung
% aller Mitarbeiter:innen, die flexible Arbeits(-zeit)modelle nutzen	%	100	100	2021	
% von Arbeitsverträgen mit Klauseln zu zusätzlichem	%	100	100	2021	

Urlaub, der den gesetzlichen Mindestanspruch überschreitet					
% von Arbeitsverträgen, die eine 24-stündige Erholungszeit innerhalb eines Zeitrahmens von sieben aufeinanderfolgenden Tagen garantieren	%	100	100	2021	

3.2.3 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz UNGC 1

Das Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wird mittels Maßnahmen auf Basis einer Risikobewertung der Gesundheitsthemen für Mitarbeiter und Subunternehmer gefördert.

Abgeleitet wurden eine aktuelle H&S Schulung, die Sicherheitsfachkraft berät uns wie wir die Arbeitsplätze ergonomischer gestalten können. Wir bieten einen Zuschuss bzw. Übernahme der Kosten für Arbeitsplatzbrillen, Headsets für Arbeitsplätze.

In einer Umfrage zu psychosozialen Stress haben wir die Mitarbeiter während der Pandemie befragt, Maßnahmen waren nicht notwendig. Die Durchführung von regelmäßigen Arbeitssicherheitsaudit TÜV inkl. der Ableitung von Maßnahmen zeichnen uns aus.

Quote der Berufskrankheiten, Verletzungen und Abwesenheiten

Merkmal	Anzahl Tage gesamt	Anzahl Tage	Anteil
Berufskrankheiten	20.086	0,0	0,0%
Abwesenheit	20.086	566	2,82%
Arbeitsunfälle / Verletzungen	20.086	3,0	0,01%

Kennzahlen:

	Einheit	Kennzahl 2020	Zielwert	Ziel-Jahr	Kommentar
Gesundheit und Sicherheit von Arbeitnehmer:innen					
Quote der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit (Lost time injury frequency rate, LTIR) für direkte Arbeitskräfte = Gesamtzahl der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit x 1.000.000 / insgesamt geleistete Arbeitsstunden	%	7,94	0	2022	
Arbeitsunfall-Schwerequote (Lost time injury severity rate, LTI) für direkte Arbeitskräfte = Anzahl der durch Verletzungen verursachten Fehltage x 1.000 / insgesamt geleistete Arbeitsstunden	%	0,02	0	2022	

% Veränderung der Unfallhäufigkeitsrate im letzten Jahr (LTIR Berichtsjahr vs. LTIR Vorjahr = 0,03)	%	26367%	0	2022	
% der Mitarbeiter:innen, die angebotene Präventivmaßnahmen gegen Stress und Lärmbelastung wahrnehmen	%	25	80	2023	
% der Mitarbeiter:innen, die das Angebot einer Gesundheitsuntersuchung (z.B. Sehtest) wahrgenommen haben	%	8	80	2022	
% aller operativen Standorte, für die eine Risikobewertung zu Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit durchgeführt und veröffentlicht wurde	%	100	100	2021	
% der Mitarbeiter:innen, die durch betriebliche Gesundheitsvorsorge abgedeckt sind	%	15	90	2023	
% aller relevanten Mitarbeiter:innen, die mit angemessener Schutzausrüstung ausgestattet wurden	%	100	100	2021	
% aller nicht-deutschsprachigen Mitarbeiter:innen, für die die Verfahrensanweisung zum Arbeitsschutz und zur Arbeitssicherheit in Muttersprache zugänglich gemacht worden ist	%	100	100	2021	Es gibt aktuell keine nicht-deutschsprachigen Mitarbeiter:innen

3.2.4 Talentmanagement

Das Thema Talentmanagement wurde mit Maßnahmen wie z.B. ein transparentes Recruitingverfahren, konsequente Leistungsbewertung der Mitarbeiter, individualisierte Trainingspläne und Abbau von psychosozialen Stress verbessert. Die Mitarbeiter dürfen Schulungsangebot wahrnehmen und sich zu Webinaren und Trainings anmelden, die für ihren Bereich wichtig sind und sie in der Ausführung ihrer Aufgaben unterstützen. Auch die Begehungen der Sicherheitsfachkraft dienen dazu, die Arbeitsplätze ergonomisch und sicher für die Mitarbeiter zu gestalten.

Kennzahlen:

	Einheit	Kennzahl 2020	Zielwert	Ziel-Jahr	Kommentar
Schulungs- und Karrieremanagement					
% aller Mitarbeiter:innen, die einer regelmäßigen Beurteilung der individuellen Arbeitsleistung unterzogen werden (mindestens einmal jährlich)	%	10	90	2023	
% aller Mitarbeiter:innen, mit denen ein individueller Entwicklungs- und Karriereplan ausgearbeitet worden ist	%	35	90	2024	
# Durchschnittliche Schulungsstunden zur Entwicklung von Kenntnissen und Fähigkeiten pro Mitarbeiter:in im letzten Geschäftsjahr	#	96	96	2021	
% aller relevanten Mitarbeiter:innen, die eine Schulung zu Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsrisiken und zu bewährten Arbeitspraktiken durchlaufen haben	%	99	100	2022	
% aller Arbeitnehmer:innen, die eine Sensibilisierungsschulung zu Informationssicherheitsverletzungen (Datenschutz) durchlaufen haben	%	50	75	2023	
% der gesamten Belegschaft, die Schulungen zur Vermeidung von Diskriminierung, Belästigung und Menschenrechtsverletzung erhalten haben	%	80	100	2023	
% der neuen Mitarbeiter, die die Sicherheitsunterweisung/Einarbeitung neuer Mitarbeiter inkl. Themen zur Vermeidung von Diskriminierung, Belästigung und Menschenrechtsverletzung durch Sicherheitsbeauftragten durchlaufen haben	%	80	100	2023	
% der Subunternehmer:innen, die auf dem Gelände arbeiten, die eine Gesundheits- und	%	50	50	2023	

Sicherheitsschulung durchlaufen haben					
% der gesamten Belegschaft an allen Standorten, die Training oder Schulung (intern oder extern) zu Umweltthemen erhalten haben	%	50	75	2022	
% der gesamten Arbeitskräfte, die zu Fragen der Geschäftsethik geschult wurden (z.B. durch E-Learning)	%	0	75	2024	
% Anteil Beschaffer:innen, die zu sozialen und ökologischen Themen innerhalb der Lieferkette geschult worden sind	%	0	80	2024	
% aller Arbeitnehmer:innen, die eine Schulung zu Energieeffizienz / umweltfreundlichen Fahren erhalten haben	%	0	80	2023	

Neu eingestellte Angestellte und Angestellten Fluktuation

Merkmal	Anzahl Angestellter	Anzahl Eintritte	Eintrittsrate	Anzahl Austritte	Fluktuationsrate
Anzahl der Angestellten	82	10	12,2	3	3,7
Nach Geschlecht weiblich	48	4	8,3	1	2,1
männlich	34	6	17,6	2	5,9
Altersgruppe <30 Jahre	16	3	18,8	0	0
30 - 50 Jahre	41	5	12,2	1	2,4
>50 Jahre	25	2	8	2	8,0

3.3 Compliance

3.3.1 Policies

Auszug aus der Arbeitspolitik zu Geschäftsethik, Code of Conduct:

Rechtmäßiges, ethisches Verhalten und fairer Wettbewerb sind integrale Bestandteile aller unserer Handlungen. Glaubwürdig, verlässlich, konsistent und berechenbar zu handeln – zu jedem Zeitpunkt an jedem Ort. Eine Vernachlässigung oder Missachtung dieser Grundregeln zugunsten geschäftlicher Erfolge steht in klarem Widerspruch zu unserer Unternehmenskultur.

Dieses Fundament unserer Geschäftstätigkeit ist unabdingbare Voraussetzung für einen vertrauensvollen Umgang mit unseren Mitarbeitenden, Kunden und Geschäftspartnern sowie der Öffentlichkeit.

3.3.2 Antikorruption UNGC 10

- Wir stellen durch persönliches Engagement der Führungskräfte sicher, dass die internen Verfahren das Engagement des Unternehmens zur Korruptionsbekämpfung unterstützen.
- Korruptionsrisiken werden bei der Abwicklung von Geschäften beurteilt und entsprechende Maßnahmen durch z.B. 4 Augen Prinzip umgesetzt. Ein klares Statement findet sich hierzu in unserem „Code of Conduct“.
- Korruption und Bestechung wird vermieden z.B. durch die Einführung eines Whistleblower Meldeverfahren bei einem unabhängigen Partner unseres Unternehmens.
- Diverse Zertifizierungen wie Qualität, Umwelt und Responsible Care führen zu regelmäßigen internen und externen Bewertungen aller Prozesse und die Ableitung von Verbesserungsmaßnahmen.
- Grolman will ein selbstorganisiertes, teales Unternehmen werden und somit einen innovativen und nachhaltigen Entwicklungsprozess der Unternehmenskultur umsetzen.
- Wir fördern durch unsere Aktivitäten gezielt KMU durch Innovationen z.B. durch Kommunikation und Schulung sowie die Zusammenarbeit mit Universitäten und Endkunden
- „Korruptionsbekämpfung“ und/oder „ethisches Verhalten“ wird in Verträgen mit unseren Geschäftspartnern als grundlegendes Prinzip erwähnt.

3.3.3 IT-Sicherheit

- Das integrierte Managementsystem zielt auf die Umsetzung von Prozessen und Verfahren unter Berücksichtigung der rechtlichen und normativen Vorgaben sowie den Stakeholder Anforderungen.
- Due-Diligence Analyse der wirtschaftlichen, rechtlichen, steuerlichen und finanzielle Verhältnisse der Partner wird regelmäßig analysiert zu der im Geschäftsverkehr erforderlichen Sorgfalt.
- Mit dem Code of Conduct und den verbundenen Compliance Schulungen für alle Mitarbeiter wird z.B. das Thema Anti-Korruption, Bestechung, Bevorzugung etc. aufgegriffen und durch interne und externe Kontrollverfahren durch Wirtschaftsprüfer verbessert. Konkret werden beispielsweise sensible Transaktionen (hohe Summen, Drogenvorprodukte, CWÜ-Produkte) mit automatisierten Listen per IT geprüft.
- Compliance zum Thema Datenschutz- und Sicherheit wird mittels Schulung zum Thema DSGVO, Löschkonzept zur Aufbewahrung von Daten und zum Schutz von Daten Dritter, Datenschutzaudit, Datenschutzerklärung/Cookie Policy umgesetzt.

Politische Einflussnahme

Parteispenden

In unserer Organisation hat es in dem Berichtsjahr zu keinem Zeitpunkt direkte oder indirekte Geld- oder Sachzuwendungen an politische Parteien oder politisch tätige Personen gegeben.

3.4 Umweltschutz

3.4.1 Policies Umweltpolitik UNGC 9

Die Gustav Grolman GmbH & Co. KG verpflichtet sich:

- den Energieverbrauch eigener Gebäude im Rahmen eines KVP zu optimieren (auf Basis eines wirkungsvollen Monitorings der Verbrauchsdaten).
- durch Fahrertrainings, effiziente Fahrzeuge und einen achtsamen Einsatz und Konsum von Ressourcen und Treibstoffen zu unterstützen.
- umweltbewusstes Verhalten von Angestellten, Lieferanten und Kunden durch das Bereitstellen von Informationen und Schulungen zu unterstützen.

Abfallmanagement und chemische Rohstoffe: Aus unseren wirtschaftlichen Aktivitäten resultiert Abfall - direkt (Verpackung) und indirekt durch den Handel (Büro / Verwaltung). Die Gustav Grolman GmbH & Co. KG strebt an, die Abfallströme zu verringern (ohne Negativauswirkungen in Bezug auf Umwelt- und Arbeitssicherheit in Kauf zu nehmen) und Recyclingquoten zu erhöhen.

Die Gustav Grolman GmbH & Co. KG verpflichtet sich:

- Abfallströme an Standorten durch einen KVP zu reduzieren.
- einen bewussten Einsatz von Büromaterial sicherzustellen.
- Verwaltungsprozess wo möglich zu digitalisieren und die Menge von Ausdrucken zu reduzieren.
- Angestellte in den Bereichen Abfallvermeidung und Recycling weiterzubilden.
- Inhalte und Erkenntnisse bzgl. Gefahrguttransport aktuell zu halten und im Rahmen interner Weiterbildungen zu verbreiten.

Förderung umweltbewussten Handelns (Umweltdienstleistungen & nachhaltige Produkte): Die Gustav Grolman GmbH & Co. KG gibt sich nicht mit Positivwirkungen durch das firmeninterne Umweltmanagement zufrieden, sondern möchte auch mit dem eigenen Produktportfolio und Geschäftsmodell eine Positivwirkung bzgl. Nachhaltigkeit erzielen. Durch die gehandelten Produkte und Dienstleistungen hat die Gustav Grolman GmbH & Co. KG die Chance, andere Unternehmen mit der Transformation hin zu umweltfreundlicherem Wirtschaften zu unterstützen, eine Chance, welche die Gustav Grolman GmbH & Co. KG wahrnimmt. Das Management selbst ist bezüglich Nachhaltigkeitsaspekten in einem ständigen Austausch mit Lieferanten.

Die Gustav Grolman GmbH & Co. KG verpflichtet sich:

Kund*innen und Lieferant*innen durch das Bereitstellen von Informationen und Weiterbildungsmaßnahmen zu nachhaltigem Wirtschaften zu animieren.

Kundengesundheit und Kundensicherheit: Der Gustav Grolman GmbH & Co. KG liegt die Sicherheit und Gesundheit ihrer Kund*innen am Herzen. Um diese zu schützen, setzt die Gustav Grolman GmbH & Co. KG eine Vielzahl von Maßnahmen um. Zum einen wurde eine unternehmensspezifische Notfallvorsorge und ein entsprechendes Notfallvorsorgeverfahren einrichtet. Auch Rückrufprozesse sowie Beschwerdemechanismen wurden etabliert und den Kund*innen zur Verfügung gestellt. Für eine solche Interaktion muss es jedoch nicht zu einer problematischen Situation kommen. Jederzeit sind die Kund*innen eingeladen, Feedback zu äußern. Die Gustav Grolman GmbH & Co. KG stellt einen einfach zu bedienenden Feedback-Mechanismus bereit. Das Feedback wird gesammelt und ohne Weitergabe sensibler Kund*innendaten ausgewertet. Weiterhin implementierte das Unternehmen das HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points) Programm. Es liegt eine Inventarliste potenziell schädlicher Stoffe vor.

3.4.2 Energie und Treibhausgasemissionen UNGC 7,8

- Das integrierte Managementsystem (insbesondere die ISO 14001) zielt auf die nachhaltige und dauerhafte Verbesserung der Umweltleistung des Unternehmens. Hierzu dienen neben dem zertifizierten Managementsystem auch das Energieaudit nach DIN EN 16247 der Aufdeckung von Verbesserungspotentialen unter besonderer Berücksichtigung der Reduzierung der CO₂ Emissionen.
- Maßnahmen wurden beispielsweise im Rahmen der Beschaffung Ökogas, Einkauf von CO₂ Zertifikaten zur Kompensation von Scope 1 Emissionen. Im Bereich Logistik wurden Kombilieferungen zur Routenoptimierung eingeführt und umgesetzt.
- Intern wurden z.B. Face-to-Face Meetings d.h. Reiseaufwände reduziert und virtuelle Meetings per MS-Teams etabliert. Für Nutzer von Firmenwagen wurden Spritspartrainings angeboten.

Kennzahlen:

	Einheit	Kennzahl 2020	Zielwert	Ziel-Jahr	Kommentar
Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen					
Gesamtenergieverbrauch in MWh *	MWh	154,6	n.a.	n.a.	* = Daten aus Berichtsjahr 2019
Ökostrom-Anteil bei der Gebäudeversorgung *	%	100	100	2021	* = Daten aus Berichtsjahr 2019
Scope 1 Treibhausgasemissionen in metrischen Tonnen CO ₂ e *	CO ₂ e	186,4	n.a.	n.a.	* = Daten aus Berichtsjahr 2019
davon entfallen auf Firmenwagen *	CO ₂ e	137,2	n.a.	n.a.	* = Daten aus Berichtsjahr 2019
davon entfallen auf Heizungen *	CO ₂ e	49,2	n.a.	n.a.	* = Daten aus Berichtsjahr 2019

Scope 2 Treibhausgasemissionen in metrischen Tonnen CO ₂ e *	CO ₂ e	62,0	n.a.	n.a.	* = Daten aus Berichtsjahr 2019
davon entfallen auf Elektrizität *	CO ₂ e	62,0	n.a.	n.a.	* = Daten aus Berichtsjahr 2019
Treibhausgasemissionen gesamt (Scope 1 and 2) *	CO ₂ e	248,3	n.a.	n.a.	* = Daten aus Berichtsjahr 2019
Scope 3 Treibhausgasemissionen in metrischen Tonnen CO ₂ e *	CO ₂ e	922,0	n.a.	n.a.	* = Daten aus Berichtsjahr 2019
davon entfallen auf Flüge *	CO ₂ e	115,5	n.a.	n.a.	* = Daten aus Berichtsjahr 2019
davon entfallen auf Bus/Bahn *	CO ₂ e	0,0	n.a.	n.a.	* = Daten aus Berichtsjahr 2019
davon entfallen auf Warentransport Upstream (Einkauf) *	CO ₂ e	199,1	n.a.	n.a.	* = Daten aus Berichtsjahr 2019
davon entfallen auf Warentransport Downstream (Verkauf) *	CO ₂ e	607,4	n.a.	n.a.	* = Daten aus Berichtsjahr 2019
% Digitale Kundenkontakte (Newsletter, Phone, Video-Conference, Written Contact (e.g. Email)) vs. physische Präsenz-Kundenkontakte (Exhibition, Visit, Technical Customer Day)	%	97	75	n.a.	

3.4.3 Abfall und Gefahrenstoffe UNGC 7,8

- Das Thema Abfall und Gefahrenstoffe wurde im Rahmen von Arbeitsgruppen bearbeitet und Maßnahmen eingeführt und regelmäßig mittels interner Audits und Checklisten geprüft.
- Wichtiger Bestandteil ist hier die REACH Prozess und ECHA Registrierung sowie die seit Jahren erfolgreich betriebene Responsible Care Mitgliedschaft und Umsetzung inkl. der Verfahren zur Gefahrenabwehr und Notfallplanung.
-

Kennzahlen:

	Einheit	Kennzahl 2020	Zielwert	Ziel-Jahr	Kommentar
Abfallmanagement					
Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls in kg (Entsorgung Handelsware Kategorie Gefahrstoffe)	kg	1.829	0	n.a.	
Gesamtgewicht des ungefährlichen Abfalls in kg (Entsorgung Handelsware Kategorie nicht-Gefahrstoffe)	kg	106	0	n.a.	
Gesamte Abfallmenge in kg	kg	1.935	0	n.a.	
Anteil von recyceltem Kopierpapier	%	100	100	2021	
Quote von digital versandten Rechnungen (statt postalischem Versand von Papier-Rechnungen)	%	85	100	2023	
% Toner und Tintenpatronen sowie % der gebrauchten Batterien, die fachgerecht recycelt und entsorgt werden	%	100	100	2021	

3.4.4 Lokale Verschmutzung UNGC 7,8

- Als Neuerungen wurden die Staubvermeidung durch Reinigungsplan und Staubauffangteppiche eingerichtet.

3.4.5 Nachhaltige Produkte UNGC 9

- Wir bieten Dienstleistungs-Angebote von für Kunden um Papier-/Kartonverbrauch zu verringern. Es wurden Broschüren mit Übersicht für nachhaltige Produkte erstellt und eine Grolman.earth Webseite aufgebaut.

3.4.6 Kundengesundheit und –Sicherheit UNGC 9

- Umweltschutz beginnt in unserem Unternehmen bei einer nachhaltigen Beschaffungsstrategie, d.h. die Auswahl geeigneter Partner und die Initiierung eines nachhaltigen Entwicklungsprozesses. Ziel ist es Umweltschäden in allen Unternehmensprozessen zu vermeiden und schädliche Umweltauswirkungen zu minimieren, deshalb haben wir ein HACCP-Konzept entwickelt und lassen alle Lagerbereiche regelmäßig durch einen Schädlingsbekämpfer prüfen.
- Wir stellen mit geeigneten Notfallverfahren und Schulungen sicher, dass Unfälle verhindert werden, die sich auf die Umwelt und die menschliche Gesundheit auswirken können.

- Wir unterstützen unsere Kunden den Einsatz von chemischen Substanzen und anderen Gefahrstoffen soweit möglich zu minimieren und deren sichere Handhabung und Lagerung sicherzustellen und stellen den Kunden zu allen Produkten Sicherheitsdatenblätter zur Verfügung.
- Für uns als Unternehmen gilt es, dass wir uns auf Produkte mit nachhaltiger Nutzung von nachhaltigen Produzenten und verantwortlichen Endanwender ausrichten. Dies ist unser Beitrag zur Ressourceneffizienz und der Förderung umweltfreundlicher Produkte.
- Wir messen CO₂-Emissionen in unserer Lieferkette und leiten Maßnahmen zur Reduzierung und Optimierung in allen Bereichen ein. Hierzu haben wir ein Climate Team im Unternehmen installiert.

Kennzahlen:

	Einheit	Kennzahl 2020	Zielwert	Ziel-Jahr	Kommentar
Kundensicherheit					
Anzahl der Mitarbeiter	#	79	n.a.	n.a.	
% der nachgeschalteten Verbraucher, die über die Nutzung gefährlicher Stoffe und/oder "substances of very high concern" (SVHC) informiert wurden	%	100	100	2021	
Abbildung des kompletten Produktportfolios und Kennzeichnung von 100% der Gefahrstoffe	%	100	100	2022	
Kundensicherheit: % der Standorte mit implementierten Notfallverfahren und Rückrufprozessen	%	100	100	2021	
Anzahl der implementierten Verfahren zur Notfallvorsorge bezüglich lokaler Verschmutzung (z.B. Austritt von Flüssigkeiten, unbeabsichtigte Verschmutzung)	#	1	1	2021	
% der operativen Standorte, die auf ihre Arbeitsverfahren zur Kennzeichnung von, zur Lagerung von, zum Umgang mit und zum Transport von Gefahrgütern hin überprüft und kontrolliert worden sind	%	100	100	2021	
Anzahl der Kunden, denen eine Broschüre zu nachhaltigen Produkten und Anwendungen	#	123	n.a.	2022	* = Daten aus Berichtsjahr 2019

zur Verfügung gestellt wurde, wodurch ein höheres Bewusstsein bzgl. Nachhaltigkeit bei Kunden erreicht werden soll *					
% der nachhaltigen Produkte im gesamten Produktportfolio	%		75	2030	

3.5 Unsere Supply Chain

3.5.1 Policies

Auszug aus Policy zu Umweltaspekten und nachhaltiger Beschaffung

Seit 1855 steht die Gustav Grolman GmbH & Co. KG für effiziente und kundenorientierte Dienstleistungen. Als einer der führenden Vertreiber für Spezialchemie in Europa spannt sich unser stetig wachsendes Unternehmen über Standorte in nunmehr 40 Ländern auf drei Kontinenten. Die Qualität und Zuverlässigkeit unserer Arbeit ließ unser Unternehmen stetig wachsen, doch wir sind uns bewusst, dass mit dem wirtschaftlichen Wachstum auch die Verantwortung wächst, die wir gegenüber unseren Mitmenschen und der Umwelt tragen.

Wir möchten nicht nur unseren Maßstäben hinsichtlich Produktivität und Effizienz gerecht werden, sondern auch unseren Pflichten und Verantwortungen in Bezug auf Umweltaspekte und nachhaltige Beschaffung. Diese beiden Bereiche sind insbesondere für uns als ein mit chemischen Produkten handelndes Unternehmen von zentraler Bedeutung. Unsere Arbeitsweise und Position im Geflecht von Lieferketten bietet ein spannendes Arbeitsumfeld. Jedoch geht unsere Rolle auch mit einem eingeschränkten Einflussbereich - auch in Bezug auf Umweltaspekte und nachhaltige Beschaffung - einher. Wir produzieren keine chemischen Produkte, sondern handeln mit diesen. Aus diesem Grund entschieden wir uns für Ziele und Maßnahmen, die ein hohes Ambitionsniveau mit einem langfristigen Planungshorizont vereinen, um unsere Lieferantenbeziehungen stetig und mit bleibendem Effekt stärker auf Nachhaltigkeitsaspekte zu fußen.

3.5.2 Nachhaltige Beschaffung

Lieferantenvereinbarung über den Umgang mit Konfliktmineralien müssen von Lieferanten unterschrieben werden. Das gilt als Verhaltenskodex für Lieferanten. Unsere Einkaufsaktivitäten bilden einen signifikanten Hebel bzgl. Nachhaltigkeitswirkungen für die Gustav Grolman GmbH & Co. KG als handelndes Unternehmen. Der nachrangige, doch nicht zu vernachlässigende Teil beschränkt sich auf die Produkte, welche durch die Gustav Grolman GmbH & Co. KG selbst genutzt werden – wie etwa Arbeitsschutzkleidung, Treibstoff oder Büromaterialien. Der relevantere Teil bezieht sich auf die chemischen Produkte, die wir handeln. Deren Auswirkungen bzgl. Toxizität wird fortlaufend evaluiert. Zielkonflikte (Beständigkeit vs. Umweltfreundlichkeit in Bezug auf Einmalnutzung) zusammen mit den Stakeholdern diskutiert. Es hat ein CSR Training für Lieferanten bei Covestro stattgefunden.

Weiterhin spielen Konfliktmineralien mitunter eine Rolle bei der Produktion von chemischen Produkten. Die Gustav Grolman GmbH & Co. KG verpflichtet sich zur ethisch vertretbaren Beschaffung von Rohstoffen. Ausgeschlossen sind dadurch Materialien, welche Mineralien enthalten, die direkt oder indirekt Konflikte und / oder bewaffnete Gruppen finanzieren. Das Gewinnen solcher Mineralien ist oft mit Menschenrechtsverletzungen verbunden, wie Kinder- oder Zwangsarbeit und Missbrauch. Wolfram, Tantal, Zinn und Gold gehören zu diesen Konfliktmineralien. Ein besonderes

Augenmerk legen wir dabei auf den Ausschluss von entsprechenden Mineralien aus der Demokratischen Republik Kongo sowie angrenzenden Ländern. Die Anfragen von Kunden zu und mit Conflict Minerals Reporting Templates werden zeitnah geprüft und bearbeitet.

Um den eigenen ethischen Ansprüchen gerecht zu werden, verfolgt die Gustav Grolman GmbH & Co. KG strenge Verfahren auf Basis geltender nationaler und internationaler Richtlinien, einschließlich "Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas" der OECD. Weiterhin wird die Berichtsvorlage der Responsible Minerals Initiative (RMI) genutzt, um die Ansprüche bezüglich Konfliktmineralien zu operationalisieren. Die Gustav Grolman GmbH & Co. KG stellt zudem sicher, dass die Lieferanten diesen Ansprüchen ebenfalls gerecht werden. Wir planen ein Verfahren zur Entbindung von nicht reagierenden Lieferanten (siehe Beschaffungspolitik) und pflegen eine aktive Kommunikation mit Lieferanten zum Thema Konfliktmineralien.

Kennzahlen:

	Einheit	Kennzahl 2020	Zielwert	Ziel-Jahr	Kommentar
Nachhaltige Beschaffung					
Anteil der Lieferanten, die einen Code of conduct unterschrieben haben (Ausgrenzung von Lieferant:innen, welche dem Code of conduct nicht zustimmen bis 2025)	%	60	100	2025	
% der neu abgeschlossenen Lieferanten-Verträge müssen Klauseln zu Menschenrechten, Umwelt- und Nachhaltigkeits-Aspekten enthalten oder die Gültigkeit des Code of conduct explizit einschließen	%		100	2022	
% der anvisierten Zulieferer, die eine CSR-Bewertung (z.B. Fragebogen) durchlaufen haben	%		10	2025	
% der anvisierten Lieferanten, die eine CSR-Prüfung durchlaufen haben	%		5	2025	
% der aktuellen Lieferanten mit Verträgen, die Klauseln zu Umwelt-, Arbeits- und Menschenrechtsanforderungen enthalten	%	14	50	2025	
# der geprüften / bewerteten Lieferanten, die bezüglich	#	1	10	2025	

Nachhaltigkeitsfragen geschult wurden					
% der relevanten Lieferant:innen, die über über Konfliktminerale informiert worden sind	%	100	100	2021	
% der relevanten Lieferant:innen, für die Informationen in Bezug auf Konfliktminerale verfügbar sind	%	100	100	2021	

3.5.3 Konfliktminerale UNGC 1,2,4,5,8

- In die Beschaffungspolitik wurde eine Standardprüfung auf Konfliktminerale aufgenommen.
- Das Safety, Health and Environmental Department prüft unsere Aufträge auf Konfliktminerale.
- Die Anfragen von Kunden zu und mit Conflict Minerals Reporting Templates werden zeitnah geprüft und bearbeitet.
- Auswahl von Lieferanten nach diversen CSR- und Nachhaltigkeitskriterien z.B. gemäß Korruptionswahrnehmungsindex (englisch Corruption Perceptions Index, abgekürzt CPI), d.h. dem international herausgegebenen Kennwert zur Korruption in Regionen.
- Einführung und Umsetzung eines Verhaltenskodex für Lieferanten, der eine Vereinbarung über den Umgang mit Konfliktminerale enthält, der auch unterschrieben werden muss inklusive der Erhebung des Umgangs mit Konfliktminerale und der Umsetzung von CSR Aktivitäten in der Lieferkette.

3.6 Ausblick

Als Ziele für die nächsten Jahre haben wir uns gesetzt, die Grolman.earth Seite auszubauen. Wir beginnen damit im Jahr 2022 unsere www.grolman-group.com Website völlig neu zu gestalten und werden die Grolman.earth Seite verlinken und dort alle in diesem Bericht erwähnten Themen aufführen und unsere Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten über unsere weltweiten Aktivitäten informieren und Anteil haben lassen. Unser Beschaffungsmanagement werden wir weiter ausbauen wie in der Beschaffungspolitik beschrieben.

Die Zertifizierungen nach den Standards DIN EN ISO 14001 und 9001 werden wir auf alle Gesellschaften der Grolman Gruppe ausweiten und der Responsible Care Initiative und damit dem FECC European Association of Chemical Distributors

3.7 Kennzahlenübersicht und Referenzen

Gustav Grolman GmbH & Co. KG KPI Dashboard 2020					
	Einheit	Kennzahl 2020	Zielwert	Ziel-Jahr	Kommentar
Kundensicherheit					
Anzahl der Mitarbeiter	#	79	n.a.	n.a.	
% der nachgeschalteten Verbraucher, die über die Nutzung gefährlicher Stoffe und/oder "substances of very high concern" (SVHC) informiert wurden	%	100	100	2021	
Abbildung des kompletten Produktportfolios und Kennzeichnung von 100% der Gefahrstoffe	%	100	100	2022	
Kundensicherheit: % der Standorte mit implementierten Notfallverfahren und Rückrufprozessen	%	100	100	2021	
Anzahl der implementierten Verfahren zur Notfallvorsorge bezüglich lokaler Verschmutzung (z.B. Austritt von Flüssigkeiten, unbeabsichtigte Verschmutzung)	#	1	1	2021	
% der operativen Standorte, die auf ihre Arbeitsverfahren zur Kennzeichnung von, zur Lagerung von, zum Umgang mit und zum Transport von Gefahrgütern hin überprüft und kontrolliert worden sind	%	100	100	2021	
Anzahl der Kunden, denen eine Broschüre zu nachhaltigen Produkten und Anwendungen zur Verfügung gestellt wurde, wodurch ein höheres Bewusstsein bzgl. Nachhaltigkeit bei Kunden erreicht werden soll *	#	123	n.a.	2022	* = Daten aus Berichtsjahr 2019

	Einheit	Kennzahl 2020	Zielwert	Ziel-Jahr	Kommentar
% der nachhaltigen Produkte im gesamten Produktportfolio	%		75	2030	
Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen					
Gesamtenergieverbrauch in MWh *	MWh	154,6	n.a.	n.a.	* = Daten aus Berichtsjahr 2019
Ökostrom-Anteil bei der Gebäudeversorgung *	%	100	100	2021	* = Daten aus Berichtsjahr 2019
Scope 1 Treibhausgasemissionen in metrischen Tonnen CO ₂ e *	CO ₂ e	186,4	n.a.	n.a.	* = Daten aus Berichtsjahr 2019
davon entfallen auf Firmenwagen *	CO ₂ e	137,2	n.a.	n.a.	* = Daten aus Berichtsjahr 2019
davon entfallen auf Heizen *	CO ₂ e	49,2	n.a.	n.a.	* = Daten aus Berichtsjahr 2019
Scope 2 Treibhausgasemissionen in metrischen Tonnen CO ₂ e *	CO ₂ e	62,0	n.a.	n.a.	* = Daten aus Berichtsjahr 2019
davon entfallen auf Elektrizität *	CO ₂ e	62,0	n.a.	n.a.	* = Daten aus Berichtsjahr 2019
Treibhausgasemissionen gesamt (Scope 1 and 2) *	CO ₂ e	248,3	n.a.	n.a.	* = Daten aus Berichtsjahr 2019
Scope 3 Treibhausgasemissionen in metrischen Tonnen CO ₂ e *	CO ₂ e	922,0	n.a.	n.a.	* = Daten aus Berichtsjahr 2019
davon entfallen auf Flüge *	CO ₂ e	115,5	n.a.	n.a.	* = Daten aus Berichtsjahr 2019
davon entfallen auf Bus/Bahn *	CO ₂ e	0,0	n.a.	n.a.	* = Daten aus Berichtsjahr 2019
davon entfallen auf Warentransport Upstream (Einkauf) *	CO ₂ e	199,1	n.a.	n.a.	* = Daten aus Berichtsjahr 2019
davon entfallen auf Warentransport Downstream (Verkauf) *	CO ₂ e	607,4	n.a.	n.a.	* = Daten aus Berichtsjahr 2019
% Digitale Kundenkontakte (Newsletter, Phone, Video-Conference, Written Contact (e.g. Email)) vs. physische Präsenz-Kundenkontakte (Exhibition, Visit, Technical Customer Day)	%	97	75	n.a.	
% alternativer Antriebe am Fuhrpark	%	0	10	2025	
% aller operativen Standorte, für die eine Bewertung der Umweltauswirkungen durchgeführt wurde	%	100	100	2021	

	Einheit	Kennzahl 2020	Zielwert	Ziel-Jahr	Kommentar
% der Standorte, die ISO14001 zertifiziert sind	%	100	100	2021	
Wasserverbrauch in MI *	MI	421	n.a.	n.a.	* = Daten aus Berichtsjahr 2019
% aller Grolman-eigenen Standorte, an denen Maßnahmen zur Reduzierung der Emissionen von Staub/Partikeln getroffen wurden (z.B. Staubauffangmatten)	%	100	100	2021	
% aller Grolman-eigenen Standorte, an denen Maßnahmen zur Reduzierung des Energieverbrauchs getroffen wurden (z.B. Ersatz defekter Glühlampen durch LED-Technik)	%	100	100	2021	
Reduzierung der Treibhausgasemissionen durch Technologie- oder Anlagenmodernisierung in %	%		to be defined	to be defined	
Reduzierung der Treibhausgasemissionen durch Technologie- oder Anlagenmodernisierung in metrischen Tonnen CO ₂ e	CO ₂ e		to be defined	to be defined	
Reduzierung des Energieverbrauchs durch Technologie- oder Anlagenmodernisierung in %	%		to be defined	to be defined	
Reduzierung des Energieverbrauchs durch Technologie- oder Anlagenmodernisierung MWh	MWh		to be defined	to be defined	
% Kombi-Lieferungen (mit mind. zwei Positionen), die über ein Computerprogramm oder eine Verfahrensanweisung optimiert wurden	%	9	15	2025	
Abfallmanagement					
Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls in kg (Entsorgung Handelsware Kategorie Gefahrstoffe)	kg	1.829	0	n.a.	

	Einheit	Kennzahl 2020	Zielwert	Ziel-Jahr	Kommentar
Gesamtgewicht des ungefährlichen Abfalls in kg (Entsorgung Handelsware Kategorie nicht-Gefahrstoffe)	kg	106	0	n.a.	
Gesamte Abfallmenge in kg	kg	1.935	0	n.a.	
Anteil von recyceltem Kopierpapier	%	100	100	2021	
Quote von digital versandten Rechnungen (statt postalischem Versand von Papier-Rechnungen)	%	85	100	2023	
% Toner und Tintenpatronen sowie % der gebrauchten Batterien, die fachgerecht recycelt und entsorgt werden	%	100	100	2021	
Gesundheit und Sicherheit von Arbeitnehmer:innen					
Quote der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit (Lost time injury frequency rate, LTIR) für direkte Arbeitskräfte = Gesamtzahl der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit x 1.000.000 / insgesamt geleistete Arbeitsstunden	%	7,94	0	2022	
Arbeitsunfall-Schwerequote (Lost time injury severity rate, LTI) für direkte Arbeitskräfte = Anzahl der durch Verletzungen verursachten Fehltage x 1.000 / insgesamt geleistete Arbeitsstunden	%	0,02	0	2022	
% Veränderung der Unfallhäufigkeitsrate im letzten Jahr (LTIR Berichtsjahr vs. LTIR Vorjahr = 0,03)	%	26367 %	0	2022	
% der Mitarbeiter:innen, die angebotene Präventivmaßnahmen gegen Stress und Lärmbelastung wahrnehmen	%	25	80	2023	
% der Mitarbeiter:innen, die das Angebot einer Gesundheitsuntersuchung (z.B. Sehtest) wahrgenommen haben	%	8	80	2022	

	Einheit	Kennzahl 2020	Zielwert	Ziel-Jahr	Kommentar
% aller operativen Standorte, für die eine Risikobewertung zu Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit durchgeführt und veröffentlicht wurde	%	100	100	2021	
% der Mitarbeiter:innen, die durch betriebliche Gesundheitsvorsorge abgedeckt sind	%	15	90	2023	
% aller relevanten Mitarbeiter:innen, die mit angemessener Schutzausrüstung ausgestattet wurden	%	100	100	2021	
% aller nicht-deutschsprachigen Mitarbeiter:innen, für die die Verfahrensanweisung zum Arbeitsschutz und zur Arbeitssicherheit in Muttersprache zugänglich gemacht worden ist	%	100	100	2021	Es gibt aktuell keine nicht-deutschsprachigen Mitarbeiter:innen
Arbeitsbedingungen					
% der Mitarbeiter:innen, die im letzten Jahr an den veranstalteten Betriebsversammlungen, Neumitgliederversammlungen, sowie Sondersitzungen zu akuten Situationen, insb. Arbeitsbedingungen teilgenommen haben	%	85	100	2023	
% aller Mitarbeiter:innen, deren Vertrag zugesicherte Kompensation für Überstunden oder atypische Arbeitszeiten beinhaltet	%	80	80	2021	Bei Mitarbeiter:innen in Führungspositionen verzichtet Grolman auf Arbeitszeiterfassung
% aller Mitarbeiter:innen, die flexible Arbeits(-zeit)modelle nutzen	%	100	100	2021	
% von Arbeitsverträgen mit Klauseln zu zusätzlichem Urlaub, der den gesetzlichen Mindestanspruch überschreitet	%	100	100	2021	

	Einheit	Kennzahl 2020	Zielwert	Ziel-Jahr	Kommentar
% von Arbeitsverträgen, die eine 24-stündige Erholungszeit innerhalb eines Zeitrahmens von sieben aufeinanderfolgenden Tagen garantieren	%	100	100	2021	
Sozialer Dialog					
% aller Mitarbeiter:innen, die nach Tarifvertrag arbeiten	%	100	100	2021	
% der Mitarbeiter, die von einem Betriebsrat vertreten sind	%	0	0	2021	Es gibt keinen Betriebsrat
Schulungs- und Karrieremanagement					
% aller Mitarbeiter:innen, die einer regelmäßigen Beurteilung der individuellen Arbeitsleistung unterzogen werden (mindestens einmal jährlich)	%	10	90	2023	
% aller Mitarbeiter:innen, mit denen ein individueller Entwicklungs- und Karriereplan ausgearbeitet worden ist	%	35	90	2024	
# Durchschnittliche Schulungsstunden zur Entwicklung von Kenntnissen und Fähigkeiten pro Mitarbeiter:in im letzten Geschäftsjahr	#	96	96	2021	
% aller relevanten Mitarbeiter:innen, die eine Schulung zu Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsrisiken und zu bewährten Arbeitspraktiken durchlaufen haben	%	99	100	2022	
% aller Arbeitnehmer:innen, die eine Sensibilisierungsschulung zu Informationssicherheitsverletzungen (Datenschutz) durchlaufen haben	%	50	75	2023	
% der gesamten Belegschaft, die Schulungen zur Vermeidung von Diskriminierung, Belästigung und Menschenrechtsverletzung erhalten haben	%	80	100	2023	

	Einheit	Kennzahl 2020	Zielwert	Ziel-Jahr	Kommentar
% der neuen Mitarbeiter, die die Sicherheitsunterweisung/Einarbeitung neuer Mitarbeiter inkl. Themen zur Vermeidung von Diskriminierung, Belästigung und Menschenrechtsverletzung durch Sicherheitsbeauftragten durchlaufen haben	%	80	100	2023	
% der Subunternehmer:innen, die auf dem Gelände arbeiten, die eine Gesundheits- und Sicherheitsschulung durchlaufen haben	%	50	50	2023	
% der gesamten Belegschaft an allen Standorten, die Training oder Schulung (intern oder extern) zu Umweltthemen erhalten haben	%	50	75	2022	
% der gesamten Arbeitskräfte, die zu Fragen der Geschäftsethik geschult wurden (z.B. durch E-Learning)	%	0	75	2024	
% Anteil Beschaffer:innen, die zu sozialen und ökologischen Themen innerhalb der Lieferkette geschult worden sind	%	0	80	2024	
% aller Arbeitehmer:innen, die eine Schulung zu Energieeffizienz / umweltfreundlichen Fahren erhalten haben	%	0	80	2023	
Prävention gegen Diskriminierung und Belästigung					
Anzahl gemeldeter Fälle durch dem Whistleblower-Verfahren zu Diskriminierungs- und Belästigungsthemen	#	0	100	2023	
Anzahl der bestätigten Diskriminierungsfälle	#	0	0	2021	

	Einheit	Kennzahl 2020	Zielwert	Ziel-Jahr	Kommentar
% der beschäftigten Arbeitnehmer, die aus Minderheitengruppen und / oder schutzbedürftigen Gruppen stammen, im Verhältnis zur gesamten Organisation	%	5	10	2024	
% der beschäftigten Arbeitnehmer, die aus Minderheitengruppen und / oder schutzbedürftigen Gruppen stammen, in Führungspositionen (ausschließlich Lenkungsausschuss, Vorstandsmitglieder)	%	0	5	2025	
% der beschäftigten Frauen in Bezug auf das gesamte Unternehmen	%	57	50	2025	
% Frauenanteil in Führungspositionen (ausschließlich Lenkungsausschuss, Vorstandsmitglieder)	%	20	50	2025	
Geschäftsethik					
Anzahl der gemeldeten Informationssicherheitsvorfälle	#	0	0	2021	
Anzahl der bestätigten Informationssicherheitsvorfälle	#	0	0	2021	
% aller Betriebsstätten, die im letzten Geschäftsjahr auf ihre Kontrollverfahren zu Fragen der Geschäftsethik kontrolliert wurden	%	0	80	2026	
% aller Betriebsstätten, für die im letzten Geschäftsjahr eine Risikobewertung zu Fragen der Geschäftsethik durchgeführt wurde	%	100	100	2021	
Anzahl der gemeldeten Korruptionsvorfälle	%	0	0	2021	
Anzahl der bestätigten Korruptionsvorfälle	%	0	0	2021	
Anzahl geprüfter Zulassungsverfahren für sensible Transaktionen (z.B. Geschenke, Reisen)	#	80	100	2022	

	Einheit	Kennzahl 2020	Zielwert	Ziel-Jahr	Kommentar
Nachhaltige Beschaffung					
Anteil der Lieferanten, die einen Code of conduct unterschrieben haben (Ausgrenzung von Lieferant:innen, welche dem Code of conduct nicht zustimmen bis 2025)	%	60	100	2025	
% der neu abgeschlossenen Lieferanten-Verträge müssen Klauseln zu Menschenrechten, Umwelt- und Nachhaltigkeits-Aspekten enthalten oder die Gültigkeit des Code of conduct explizit einschließen	%		100	2022	
% der anvisierten Zulieferer, die eine CSR-Bewertung (z.B. Fragebogen) durchlaufen haben	%		10	2025	
% der anvisierten Lieferanten, die eine CSR-Prüfung durchlaufen haben	%		5	2025	
% der aktuellen Lieferanten mit Verträgen, die Klauseln zu Umwelt-, Arbeits- und Menschenrechtsanforderungen enthalten	%	14	50	2025	
# der geprüften / bewerteten Lieferanten, die bezüglich Nachhaltigkeitsfragen geschult wurden	#	1	10	2025	
% der relevanten Lieferant:innen, die über über Konfliktminerale informiert worden sind	%	100	100	2021	
% der relevanten Lieferant:innen, für die Informationen in Bezug auf Konfliktminerale verfügbar sind	%	100	100	2021	

3.8 Impressum

Gustav Grolman GmbH & Co. KG
Fuggerstraße 1
41468 Neuss | GERMANY
+49 (2131) 93 68-01
+49 (2131) 93 68-264
info.de@grolman-group.com

Umsatzsteuernummer
DE121282811

Handelsregister
Neuss HR A 5109
PhG: Grolman Verwaltungsgesellschaft mbH Neuss HR B 9162

Geschäftsführer
Grolman, Florian
Grolman, Dirk
Grolman, Jürgen
Dörsam, Mike

Verantwortliche Redakteure:
administration@grolman-group.com
m.meseck@grolman-group.com
c.duecker@grolman-group.com