



NACHHALTIGKEITS- BERICHT

JOST

TRIDEC

ROCKINGER

Edbro

Quicke

NACHHALTIGKEITSBERICHT

Ein nachhaltiger wirtschaftlicher Erfolg im globalen Wettbewerb kann nur durch verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln erzielt werden. Dazu gehört, dass sich sowohl das Unternehmen als auch seine Führungskräfte und Mitarbeiter jederzeit und überall an geltende Gesetze halten, ethische Grundwerte respektieren, verantwortungsvoll mit ökologischen Ressourcen umgehen und vorbildlich handeln. Dafür ist eine langfristige Verknüpfung zwischen ökonomischer Wertschöpfung sowie ökologischer und sozialer Verantwortung fundamental. Langfristig versprechen wir uns von Nachhaltigkeit, dass wir wettbewerbsfähig bleiben, Innovationen vorantreiben und uns dadurch ständig weiterentwickeln.

Wirtschaftlich orientiertes Handeln bei gleichzeitiger Verantwortung für Mitarbeiter, Gesellschaft und Umwelt prägt die Philosophie des JOST Konzerns seit über 60 Jahren. Uns ist bewusst, dass wir mit unserer Geschäftstätigkeit einen Einfluss auf Umwelt und Gesellschaft haben. Mit unseren Werten und unseren Governance-Strukturen lenken wir den Konzern, um eine nachhaltige Umsetzung unserer Wachstumsstrategie zu ermöglichen. Wir sind überzeugt, dass unsere Ausrichtung an Nachhaltigkeitsthemen nicht nur Gesellschaft und Umwelt dient, sondern auch zum langfristigen wirtschaftlichen Erfolg von JOST entscheidend beiträgt.

In diesem Nachhaltigkeitsbericht wollen wir unsere Auswirkungen auf Wirtschaft, Menschen und Umwelt sowie die Rolle von JOST in der Gesellschaft erläutern.

Gemäß §289d HGB haben wir die nationalen, europäischen und internationalen Rahmenwerke zur Erstellung des nichtfinanziellen Berichts geprüft und uns entschieden, unseren Nachhaltigkeitsbericht an den deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) anzulehnen. Er ergänzt und vertieft die Berichterstattung um nichtfinanzielle Aspekte und umfasst alle Konzerngesellschaften, auf die JOST Kontrolle ausübt, also 100% des Konzernumsatzes. Kennzahlen werden dahingehend erhoben und berichtet, dass sie repräsentativ für den JOST Konzern sind. Besonderheiten und Ausnahmen werden entsprechend angegeben. Betrachtet wird das Geschäftsjahr 2019, das dem Kalenderjahr entspricht.

Vor- und nachgelagerte Stufen der Wertschöpfungskette und ausgelagerte Tätigkeiten können wegen eingeschränkter Einflüsse nur begrenzt in die Berichterstattung einbezogen werden. Wir üben Kontrolle aus, wenn wir die finanziellen und operativen Entscheidungen eines Unternehmens steuern und Leistungen erhalten.

GESCHÄFTSMODELL

JOST ist ein weltweit führender Hersteller und Lieferant von sicherheitsrelevanten Systemen für die Nutzfahrzeugindustrie. Unsere international bedeutende Marktposition wird durch starke Marken, langfristige Kundenbeziehungen und ein flexibles und kapital-effizientes Geschäftsmodell untermauert. Das Produktportfolio wird in die Systeme „Vehicle Interface“, „Handling Solutions“ und „Manoeuvring“ unterteilt. Weitere Informationen zum Geschäftsmodell sind im Kapitel „Grundlagen des Konzerns“ im zusammengefassten Lagebericht 2019 der JOST Werke AG zu finden.

Im Rahmen unserer Wertschöpfungskette kaufen wir überwiegend vorgefertigte Stahl- und Eisenprodukte von Gießereien oder Schmieden ein, die wir dann in unseren Produktionsstätten nach strengen Qualitäts- und Sicherheitskriterien weiterverarbeiten. Wir konzentrieren uns dabei auf die Bearbeitung und Montage qualitätskritischer Teile, während standardisierte Vorprozesse ausgelagert sind. Die Variantenentstehung erfolgt daher relativ spät im Produktionsprozess. Die finalen Produkte werden an Hersteller von Zugmaschinen und Anhängern für die Schwerlastindustrie und Landwirtschaft verkauft sowie an Großhändler, die den Ersatzteilmarkt beliefern. JOST verfügt über ein breit gefächertes, weltweites Vertriebsnetz, durch das das Unternehmen Erstausrüster (Original Equipment Manufacturers bzw. „OEM“), Ersatzteil- und Großhandelsunternehmen bedient. JOST Produkte werden sowohl in Zugmaschinen als auch in Anhängern eingebaut und kommen in der finalen Anwendung überwiegend bei Logistikunternehmen und Flottenbetreibern zum Einsatz. Zukünftig wird JOST durch die Akquisition der Marke Quicke noch stärker Hersteller und Händler im landwirtschaftlichen Sektor beliefern.

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE UND ZIELE

Nachhaltig orientiertes Handeln sowie nachhaltige Produkte werden von unseren direkten OEM-Kunden sowie von den Endanwendern unserer Produkte, den Flotten, vermehrt verlangt. Gerade im Hinblick auf die zunehmende Globalisierung wird es immer wichtiger, die Logistik nachhaltiger zu gestalten, denn der weltweite Transportbedarf steigt stetig. Daher will JOST mit seiner Nachhaltigkeitsstrategie seine

unternehmerische Tätigkeit und seine Produkte so gestalten und entwickeln, dass sie einen Beitrag zu einer nachhaltigeren Wertschöpfung im Schwerlasttransport leisten können.

Bei der Herstellung unserer Produkte streben wir an, den Einsatz von Energie und Ressourcen zu minimieren. Dadurch können wir nicht nur Kostenvorteile generieren, sondern auch die Herstellung unserer Produkte umweltschonender machen. In Bezug auf die unterschiedlichen Anwendungsmöglichkeiten unserer Produkte versuchen wir ebenfalls neue Lösungen zu entwickeln, die im Einsatz die Umweltbelastungen minimieren. Bei der Auswahl unserer direkten Lieferanten achten wir, neben wirtschaftlichen und qualitativen Aspekten, auch auf die Einhaltung von Menschenrechten, sozialen und ökologischen Standards sowie auf die strikte Vermeidung von Kinder- und Zwangsarbeit.

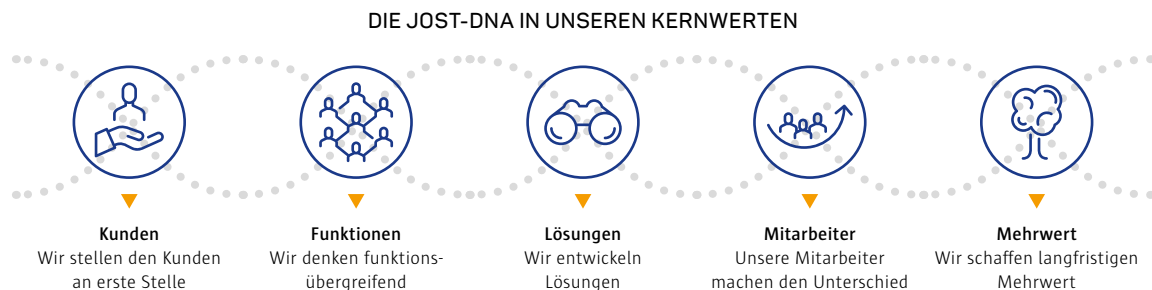
Im Jahr 2019 haben wir mithilfe eines Fragebogens eine Bestandsaufnahme zu Nachhaltigkeitsthemen (Umwelt, Soziales, Compliance) an unseren Produktionsstandorten durchgeführt. Ziel der Auswertung war es, einzelne Stärken und Schwächen der Standorte zu erkennen, um mögliche Handlungsbedarfe zu identifizieren. So sollen im kommenden Jahr durch Best Practice-Beispiele alle Standorte auf ein Level gebracht werden.

Intern verfolgen wir das Ziel, dass unsere Mitarbeiter zufrieden sind und eine hohe Bindung zu JOST verspüren. Wir investieren in Mitarbeiterzufriedenheit durch die Einführung und Einhaltung von hohen Arbeitsschutz- und Sicherheitsstandards sowie in die Förderung der Mitarbeitergesundheit. Wir achten auf die Einhaltung von Menschenrechten und die Vermeidung jeglicher Formen der Diskriminierung in allen unseren Tochtergesellschaften und Beteiligungsunternehmen. Die Einzelheiten zu den konkreten Zielen und Maßnahmen werden im weiteren Verlauf des Nachhaltigkeitsberichts detailliert erläutert.

WERTE

Im Geschäftsjahr 2019 hat JOST im Dialog zwischen Mitarbeitern und Führungskräften die Kernwerte unseres Unternehmens identifiziert und konkretisiert. Im Rahmen eines Zukunftsprogramms haben die Mitarbeiter in Gruppendiskussionen zusammen mit den Führungskräften die Werte mit der Vision und Mission von JOST verknüpft und darauf basierend konkrete Handlungsfelder für ihre jeweiligen Arbeitsbereiche identifiziert. Folgende Kernwerte lenken das Verhalten innerhalb des JOST Konzerns und bilden die „DNA“ unserer Unternehmenskultur:

Die JOST-DNA



Die identifizierten Kernwerte, die Vision und die Mission wurden 2019 bereits an 26 der insgesamt 33 Standorte mit den Mitarbeitern diskutiert. Dieser Prozess soll im Jahr 2020 auf die übrigen Standorte ausgedehnt und auch in Zukunft weitergeführt werden. Unsere Werte sollen den Mitarbeitern dabei helfen, Entscheidungen zu treffen, die richtigen Prioritäten zu setzen und ihre Aufgaben im Sinne des Unternehmens zu erfüllen. Wir wollen, dass unsere Mitarbeiter verstehen, was uns weltweit bewegt und wo wir als Unternehmen zukünftig hinwollen.

WESENTLICHE NACHHALTIGKEITSTHEMEN

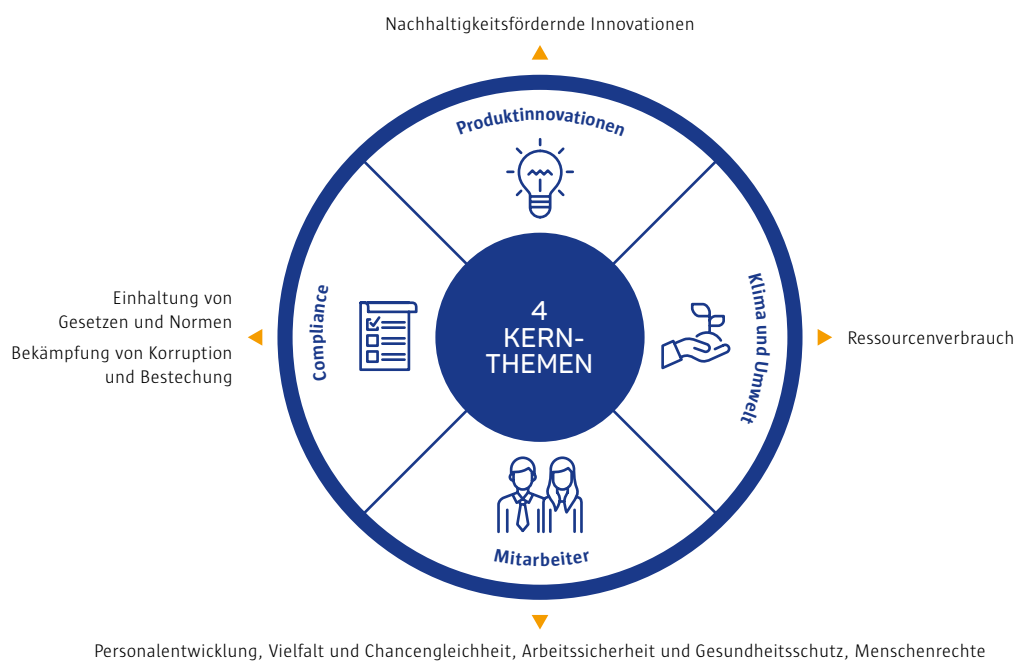
Wir sehen es als unsere unternehmerische Verantwortung an, nachhaltig Werte zur Stärkung des Vertrauens unserer Stakeholder zu schaffen und uns mit den Auswirkungen unseres Handelns bewusst auseinanderzusetzen. Dabei ist es wichtig, die positiven und negativen Auswirkungen sowie Chancen und Risiken unserer Geschäftstätigkeiten zu identifizieren, zu bewerten und bewusst zu steuern.

Als Grundlage für die Nachhaltigkeitsberichterstattung führen wir in einem zweijährigen Rhythmus eine Wesentlichkeitsanalyse durch. Die Basis dieser Analyse bilden Interviews mit Fachexperten und Verantwortlichen aus den Bereichen Umwelt- und Qualitätsmanagement, Vertrieb, Einkauf, Human Resources, Betriebsrat, Produktmanagement, Öffentlichkeitsarbeit, Investor Relations sowie Legal und Compliance. Diese stehen im engen Kontakt zu den relevanten Stakeholdern von JOST und können somit deren Schwerpunkte und Belange wiedergeben. Gleichzeitig werden kontinuierlich Fragen und Feedback aus dem Dialog mit externen Stakeholdern in die Analyse einbezogen. So

wurden die ökologischen, ökonomischen und sozialen Sachverhalte, mit denen sich JOST im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit konfrontiert sieht, analysiert und nach ihrer Relevanz bewertet und priorisiert.

Aus dieser Wesentlichkeitsanalyse wurden die Kernthemen für den Nachhaltigkeitsbericht abgeleitet, die den Stakeholdern, nach Meinung der Experten, besonders wichtig sind. Der Vorstand und der Aufsichtsrat haben im Anschluss die ausgewählten Schwerpunkte der nichtfinanziellen Berichterstattung bestätigt. Die identifizierten Kernthemen sind:

Kernthemen der Nachhaltigkeit bei JOST



EINBINDUNG VON NACHHALTIGKEIT IN DIE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Um nachhaltig agieren zu können, müssen die richtigen Werte, die Handlungsleitlinien und die geeigneten organisatorischen Strukturen fest im Konzern verankert sein. Dadurch kann JOST die Mitarbeiter und Führungskräfte dabei unterstützen, verantwortungsvoll im Sinne einer guten, wertebasierten und sicherheitsbewussten Unternehmensführung zu agieren. Denn zukunftsfähig sind wir nur, wenn es uns gelingt, in unserer Strategie die Erfordernisse von Ökonomie, Ökologie und Gesellschaft auszubalancieren.

Der Vorstand trägt die Gesamtverantwortung für das Thema Nachhaltigkeit im Konzern. Um zu gewährleisten, dass sowohl Strategie als auch Regeln und Standards eingehalten und weiterentwickelt werden, hat er, wie bereits in den letzten Jahren, die entsprechenden Aufgaben auf verschiedene Funktionen innerhalb des Konzerns übertragen.

Umwelt und Qualität

Das Qualitäts- und Umweltmanagement verantwortet die Einhaltung und Weiterentwicklung von Umwelt-, Sicherheits- und Qualitätsstandards innerhalb von JOST. Es verantwortet die weltweite Strategie für das integrierte Qualitäts- und Umweltmanagementsystem. Zur Unterstützung und Implementierung sind auf lokaler Ebene in allen

Produktionsstandorten QHSE-Abteilungen eingerichtet. Zudem ist es ist für die Umwelt-, Sicherheits- und Qualitätszertifizierungen aller JOST Standorte zuständig. Mit Hilfe international anerkannter Normen und Zertifizierungen können so der Standardisierungsgrad der Prozesse und Richtlinien in den unterschiedlichen Standorten erhöht und einheitliche unternehmensinterne Richtlinien und Handlungsanweisungen geschaffen werden.

Mitarbeiter

Human Resources ist unter anderem für die Personalstrategie, die Mitarbeiterentwicklung und die Einhaltung der geltenden Arbeitnehmerrechte bei JOST zuständig. Die strategischen Ziele und die globale Koordination werden durch die Führung von Human Resources Global organisiert und geleitet, wobei die Verantwortung der Umsetzung an den einzelnen Standorten auf lokaler Ebene liegt. Aktuell gibt es im Konzern keine finanziellen Anreizsysteme zum Erreichen von Nachhaltigkeitszielen.

Compliance

Neben dem vom Vorstand ernannten Chief Compliance Officer (CCO) gibt es in allen Tochterunternehmen lokale Compliance-Beauftragte, die den CCO bei der gesamten Compliance-bezogenen Kommunikation auf lokaler Ebene sowie bei der Ein- und Durchführung bestimmter Compliance-Maßnahmen in den Tochtergesellschaften unterstützen. So können sowohl auf globaler als auch auf lokaler Ebene Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden, um ungesetzlichem bzw. unethischem Verhalten im Konzern frühzeitig entgegenzuwirken und Fehlverhalten zu vermeiden. Einzelheiten zur Compliance-Organisation finden Sie im Abschnitt „Compliance“ im Nachhaltigkeitsbericht.

Risikomanagement

Die direkte Verantwortung, unternehmerische Risiken frühzeitig zu erkennen und zu steuern, liegt bei den Risikoverantwortlichen aus den jeweiligen Geschäftsfeldern. Hierbei enthalten sind auch Risiken aus den Bereichen Umwelt, Personal, Produkt und Compliance. Die Aufgabe der Risikoüberwachung liegt dezentral in der Verantwortung des jeweiligen Risikoverantwortlichen. Die übergreifende Steuerung und Konsolidierung der Informationen findet durch das zentrale Risikomanagement statt. Akute Risiken und Chancen werden dem Vorstand unverzüglich mitgeteilt. Einzelheiten dazu können dem Abschnitt „Chancen- und Risikobericht“ des zusammengefassten Lageberichts entnommen werden.

INNOVATIONS- UND PRODUKTMANAGEMENT

JOST fertigt und liefert sicherheitsrelevante Systeme für die Schwerlasttransportindustrie. 75 % unseres Umsatzes generieren wir mit fahrzeugverbindenden Schnittstellen zwischen Zugmaschine und Anhänger wie Sattelkupplungen, Königszapfen, Stützwinden und Anhängerkupplungen. Darüber hinaus bietet JOST Systeme für die Handhabung verschiedener Transportgüter wie Containertechnik und hydraulische Zylinder, die der Produktkategorie „Handling Solutions“ angehören und etwa 10% des Konzernumsatzes darstellen. Des Weiteren hat JOST Produkte für Nutzfahrzeuge in Bewegung im Portfolio wie Zwangslenkungssysteme und Achsen mit modularen Federsystemen, die die restlichen rund 15% des Umsatzes ausmachen.

Bei allen unseren Produkten legen wir einen sehr großen Wert auf die Produktsicherheit, Qualität und Zuverlässigkeit, denn Verbindungseinrichtungen wie z. B. Sattelkupplungen und Anhängerkupplungen, sind Sicherheitsbauteile mit höchster Beanspruchung. Ein Versagen unserer Produkte bei der Anwendung könnte Verkehrsunfälle als Konsequenz haben. Je nach transportierter Fracht kann ein solcher Unfall wiederum nicht nur Personenschäden verursachen, sondern auch negative Auswirkungen auf die Umwelt haben, wenn es sich um Gefahrgutladungen handelt. Über die hohen Ansprüche an die Qualität und die Zuverlässigkeit unserer Produkte hinaus, ist die Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit von JOST das Ziel unseres Innovations- und Produktmanagements. Um weiterhin wettbewerbsfähig zu sein, entwickeln wir unsere Produkte stetig weiter und erweitern durch Innovationen oder Akquisitionen unser Produktportfolio. Im abgelaufenen Geschäftsjahr konnten wir 21 Produktinnovationen auf den Markt bringen.

Ein wichtiger Aspekt unserer Produktinnovationen besteht darin, die Herstellung und die Anwendung unserer Systeme und Lösungen nachhaltiger zu gestalten. Wir beziehen unsere Kunden frühzeitig in die Innovationsprozesse mit ein und greifen ihre Bedürfnisse bei der Entwicklung unserer Produkte auf. So können wir sie dabei unterstützen, ihr Geschäft ebenfalls nachhaltiger zu betreiben.

Im Geschäftsjahr 2019 konnten wir erstmalig den von uns entwickelten Bio-Schmierstoff vermarkten. Es handelt sich hierbei um einen Hochleistungsschmierstoff, der gemäß dem Entwicklungstests OECD 301 B schnell biologisch abbaubar ist und entsprechend die Einstufung „readily biodegradable“ erreicht hat. Unser Ziel ist es, innerhalb von zwei Jahren unser Schmierstoffportfolio auf nachhaltige Alternativen umzustellen. Beim Schmiersystem „LubeTronic 5-Point“ konnten wir innerhalb des ersten Jahres bereits 100 % der neuen Produkte umstellen.

Stark reduzierte Verschmutzung der Straßen und Umwelt durch Fett



- ▶ **Verringerung auf 1,6 KG statt 10 KG Fett pro Jahr** als Schmierstoff für Sattel- und Anhängerkupplungen durch die Entwicklung und Einführung des Minimalschmierungssystems LubeTronic®



- ▶ **0,0 KG Rückstände – Entwicklung eines vollständig biologisch abbaubaren Hochleistungsschmierstoffs in 2018**

Eine weitere umweltfreundliche Entwicklung ist die Einführung unseres neuen Reifenfüllsystems. Durch die Nutzung dieses Systems wird der Druck der Reifen kontrolliert und kann durch Nachfüllen konstant gehalten werden. Somit wird der Treibstoffverbrauch beim Fahren reduziert, was sich positiv auf die CO₂-Emissionen auswirkt.

Auch im Bereich Landwirtschaft tragen wir zum Thema Nachhaltigkeit bei. Wir haben eine schmierfreie Kalotte mit austauschbarem Kunststoffeinsatz auf den Markt gebracht, wodurch kein manuelles Schmier mehr nötig ist und Wartungszeiten sich erheblich verringern. Diese Innovation reduziert außerdem den Verschleiß, wodurch die Produkte deutlich langlebiger werden.

Darüber hinaus stellen die CO₂- und Gewichtreduzierung unserer Produkte einen weiteren Fokus unserer Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten dar. Hierbei ist die Entwicklung der gewichtsoptimierten Fernverkehrswinde „OPTIMA“ im Geschäftsjahr 2019 zu nennen.

Auch die Steigerung der Sicherheit und der Geschwindigkeit des Kupplungsprozesses, z. B. im Rahmen des automatisierten Kupplungssystems (KKS), ist ein wesentlicher Aspekt unserer Forschung. Eine Automatisierung des Kupplungsprozesses steigert nicht nur die Fahrersicherheit und die Effizienz der Flotte, sondern erleichtert erheblich die physische Arbeit beim Kupplungsprozess und wirkt sich somit positiv auf die Gesundheit der Fahrer aus. Das Projekt befindet sich im Geschäftsjahr 2019 am Ende der Entwicklungsphase. Erprobung und Validierung sind gestartet und erste Feldversuche mit verschiedenen Speditionen werden durchgeführt.

Klima und Umwelt

Im Rahmen unseres unternehmerischen Handelns wollen wir Belastungen für die Umwelt so gering wie möglich halten und – wenn möglich – vermeiden. Deshalb gehört ein integriertes Qualitäts- und Umweltmanagement zum Selbstverständnis von JOST. Wir haben den Anspruch, unsere Produktionsstandorte sicher und nachhaltig zu gestalten. Die Verantwortung hierfür liegt im Bereich Qualitäts- und Umweltmanagement.

JOST betreibt insgesamt 19 Produktionsstandorte weltweit und ist in 21 Ländern vertreten. Eine systematische Schulung der Mitarbeiter und die regelmäßigen Überprüfungen des Gesundheits-, Sicherheits-, Qualitäts- und Umweltmanagements sollen dazu dienen, die Umsetzung der etablierten Normen und Vorgaben zu kontrollieren und Handlungsbedarfserfelder frühzeitig zu erkennen. Im Rahmen unseres Risikomanagementsystems ermitteln wir die Risiken und Gefahrenpotenziale systematisch und minimieren sie. Die Einhaltung lokaler Normen und Vorschriften für den sicheren Betrieb der Anlagen überprüfen die Experten vor Ort. Regelmäßige externe Überprüfungen erfolgen darüber hinaus im Rahmen der Zertifizierung nach dem Qualitätsmanagementstandard DIN ISO 9001, dem Umweltmanagementstandard DIN ISO 14001 und dem Arbeitsschutzmanagementstandard OHSAS 18001 sowie dem Automotive-Industriestandard IATF 16949. Sofern die Ergebnisse der Überprüfungen Verbesserungspotenziale zeigen, implementieren wir die entsprechenden Maßnahmen.

Wir wollen die Zertifizierung unserer Standorte kontinuierlich erweitern. Unser Ziel ist es, alle Produktionsstandorte nach dem Umweltmanagementstandard ISO 14001 zu zertifizieren. Dabei soll mindestens ein neues Werk pro Jahr hinzukommen. Aktuell sind bereits 68 % unserer Produktionswerke nach ISO 14001 zertifiziert, also 13 von 19 Produktionswerken (2018: 63%). Im Geschäftsjahr 2019 wurde TRIDEC BV in den Niederlanden erstmalig nach ISO 14001 zertifiziert. Somit haben wir unser Ziel für das abgelaufene Geschäftsjahr erreicht.

Im Geschäftsjahr 2019 hatten wir erneut keine Beschwerden (2018: 0) in Bezug auf ökologische Auswirkungen zu verzeichnen. Es gab keine Umweltverstöße und keine Sanktionen.

Eingesetzte Materialien

Die wirtschaftlichen und ökologischen Auswirkungen sind besonders beim Ressourcenverbrauch eng miteinander verbunden und weisen oft in dieselbe Richtung. So haben Effizienzmaßnahmen häufig eine positive Auswirkung auf die Umwelt, indem sie den Verbrauch von Ressourcen minimieren. Die größten Umweltrisiken bei der Herstellung unserer Produkte bestehen in der vorgelagerten Wertkette, z. B. bei der Eisenverhüttung oder bei den Schmieden und Gießereien, die hohe klimarelevante Emissionen bei der Herstellung der Stahlprodukte verursachen.

Bei grob 64 % unserer eingesetzten Materialien handelt es sich um bereits verarbeitete Stahl- und Eisenprodukte. Gemäß einer Analyse der „Drive Sustainability, the Responsible Minerals Initiative“, die im Jahr 2018 eine ausführliche Studie der Nachhaltigkeitsrisiken verschiedener Rohmaterialien durchgeführt hat, werden die Risiken von Umweltschäden durch den Einsatz von gefährlichen Chemikalien oder Säureeintritt in die Umwelt bei der Gewinnung und Verarbeitung von Stahl als

gering bewertet. Im Gegensatz dazu sind die Kohlendioxidemissionen hoch. Auch als hoch wird das Risiko bewertet, dass Naturschutzgebiete bei der Eisenverhüttung gefährdet werden könnten.

JOST hat nur begrenzt Kontrolle über solche Risiken, da wir nur die Auswahl unserer direkten Lieferanten beeinflussen können. Wir haben aber keine zuverlässige Übersicht bzw. nur begrenzte Kontrollmöglichkeiten über die Lieferanten unserer Lieferanten. Durch unseren Verhaltenskodex für Lieferanten fordern wir sie zur Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards und zur Kontrolle der eigenen Lieferkette auf. Außerdem besuchen wir in regelmäßigem Abstand unsere Top 5 Lieferanten.

Ökologische Indikatoren

Übergeordnete Zielsetzung unserer Klima- und Umweltverantwortung ist die kontinuierliche Output-bezogene Verbesserung unserer Umweltkennzahlen.

Im Rahmen des Umweltmanagementsystems verfolgen und kontrollieren wir jährlich die Entwicklung des Energieverbrauchs, der Abfallmenge, des Wasserverbrauchs und der klimarelevanten Emissionen. Dabei fokussieren wir uns auf folgende Kernindikatoren:

Ökologische Kernindikatoren

5 KERN-INDIKATOREN DES UMWELTMANAGEMENTSYSTEMS



Stromverbrauch



Erdgasverbrauch



Wasserverbrauch



Gesamtabfall



CO₂-Footprint

Unsere relevanten Kennzahlen haben sich wie folgt entwickelt:

Indikator	Einheit	Kenngröße 2019*	Kenngröße 2018	Veränderung zum Vorjahr (2018)
Stromverbrauch gesamt	kWh / Produktionsstunde	7,47	8,43	-11,4%
Erdgasverbrauch gesamt	kWh / Produktionsstunde	7,03	7,10	-1,0%
Wasserverbrauch gesamt	m ³ / Produktionsstunde	0,03	0,02	50,0%
CO ₂ – Ausstoß gesamt	Kg CO ₂ eq / Produktionsstunde	6,20	7,60	-18,4%
Gesamtabfall / Waste total	t	17.402,8	20.074	-13,3%
Schrott	% von Gesamtabfall	73,3	77,0	-4,8%
Gefährliche Abfälle	% von Gesamtabfall	8,1	7,4	9,5%
nicht gefährlicher Abfall	% von Gesamtabfall	18,6	15,6	19,2%

* Ein direkter Vergleich mit den Zahlen der Vorjahresberichte ist nicht möglich, da sich der Kreis der einbezogenen Unternehmen 2018 und 2019 leicht verändert hat. 2019 ist die neue Produktionsgesellschaft in der Türkei zusätzlich aufgenommen worden.

Der Ausstoß von Treibhausgasen bei der Herstellung von Sattelkupplungen und Stützwinden, den beiden JOST Kernprodukten, ist überwiegend auf die verwendeten Materialien zurückzuführen. Diese sind notwendig, um die Anforderungen an Stabilität, Sicherheit und Langlebigkeit der Produkte zu gewährleisten.

CO₂-Emissionen 2019



▶ **CO₂-Emissionen 0,23 KG CO₂eq** pro Produktionseinheit bei Sattelkupplungen

▶ **CO₂-Emissionen 0,09 KG CO₂eq** pro Produktionseinheit bei Stützwinden



Im Durchschnitt wurden 2019 bei der Herstellung einer Sattelkupplung direkt und indirekt Treibhausgase in Höhe von 0,23 kg CO₂eq (2018: 0,23 kg CO₂eq) emittiert, bei einer Stützwinde waren es 0,09 kg CO₂eq (2018: 0,09 kg CO₂eq). Für die Ermittlung wurde jeweils der Treibhausgasausstoß der deutschen Produktionswerke Neu-Isenburg und Wolframs-Eschenbach angesetzt, da diese Werke ausschließlich Sattelkupplungen bzw. Stützwinden herstellen, und so die emittierten Treibhausgase den einzelnen Produkten zugerechnet werden können.

Zertifizierungen

Der hohe Stellenwert eines nachhaltigen Wirtschaftens bei JOST spiegelt sich auch in den unterschiedlichen Zertifizierungen der internationalen Standorte und Landesgesellschaften wider.

Übersicht unserer Zertifizierungen weltweit

		ISO 9001: 2015	IATF 16949: 2016	ISO 14001: 2015	KBA Bestätigung	OHSAS 18001*: 2007
Europa	JOST-Werke Deutschland GmbH, Neu Isenburg	✓	✓	✓	✓	
	JOST-Werke Deutschland GmbH, Wolframs-Eschenbach	✓	✓	✓		
	ROCKINGER Agriculture GmbH	✓		✓	✓	
	JOST – Hungária Kft	✓	✓	✓	✓	
	JOST Iberica S.A.		✓	✓		
	JOST Polska Sp. z o.o	✓	✓	✓	✓	
	JOST TAT OOO	✓		✓		
	JOST UK Limited	✓				
	TRIDEC BV	✓		✓		
	TRIDEC – Sistemas Direccionais para Semi-Reboques, Lda.	✓		✓		
JOST OTOMOTIV SANAYI TICARET ANONIM Sirketi	✓					
Nord- und Südamerika	JOST Brasil Sistemas Automotivos Ltda.	✓	✓	✓		✓
	JOST International Corporation, Grand Haven, Michigan	✓				
	JOST International Corporation, Greeneville, Tennessee		✓	✓		
Asien-Pazifik-Afrika	JOST Australia Pty Ltd	✓				
	JOST (China) Auto Component Co., Ltd., Economic & Technological Development Zone, Wuhan	✓	✓	✓		✓
	JOST India Auto Component Pvt. Ltd.		✓	✓		
	JOST (Thailand) Co., Ltd	✓			✓	
	JOST South Africa (Pty) Ltd	✓				

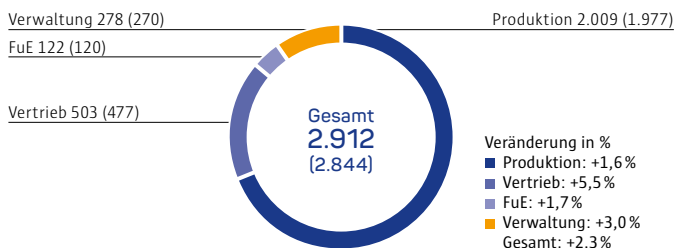
* In Ländern mit bereits hohen gesetzlichen Anforderungen bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wie die Staaten in Europa und Nordamerika haben wir auf eine zusätzliche Zertifizierung nach OHSAS 18001 verzichtet.

MITARBEITER

Ein verantwortungsvoller, wertschätzender Umgang mit allen Beschäftigten ist ein wesentlicher Aspekt unseres unternehmerischen Handelns. Engagierte Mitarbeiter sind der Schlüssel zu hoher Unternehmensleistung, erfolgreichem Wandel und schließlich nachhaltigem Unternehmenserfolg. Deshalb kommt der Mitarbeitergewinnung und -bindung bei JOST eine hohe Bedeutung zu. Wir wollen für Mitarbeiter und Nachwuchskräfte ein attraktiver Arbeitgeber sein. Für JOST ist es wichtig, die Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden. Unser Ziel ist es, die Mitarbeiter zu motivieren, fair zu behandeln und stetig weiterzuentwickeln.

Im Geschäftsjahr 2019 beschäftigten wir weltweit im Durchschnitt 2.912 Mitarbeiter – das entspricht einem Zuwachs um 2,4% gegenüber dem Vorjahr (2018: 2.844). Der stärkste Zuwachs war im Bereich Vertrieb zu verzeichnen, während die Anzahl der Produktions- und FuE-Mitarbeiter nur leicht gegenüber dem Vorjahr gestiegen ist. Die konzernweite Fluktuationsquote belief sich auf 14,4% (Vorjahr: 8,7%).

Durchschnittliche Anzahl der Mitarbeiter nach Funktionen 2019 (2018)



Personalentwicklung

Ein Ziel von JOST ist, den Konzern als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren, um qualifizierte Mitarbeiter für jeden Bereich schnell gewinnen zu können. So können wir eine effektive Besetzung von offenen Positionen mit geeigneten Mitarbeitern gewährleisten. Unsere Unternehmenswerte helfen uns dabei, über die reine fachliche Qualifizierung hinaus die richtigen Mitarbeiter zu finden sowie Talente im Konzern zu identifizieren, weiterzuentwickeln und bestmöglich einzusetzen. Wir sind davon überzeugt, dass eine attraktive, wertschätzende Unternehmenskultur die Leistungsbereitschaft und die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen stärkt, denn nur engagierte und neugierige Menschen können Herausragendes leisten.

Ein essentieller Punkt ist hierbei die langfristige Mitarbeiterentwicklung. Um diese weiter zu fördern, legen wir einen großen Wert auf die Weiterbildung und ständige Entwicklung unserer Mitarbeiter, denn ihr Wissen ist ein elementarer Baustein für den nachhaltigen Erfolg von JOST. Geschult wurden 2019 64% der in Deutschland beschäftigten Mitarbeiter. Um Mitarbeiter entsprechend ihrer Potenziale und Interessen zu fördern, wird der Entwicklungsbedarf in regelmäßigen Mitarbeitergesprächen konkretisiert. Hierfür haben wir im Jahr 2019 den Prozess der jährlichen Leistungsbeurteilung verbessert und unseren Mitarbeitern durch Trainings verständlicher gemacht. So wurde im Jahr 2019 für rund 66,8% der Mitarbeiter in Deutschland eine persönliche Leistungsbeurteilung durchgeführt.

Internationale JOST Trainingsmodule



- ▶ **Die durchschnittlichen Weiterbildungskosten** pro Mitarbeiter haben sich konzernweit von 248€ im Vorjahr auf 388€ im Geschäftsjahr 2019 gesteigert
- ▶ **Internationales Talentprogramm** von JOST als feste Institution für die Potenzialförderung im Konzern etabliert

Unsere durchschnittlichen Weiterbildungskosten pro Mitarbeiter haben sich im Geschäftsjahr 2019 gesteigert und beliefen sich konzernweit auf 388 € (Vorjahr: 248€).

Darüber hinaus haben wir unsere Potenzialträger aktiv weiterentwickelt. Hier hat sich das internationale Talentprogramm von JOST als feste Institution für die Potenzialförderung im Konzern etabliert. Das Programm wird im Zweijahresturnus durchgeführt. Der erste Jahrgang von Nachwuchstalente wird das JOST Talentprogramm im Frühjahr 2020 abschließen. In den letzten 12 Monaten des JOST Talentprogramms lag der Schwerpunkt in drei Modulen auf strategischem und unternehmerischem Denken, Teamführung sowie Konflikt- und Veränderungsmanagement. Das letzte Modul im Januar 2020 konzentrierte sich auf interkulturelle Kommunikationskompetenz und endete mit einem Leadership Summit. Parallel hat die Bewerbungsphase für den nächsten Programmstart im Winter 2019 begonnen. Der zweite Jahrgang wird im Sommer 2020 in das 24-monatige Talentprogramm starten. 15 Nachwuchstalente werden weltweit individuell durch erfahrene JOST Manager in einem Mentorenprogramm und von Talentprogramm-Alumni betreut.

Ferner wurde 2019 ein neues Entwicklungsprogramm in den USA initiiert und die lokalen Programme in den Niederlanden, Portugal und Polen weitergeführt, welche die konzernweiten Leitlinien für Führungskräfteentwicklung als Basis haben. Weitere lokale Entwicklungsprogramme sind in Planung.

Im Geschäftsjahr 2019 bildeten wir an unseren deutschen Standorten elf kaufmännische und zwei gewerbliche Auszubildende aus. Gemäß unserem Ziel, in 2019 einen weiteren Ausbildungsberuf anzubieten, gibt es bei JOST seit August 2019 einen Auszubildenden zum Fachinformatiker für Systemintegration. Wir verfolgen weiterhin das Ziel, die kaufmännischen und gewerblichen Auszubildenden nach Abschluss ihrer Ausbildung auf lange Sicht in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Von den vier Auszubildenden, die im Jahr 2019 ihre Ausbildung beendeten, wurden drei in den Konzern übernommen (75%).

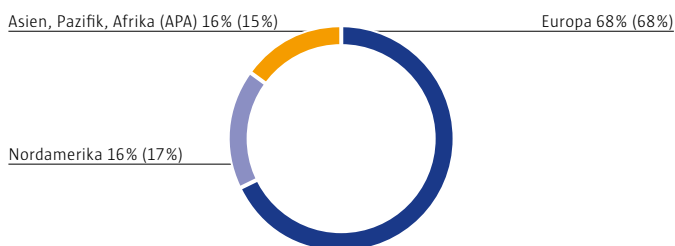
Vielfalt und Chancengleichheit

Die heutige Gesellschaft ist von einer Vielfalt unterschiedlicher Hintergründe und Lebensentwürfe geprägt. Als international agierendes Unternehmen leben wir eine Kultur, die die Individualität jedes Menschen wertschätzt und Chancengleichheit unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, ethnisch-kultureller Herkunft, Religion, Weltanschauung oder sexueller Identität fördert.

Alleine in Deutschland, dem Standort unserer Firmenzentrale, beschäftigten wir im Jahr 2019 Mitarbeiter mit über 33 verschiedenen Nationalitäten (Vorjahr: 30), was die große Vielfalt unserer Beschäftigten zeigt. Das Durchschnittsalter dieser Mitarbeiter beträgt rund 44,3 Jahre. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit liegt in Deutschland bei 12,6 Jahren (Vorjahr: 11) und hebt die starke Bindung unserer Mitarbeiter an den JOST Konzern hervor. Wir beschäftigen unsere Mitarbeiter in Deutschland in 124 verschiedenen Berufen (Vorjahr: 121) und sind damit sehr differenziert aufgestellt.

Weltweit liegt das Durchschnittsalter unserer Mitarbeiter bei 41 Jahren und die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit bei 8 Jahren.

Aufteilung der Mitarbeiter nach Regionen zum Stichtag 31. Dezember 2019 (31. Dezember 2018)



Ein besonderes Anliegen ist für uns die Gleichberechtigung der Geschlechter. Es ist uns wichtig, Frauen und Männern in unserem Unternehmen die gleichen Chancen zu bieten. Wir streben ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern auf allen Mitarbeitererebenen an. Die Steigerung der Anzahl der beschäftigten Frauen im Konzern stellt jedoch eine Herausforderung dar, da der fachliche Schwerpunkt bei JOST stark auf technischen Berufen liegt, in denen Frauen sowohl im Studium als auch in den Bewerbungsverfahren immer noch unterrepräsentiert sind. Im Geschäftsjahr 2019 stieg die konzernweite Frauenquote auf 13,2% (Vorjahr: 12,4%).

Frauen in Führungspositionen 2019 (2018)



- ▶ **10,5% (10%) Frauenanteil konzernweit** in Führungspositionen in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands
- ▶ **25% (50%) Frauenanteil** in Führungspositionen bei der **JOST Werke AG**

Wir konnten den konzernweiten Anteil von Frauen in Führungspositionen in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands auf 10,5% erhöhen (Vorjahr: 10%). Somit haben wir auch 2019 unser Ziel erreicht, den Anteil von Frauen in Führungspositionen auf mindestens 10% zu steigern. Auch zukünftig wird der Vorstand bei der Auswahl von Führungskräften stets auf Vielfalt achten und dabei insbesondere weibliche Kandidatinnen berücksichtigen. Bei der finalen Besetzung steht nach wie vor die fachliche und persönliche Qualifikation des jeweiligen Bewerbers bzw. der jeweiligen Bewerberin im Vordergrund.

Zum Stichtag 31. Dezember 2019 reduzierte sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen bei der JOST Werke AG auf 25% (Vorjahr: 50%). Damit hat die JOST Werke AG die Zielmarke von mindestens 30% leicht unterschritten.

Nachdem wir im Vorjahr in Deutschland einen Workshop zur gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit und Diskriminierung erfolgreich durchgeführt haben, führten wir im Geschäftsjahr 2019 an unserem polnischen Standort Schulungen zur Bekämpfung von Mobbing und Diskriminierung am Arbeitsplatz durch. Dabei wurden über 200 Mitarbeiter in zweistündigen interaktiven Workshops durch Anwälte geschult. Zusätzlich wurden Vorgesetzte in einer weiteren dreistündigen Unterweisung geschult.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind wesentliche Elemente unserer Geschäftstätigkeit. Als produzierendes Unternehmen haben wir die Verantwortung, eine sichere Arbeitsumgebung für die gesamte Belegschaft zu gewährleisten, denn gerade die Mitarbeiter in der Produktion und dem Lager sind prinzipiell einem erhöhten Gesundheitsrisiko ausgesetzt.

Damit es erst gar nicht zu Unfällen am Arbeitsplatz kommt, ist Prävention für JOST ein wichtiges Anliegen. So setzen wir in unserem Konzern hohe Maßstäbe bei der Sicherheit im Umgang mit Gefahrstoffen und anderen möglichen Gefahrenquellen. Zusätzlich ist es uns wichtig, das Sicherheitsbewusstsein unserer Mitarbeiter zu schärfen und ihre Kompetenzen zu erweitern. Regelmäßige Informationen, Unterweisungen, Schulungen und Weiterbildungen, sowohl aufgrund gesetzlicher Anforderungen oder auf zusätzlicher freiwilliger Basis, tragen dazu bei, einen hohen Sicherheitsstandard zu erreichen. Damit können wir in allen Bereichen, sowohl gewerblich als auch kaufmännisch, sowie an all unseren Standorten ein sicheres Arbeiten gewährleisten und fördern.

Neben den gesetzlich vorgeschriebenen Erste-Hilfe-Kursen für alle Mitarbeiter und der jährlichen Gabelstapler-Unterweisung für betroffene Kollegen bietet JOST auch im gewerblichen Bereich eine gesetzlich nicht vorgeschriebene Schulung zum Mitgänger-Flurförderfahrzeug an, um die Sicherheit im gesamten Werk zu verbessern. Die Schulung wurde erstmals 2019 durchgeführt und wird auch noch im Jahr 2020 regelmäßig stattfinden. Im Jahr 2020 sollen außerdem Schulungen für die Kranbedienung angeboten werden.

Um Gefahren zu ermitteln und zu identifizieren, gibt es an den Produktionsstandorten in regelmäßigen Abständen sogenannte Arbeitsplatzbegehungen samt Gefährdungsbeurteilungen. Diese werden durch den Abteilungsverantwortlichen, den Betriebsrat, den Betriebsarzt, den Sicherheitsbeauftragten sowie einen Mitarbeiter aus dem jeweiligen operativen Bereich durchgeführt. Bei dieser Begehung werden verschiedene Risikoarten wie beispielsweise mechanische oder physische Gefährdungen identifiziert und beurteilt. Im Fall einer möglichen Gefahr wird im gleichen Kreis gemeinsam eine Risikobewertung durchgeführt und effektive Abstell- oder Gegenmaßnahmen werden eingeleitet.

Ebenfalls sollen Beinahe-Unfälle an den Vorgesetzten gemeldet werden, um unmittelbar aktiv reagieren zu können, zum Beispiel durch eine erneute Unterweisung zur Sensibilisierung der Mitarbeiter. Im ungünstigen Fall eines Unfalls, reagiert JOST direkt mit einer Unfallanalyse und leitet entsprechende Maßnahmen zur Vorbeugung in der Zukunft ein. Oftmals werden in solchen Fällen neue Unterweisungen für die konkrete Vermeidung erarbeitet und durchgeführt. Diese Vorgänge leben von der aktiven Kommunikation und dem Austausch zwischen unseren Mitarbeitern und den Bereichsverantwortlichen.

Ferner finden externe Überprüfungen im Rahmen der Zertifizierungen unserer Managementsysteme statt. Wir verfügen über Zertifizierungen nach DIN ISO 9001 (Qualität), DIN ISO 14001 (Umwelt) sowie 18001 (Arbeitsschutz). In Ländern mit bereits hohen gesetzlichen Anforderungen bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wie die Staaten in Europa und Nordamerika haben wir auf eine zusätzliche Zertifizierung nach OHSAS 18001 verzichtet. In den Werken in China und Brasilien haben wir die OHSAS 18001 Zertifizierung durchgeführt, um konzernweit vergleichbare Standards für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu etablieren. Ausführlichere Informationen sind auf unserer Internetseite zu finden unter → <https://www.jost-world.com/de/corporate/verantwortung/zertifikate.html>

Arbeitsunfälle 2019 (2018)



▶ **18,4 / 1.000 (20 / 1.000)**
Verbesserte konzernweite Tausend-Mann-Quote (Anzahl von meldepflichtigen Arbeitsunfällen pro 1.000 Mitarbeiter)

Wir erfassen in regelmäßigen Abständen arbeitsbezogene Unfallzahlen und werten diese aus. Im Berichtsjahr 2019 verbesserte sich erneut die konzernweite Tausend-Mann-Quote (Anzahl von meldepflichtigen Arbeitsunfällen pro 1.000 Mitarbeiter) auf 18,4 (2018: 20). Unser Ziel ist, die Anzahl von Arbeitsunfällen kontinuierlich weiter zu reduzieren.

Einige Beispiele für Neuerungen und Aktivitäten im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Geschäftsjahr 2019 waren:

- Monatliche Sicherheitsbegehungen im Bereich der Werkslogistik, um mögliche Mängel rechtzeitig zu erkennen und zu beheben.
- Externe Unterstützung durch einen Fachexperten für Arbeitssicherheit im Bereich der Gefährdungsbeurteilungen (GBU), um die GBUs zu optimieren und die Mitarbeiter zu schulen.
- Optimierung der Beleuchtung in den Arbeitsplätzen, was sich zum einem positiv auf die Gesundheit der Mitarbeiter auswirken soll und zum anderen eine Energieersparnis bewirken dürfte. Für das Jahr 2020 ist geplant, dies weiter voranzutreiben.
- Schulungen durch den Betriebsarzt und den Werksleiter zum Thema „Richtig Heben“, um Rückenbeschwerden zu minimieren oder komplett zu vermeiden.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Auch das betriebliche Gesundheitsmanagement ist für JOST ein zentrales Thema. Ein Betriebsarzt, der in regelmäßigen Abständen zu allen deutschen Standorten kommt, bietet neben den Vorsorgeuntersuchungen und den vorgeschriebenen Untersuchungen auch Zusatzleistungen, wie Impfungen an. Für den Standort Neu-Isenburg soll ein Ergometer angeschafft werden, sodass Untersuchungen vor Ort gemacht werden können.

Am Werk in Neu-Isenburg gibt es Pilateskurse, die zweimal wöchentlich für alle Mitarbeiter angeboten werden. Zusätzlich gibt es eine Kooperation mit einem Fitnessstudio, die deutschlandweit für alle Studios gilt und bei der Mitgliedschaften bezuschusst werden. Auch in diesem Jahr wurde ein Training zum Zeitmanagement angeboten, um psychischen Krankheiten vorzubeugen. Ziel ist es, diese Trainings regelmäßig anzubieten.

Förderung des Betriebsklimas

Durch Skip-Level-Meetings wird eine Plattform hergestellt, in der sich die Mitarbeiter mit dem Vorstandsvorsitzenden direkt auseinandersetzen können. So können beiderseitige Fragen in einer angenehmen Atmosphäre gestellt und beantwortet werden.

Um den abteilungsübergreifenden Kontakt unter den Mitarbeitern zu verbessern, gibt es seit 2019, neben After-Work Aktivitäten, die seit zwei Jahren angeboten werden, ein neues Format, das sich „Mystery Lunches“ nennt. Auf freiwilliger Basis können die Mitarbeiter zufällig ausgeloste Kollegen aus anderen Abteilungen beim Mittagessen zu zweit persönlich kennenlernen. Solche Initiativen sollen eine bessere crossfunktionale Zusammenarbeit ermöglichen.

Mitarbeiter aus den Bereichen Vertrieb, Einkauf und Finanzen aus aller Welt kommen jeweils einmal im Jahr und im Rahmen von Workshops zusammen, um Erfahrungen und Ideen auszutauschen, neue Ziele und Impulse für das kommende Jahr zu setzen, Trends in der Branche frühzeitig zu erkennen und Best Practice Beispiele der Standorte zu identifizieren.

Ziel dieser Programme ist es, das Verständnis untereinander noch weiter zu verbessern und weitere Plattformen zu schaffen, die den Austausch fördern. Denn wir sind überzeugt, dass die internationale und abteilungsübergreifende Zusammenarbeit bei JOST einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil darstellt. In diesem Zusammenhang wollen wir 2020 Job Hospitations anbieten, während denen die Mitarbeiter die Chance erhalten, einen Tag in einer anderen Abteilung zu verbringen.

Menschenrechte

Sowohl die Einhaltung der Menschenrechte als auch die Unterbindung von Zwangs- und Kinderarbeit wurden bei der Wesentlichkeitsanalyse als sehr wichtig eingestuft. Für uns ist die Einhaltung der national und international gültigen Menschen- und Arbeitnehmerrechte selbstverständlich. Somit haben der Schutz und Respekt jedes Menschen für JOST höchste Priorität und werden bei uns als global agierendes Unternehmen zu einem unabdingbaren Teil unserer Verantwortung.

Wir verurteilen jegliche Form der Diskriminierung, etwa aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Religion, der politischen Einstellung, des Geschlechts, der körperlichen Konstitution, des Aussehens, Alters oder der sexuellen Orientierung. Um dies zu untermauern, sind klare Antidiskriminierungsregeln Teil unseres weltweit gültigen JOST Verhaltenskodex'. Unsere Mitarbeiter und auch Kunden, Lieferanten und weitere externe Stakeholder können durch unser Hinweisgebersystem Verstöße gegen Menschen- und Arbeitnehmerrechte anonym melden (nähere Informationen unter Punkt „Compliance“).

Neben der Kontrolle in unseren eigenen Standorten, wollen wir auch, dass unsere Lieferanten Nachhaltigkeitsstandards und Menschenrechte einhalten. Dafür haben wir im Jahr 2018 einen Verhaltenskodex für Lieferanten entwickelt.

Insgesamt ist zu bemerken, dass gemäß einer Analyse über Nachhaltigkeitsrisiken von Rohmaterialien, die von „Drive Sustainability, the Responsible Minerals Initiative“ 2018 durchgeführt worden ist, die Risiken von Kinder- und Zwangsarbeit sowie Menschenrechtsverletzungen bei der Gewinnung und Verarbeitung von Stahl – unserem Hauptrohmaterial – als gering bewertet werden.

COMPLIANCE

In der Struktur einer deutschen Aktiengesellschaft überwacht der Aufsichtsrat den Vorstand, der wiederum das strategische und operative Management der Gesellschaft verantwortet. Im Einklang mit den Grundgedanken des Deutschen Corporate Governance Kodex übernehmen Vorstand und Aufsichtsrat der JOST Werke AG die Verpflichtung, nach den Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft für den Bestand des Unternehmens und seine nachhaltige Wertschöpfung zu sorgen. So sind in der Unternehmensführung von JOST gute Corporate Governance, Integrität, umfassende Compliance und das ethische Verhalten jeder Führungskraft und jedes Mitarbeiters fest verankerte Bestandteile.

Mit unserem Compliance Management zielen wir auf die Rechtskonformität aller Aktivitäten des Konzerns ab. Sowohl rechtmäßiges und verantwortungsvolles Handeln als auch die Achtung der Menschenrechte sind fest in unserem Unternehmen verankert. Indem wir unsere Werte im Unternehmen leben, schaffen wir Vertrauen bei unseren Kunden, Geschäftspartnern, bei unseren Aktionären und in der Öffentlichkeit. So sichern wir unseren langfristigen Unternehmenserfolg.

Einhaltung von Gesetzen und Normen

Der Vorstand trägt die Gesamtverantwortung für die Einhaltung von Gesetzen, Normen und Grundsätzen im Konzern und in diesem Zusammenhang berichtet er an den Aufsichtsrat. Bei der Wahrnehmung seiner Pflichten hat der Vorstand die entsprechenden Aufgaben auf verschiedene Funktionen innerhalb des JOST Konzerns übertragen.

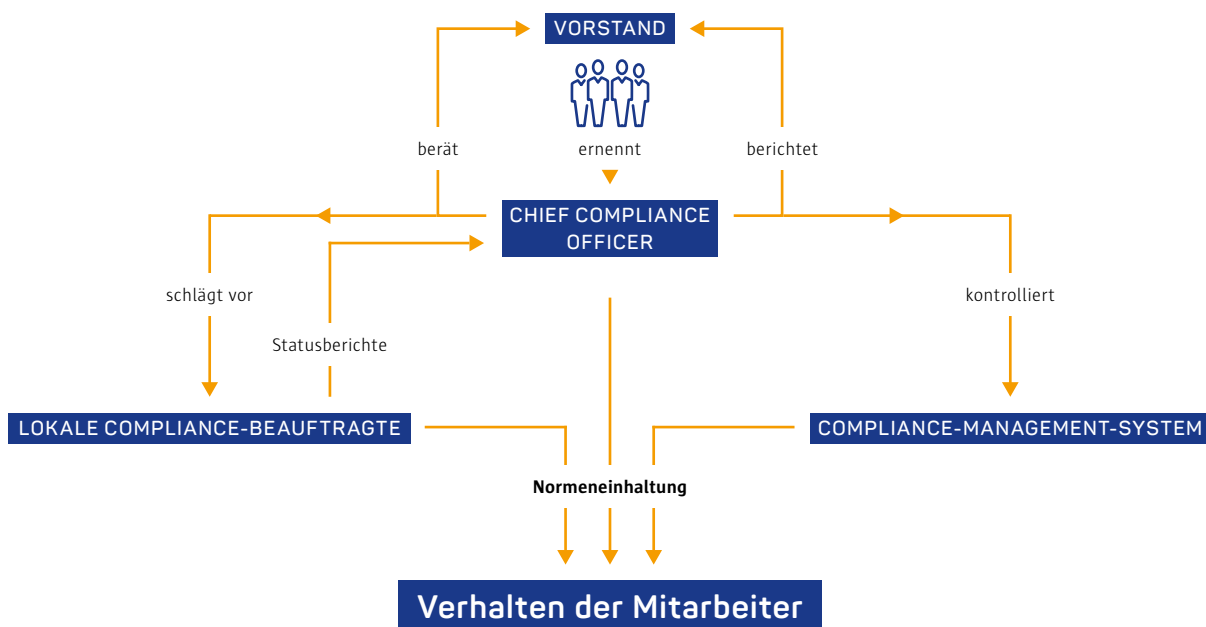
Der Chief Compliance Officer (CCO) überwacht und kontrolliert die Einhaltung der Gesetze, Normen und internen Richtlinien im Konzern (Compliance) und unterstützt dabei mit Hilfe des Compliance-Management-Systems das integre und regelkonforme Verhalten der Mitarbeiter. Er wird vom Vorstand ernannt und berichtet direkt an

den Finanzvorstand. Außerdem trägt er die Verantwortung für das Compliance-Management-System und berät den Vorstand in jeglichen Compliance-Fragen.

Der CCO schlägt die lokalen Compliance-Beauftragten der Tochtergesellschaften vor, überprüft kontinuierlich Compliance bei JOST und schlägt dem Vorstand allgemeine Compliance-Ziele sowie individuelle Compliance-bezogene Maßnahmen vor, die bei JOST und den Tochtergesellschaften umzusetzen sind. Zusätzlich leitet er den Prozess und die möglichen Untersuchungsmaßnahmen bei Meldungen oder Erkennen von potenziellen Compliance-Vorfällen.

Die lokalen Compliance-Beauftragten unterstützen den CCO bei der gesamten Compliance-bezogenen Kommunikation auf lokaler Ebene sowie bei der Einführung bestimmter Compliance-Maßnahmen in den Tochtergesellschaften. Die lokalen Compliance-Beauftragten berichten an den CCO regelmäßig über den Status und den Fortschritt der in den jeweiligen Tochtergesellschaften eingeleiteten Compliance-Maßnahmen sowie über das Auftreten von etwaigen Compliance-Vorfällen. Eine wichtige Aufgabe der lokalen Compliance Beauftragten und des CCO ist es, für alle Mitarbeiter in der jeweiligen lokalen Einheit als Ansprechpartner für jegliche Compliance-bezogene Fragestellungen zu dienen.

Compliance – Einhaltung von Gesetzen und Normen



Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Der unternehmensinterne Verhaltenskodex und die dort definierten gesetzlichen Anforderungen und freiwillig auferlegten ethischen Grundsätze des JOST Konzerns stellen ein zentrales Element des Compliance-Management-Systems dar. Der Verhaltenskodex bietet eine wesentliche Grundlage für das tägliche Handeln der Mitarbeiter und Führungskräfte.

Im Geschäftsjahr 2019 wurden 8 Hinweise gemeldet (2018: 2), die sich überwiegend auf das Verhalten von Kollegen oder Vorgesetzten bezogen. Alle Fälle wurden in angemessener Zeit von der Compliance-Abteilung und den lokalen (Personal-) Abteilungen untersucht und zu einer Klärung oder Lösung geführt. Ein kurz vor Jahresende gemeldeter Fall befand sich zum Stichtag 31. Dezember 2019 noch in Untersuchung.

JOST Lieferantenkodex



Zu finden im Internet unter:
<https://www.jost-world.com/de/corporate/verantwortung/compliance.html>

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern entlang der gesamten Wertschöpfungskette Rechtstreue und Integrität und sehen dies als zentrale Voraussetzung für dauerhafte erfolgreiche Geschäftsbeziehungen. Aus diesem Grund wurde 2018 ein Verhaltenskodex für Lieferanten entwickelt, der mittlerweile als Standard für neue Vertragsbeziehungen verpflichtend ist und zunehmend auch in bestehende Beziehungen einbezogen wird. Für JOST als stahlverarbeitendes Unternehmen ist er insofern von besonderer Bedeutung, als gemäß der Analyse von „Drive Sustainability, the Responsible Minerals Initiative“ Korruption bei der Eisenverhüttung ein hohes Nachhaltigkeitsrisiko darstellt. Denn viele Länder, in denen Stahl gewonnen wird, haben schwach ausgeprägte staatliche Strukturen und weisen Defizite im Bereich der Rechtsstaatlichkeit auf bzw. leiden unter hoher Korruption. Entsprechend sind auch unsere Lieferanten diesem Risiko ausgesetzt. Im Jahr 2019 wurde der Lieferantenkodex an weitere Lieferanten verteilt. Die Quote der unterzeichneten Rückläufer liegt weltweit betrachtet bei 44,4 % (Stand Oktober 2019). Zusätzlich dazu führt JOST im regelmäßigen Abstand von drei Jahren Besuche bei den Top 5 Lieferanten durch.

Korruptionsvermeidung



19,2 % Anteil am Konzernumsatz hergestellt in Ländern mit einem Korruptionsindex < 60 % (Vorjahr: 17,9 %)

Bei JOST betrug im Geschäftsjahr 2019 der Anteil am Konzernumsatz, der in Ländern mit einem Korruptionsindex < 60 % hergestellt wurde, rund 19,2 % (2018: 17,9 %). Deshalb sind Maßnahmen zur Früherkennung und Vermeidung von Korruption besonders wichtig.

Im Jahr 2019 wurden e-Learning-Schulungen zum Thema Compliance und Datenschutz bzw. IT-Sicherheit durchgeführt und der weitere Roll-Out für die europäischen Standorte, vorbereitet. Darüber hinaus haben die lokal verantwortlichen Compliance Officer weltweit Präsenzschulungen zum Verhaltenskodex durchgeführt und dabei den Verhaltenskodex „Code of Conduct“ sowie eine Informationskarte über das bestehende Hinweisgebersystem von JOST verteilt. Unser Ziel dabei war, den angestellten und gewerblichen Mitarbeitern erneut den Code of Conduct und das Hinweisgebersystem vorzustellen, um sie für dieses Thema stärker zu sensibilisieren. Im Rahmen der Schulungen konnten wichtige Fragen, beispielsweise zum Schutz und zur Anonymität von Hinweisgebern, direkt geklärt werden. Durch diese Maßnahme wurden verstärkt Mitarbeiter angesprochen, die durch ihre Tätigkeit keinen Computerzugang haben.

Im Rahmen eines globalen Meetings, an dem jährlich verschiedene Führungskräfte und Mitarbeiter aus dem Vertriebsbereich teilnehmen, wurde im Jahr 2019 eine Präsenzschulung im Bereich Kartellrecht durchgeführt.

POLITIK UND GEMEINWESEN

Eine politische Einflussnahme wurde auch im Geschäftsjahr 2019 vom JOST Konzern und den lokalen Einheiten nicht ausgeübt. Die Ausgaben dafür waren 0 € (Vorjahr: 0 €).

Zur Stärkung des Gemeinwesens engagiert sich JOST freiwillig in sozialen Projekten auf kommunaler Ebene. Dabei unterliegen die gesellschaftlichen Aktivitäten jedoch keinem übergeordneten zentralen Steuerungsprozess und es gibt kein konzernweit einheitliches Konzept, das den Dialog auf regionaler und kommunaler Ebene aktiv steuert. Die Aktivitäten sind vielmehr dezentral organisiert und werden durch Einzelmaßnahmen, gesteuert durch unsere Standorte, lokal umgesetzt. Einen mittelbaren Beitrag zur positiven wirtschaftlichen Entwicklung der lokalen Gemeinden leisten wir als Arbeitgeber, da wir vor Ort Arbeitsplätze schaffen.

Unser Standort in Polen hat sich im Geschäftsjahr 2019 besonders aktiv im Bereich Gemeinwesen und Soziales eingebracht. Zum einen wurden lokale Institutionen wie das örtliche Krankenhaus, die Feuerwehr und das Kulturhaus, mit Spenden unterstützt. Zusätzlich wurde an Sportvereine gespendet, in denen die Kinder der Mitarbeiter aktiv

sind. Außerdem konnten die JOST Mitarbeiter bei lokalen Sport- und Kulturveranstaltungen teilnehmen und wurden dabei durch das Unternehmen gefördert.

Auch unsere Tochtergesellschaft in Australien engagierte sich im Jahr 2019 gemeinnützig und spendete an Gemeinden und lokale Wohltätigkeitsorganisationen. Zusätzlich ermöglichte dieser Standort einem seiner Mitarbeiter an einer Charity-Aktion teilzunehmen. Der Mitarbeiter beteiligte sich an einer Aktion, bei der er als Postbote („Postie Bike Ride 2019“) Spenden für benachteiligte Kinder gesammelt hat. Er wurde von JOST Australia für diese Zeit freigestellt.

JOST Goes Green – der Standort in Neu-Isenburg wird grüner

Auch zum Thema Nachhaltigkeit in Umweltbelangen sind JOST Mitarbeiter aktiv gewesen. Innerhalb Deutschlands wird darauf geachtet, bei diversen Terminen auf die Bahn anstelle von Flugzeug und Auto auszuweichen.

Mit der im Sommer 2019 eingeführten Initiative „JOST Goes Green“ soll der Standort in Neu-Isenburg grüner, sprich nachhaltiger, gemacht werden. Die Mitarbeiter wurden dazu aufgerufen, ihre Ideen einzubringen, um den ökologischen Fußabdruck am Standort Neu-Isenburg weiter reduzieren zu können. In diesem Zusammenhang wurden Möglichkeiten gesucht, wie Umwelt, Nachhaltigkeit und Gesundheit in dem Standort noch weiter verbessert werden können.

Die gesammelten Ideen wurden anschließend mit Mitarbeitern, die sich freiwillig zu einer Arbeitsgruppe zusammengeschlossen haben, diskutiert und es wurde darüber entschieden, welche Vorschläge umgesetzt werden können. Dieses Projekt hat den Charakter eines Pilotprojektes und es wird geprüft, ob es zukünftig an anderen Standorten des Konzerns ebenfalls umgesetzt werden kann.

NEGATIVE AUSWIRKUNGEN UND RISIKEN AUS DER GESCHÄFTSTÄTIGKEIT

Im Rahmen des Berichtsprozesses haben wir geprüft, ob Risiken bestehen, die mit unserer eigenen Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen sowie den Produkten und Dienstleistungen verknüpft sind und die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die im Gesetz genannten nichtfinanziellen Aspekte haben oder haben werden. Auf Grundlage dieser Nettorisikobewertung sowie der allgemeinen gesetzlichen Vorgabe zur Auswahl der wesentlichen Berichtsinhalte haben wir keine Risiken im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz zu berichten.

Da diese Prüfung Bestandteil der Risikoberichterstattung des Unternehmens ist, ist eine detailliertere Beschreibung der nichtfinanziellen Risiken im Teil „Risikobericht“ des Geschäftsberichts zu finden.

Der Vorstand der JOST Werke AG

Neu-Isenburg, 13. März 2020

PRÜFUNGSBESCHEINIGUNG FÜR DEN NACHHALTIGKEITS- BERICHT

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER EINE PRÜFUNG ZUR ERLANGUNG BEGRENZTER SICHERHEIT ÜBER NACHHALTIGKEITSINFORMATIONEN

An die JOST Werke AG, Neu-Isenburg

Wir haben den nichtfinanziellen Bericht der JOST Werke AG, Neu-Isenburg (im Folgenden die „Gesellschaft“), nach § 315b ff. HGB, der mit dem nichtfinanziellen Bericht des Mutterunternehmens nach § 289b Abs. 3 zusammengefasst ist, für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2019 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts in Anlehnung an den deutschen Nachhaltigkeitskodex (im Folgenden: „DNK“) und in Übereinstimmung mit den §§ 315b und 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Erklärung des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualitätssicherung

Wir sind von der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie den IDW Qualitätssicherungsstandard: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1).

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den nichtfinanziellen Bericht abzugeben.

Nicht Gegenstand unseres Auftrages ist die Beurteilung von externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, auf die im nichtfinanziellen Bericht verwiesen wird.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB), durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass

- der nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2019 nicht in allen wesentlichen Belangen in Anlehnung an den DNK und

- der nichtfinanzielle Bericht für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2019 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§315b und 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Dies bedeutet nicht, dass zu jeder Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unseres Auftrags haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung, einschließlich der Konsolidierung der Daten
- Befragung von Mitarbeitern, die in die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben im nichtfinanziellen Bericht
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben im nichtfinanziellen Bericht
- Analytische Beurteilung von Angaben im nichtfinanziellen Bericht
- Abgleich von Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und Konzernlagebericht
- Beurteilung der Darstellung ausgewählter Angaben

Urteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass

- der nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2019 nicht in allen wesentlichen Belangen in Anlehnung an den DNK und
- der nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2019 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§315b und 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Verwendungszweck des Vermerks

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der JOST Werke AG, Neu-Isenburg, geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt, und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt und nicht für andere als bestimmungsgemäße Zwecke zu verwenden. Dieser Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen.

Auftragsbedingungen und Haftung

Für diesen Auftrag gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, unsere Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2017. Wir verweisen ergänzend auf die dort in Ziffer 9 enthaltenen Haftungsregelungen und den Haftungsausschluss gegenüber Dritten. Dritten gegenüber übernehmen wir keine Verantwortung, Haftung oder anderweitige Pflichten, es sei denn, dass wir mit dem Dritten eine anders lautende schriftliche Vereinbarung geschlossen hätten oder ein solcher Haftungsausschluss unwirksam wäre.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass wir keine Aktualisierung des Vermerks hinsichtlich nach seiner Erteilung eintretender Ereignisse oder Umstände vornehmen, sofern hierzu keine rechtliche Verpflichtung besteht. Wer auch immer das in vorstehendem Vermerk zusammengefasste Ergebnis unserer Tätigkeit zur Kenntnis nimmt, hat eigenverantwortlich zu entscheiden, ob und in welcher Form er dieses Ergebnis für seine Zwecke nützlich und tauglich erachtet und durch eigene Untersuchungshandlungen erweitert, verifiziert oder aktualisiert.

Kronberg, den 13. März 2020

Spall & Kölsch GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Christian Spall
Wirtschaftsprüfer

Ralph Becker
Wirtschaftsprüfer

IMPRESSUM

Kontakt

JOST Werke AG
Siemensstraße 2
63263 Neu-Isenburg
Deutschland
Telefon: +49-6102-295-0
Fax: +49-6102-295-661
www.jost-world.com

Investor Relations

Romy Acosta
Investor Relations
Telefon: +49-6102-295-379
Fax: +49-6102-295-661
romy.acosta@jost-world.com

Beratung, Konzept & Design

Silvester Group
www.silvestergroup.com



JOST Werke AG
SIEMENSSTRASSE 2
63263 NEU-ISENBURG
DEUTSCHLAND

TELEFON: +49-6102-295-0
FAX: +49-6102-295-661

WWW.JOST-WORLD.COM

