



ESG AKTIONSPLAN

INHALT

1.	KLIMAMAktionEN	4
2.	QUALITÄT	9
3.	MENSCHEN ZUERST.....	10
4.	SOZIALE VERANTWORTUNG	17

IMPULSE FÜR DIE NACHHALTIGKEITSPOLITIK

Langfristiges Denken und Nachhaltigkeit stehen im Mittelpunkt unserer Wachstumsvision. Wir betrachten Nachhaltigkeit und ESG-Themen auf ganzheitliche und unternehmensweite Weise. Wir glauben, dass sie unseren wirtschaftlichen Erfolg mitbestimmen.

Unsere Politik stützt sich auf vier Säulen

- Klimamaktionen
- Qualität
- Menschen zuerst
- Unternehmerische Verantwortung

Kontext

Als vertikal integrierter und globaler Gerüsthersteller unterstützen wir unsere Kunden und professionellen Partner bei der Schaffung eines sicheren Arbeitsumfelds.

Gemeinsam mit unseren lokalen Niederlassungen und Vertriebspartnern stellen wir den Kunden in den Mittelpunkt unseres Handelns. Gemeinsam mit ihnen bauen wir auf unserer langjährigen Erfolgsgeschichte auf und gestalten den Markt in unseren Schlüsselregionen.

Was auch immer unsere Kunden wünschen, unsere Priorität ist es immer, unseren Kunden mit einer nachhaltigen und innovativen Lösung einen Wettbewerbsvorteil zu verschaffen.

Neue Ideen, Kompetenz und Energie der Mitarbeiter sind der Schlüssel, um die Afix Group für die Zukunft weiterzuentwickeln und unsere führende Position auf dem europäischen Markt zu behaupten. Als Industrieunternehmen ist sich die Afix Group ihrer ökologischen und sozialen Verantwortung bewusst.

1. KLIMAMAKTIONEN

Wir wollen unseren wirtschaftlichen und sozialen Wert mit möglichst geringen Umweltauswirkungen realisieren. Daher werden wir im Einklang mit dem Green Deal der EU den CO₂-Fußabdruck unserer Tätigkeiten und Produkte verringern.

- THG-Emissionen Scope 1 (Brutto Scope 1 + prozentuale Emissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen)
- THG-Emissionen Scope 2 (standortbezogene und marktbezogene Scope 2)
- THG-Emissionen Scope 3
- Emissionen insgesamt
- Reduktionsziele (2030/2050)
- Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleprodukten
- Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölprodukten
- Brennstoffverbrauch aus Erdgas
- Brennstoffverbrauch aus anderen nicht-erneuerbaren Quellen
- Brennstoffverbrauch aus nuklearen Produkten
- Verbrauch von gekaufter oder erworbener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kälte aus nicht erneuerbaren Energiequellen
- Brennstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen (mit Biomasse, Biogas, Wasserstoff usw.)
- Verbrauch von zugekauftem Strom, Wärme, Dampf und Kälte aus erneuerbaren Quellen
- Verbrauch von selbst erzeugter erneuerbarer Energie, die nicht als Brennstoff verwendet wird
- Gekaufte Emissionsgutschriften
- Beseitigung und Speicherung von Treibhausgasen durch eigene Aktivitäten (in Tonnen CO₂eq)
- Art des internen Kohlenstoffpreissystems
- Anwendungsbereich von Kohlenstoffpreissystemen
- Kohlenstoffpreise je nach Art des Systems
- Geschätzte Brutto-THG-Emissionsmengen für das laufende Jahr nach Bereichen 1, 2 und 3 + Anteil an den gesamten THG-Emissionen des Unternehmensregisters

Wir kartieren unseren Kohlenstoff-Fußabdruck für alle Standorte nach dem ESRS-Standard E1 des CSRD. (2024)

KPI	AKTIONEN
<ul style="list-style-type: none"> Wir identifizieren die Verbrauchsartikel. Wir inventarisieren den Kohlenstoff-Fußabdruck in einer Zusammenfassung pro Standort, Art des Verbrauchs und Art des Energieträgers Wir ernennen lokale Datenmanager Wir sammeln Verbrauchsdaten Wir führen Stichproben mit Buchhaltung zur Überprüfung durch Wir rechnen diese Daten in Emissionsfaktoren um. Wir berechnen einige Kennziffern (Produktion, Umsatz usw.), um die CO2-Intensität darzustellen Wir erstellen ein Dashboard Wir erstellen einen Governance-Plan, um dies effizient und möglichst automatisch zu verfolgen. 	<ul style="list-style-type: none"> Wir analysieren, wie wir die Arbeitnehmer am effektivsten unterstützen können und stellen sicher, dass die Hilfe dort ankommt, wo sie am meisten gebraucht wird. Wir ernennen eine verantwortliche Person, die Maßnahmen ausarbeitet.

Wir legen ein Reduktionsziel und einen Aktionsplan fest, die wir schrittweise einführen. (2024)

KPI	AKTIONEN
<ul style="list-style-type: none"> Reduktionsziel 2025 absolut und relativ Reduktionsziel 2030 absolut und relativ 	<ul style="list-style-type: none"> Wir schlagen einen Plan vor für: <ul style="list-style-type: none"> Verbrauchsreduzierung durch Bewusstsein und Verhalten Investitionen in sparsamere Geräte/Technik Kauf von Ökostrom Umstellung auf Strom, wo möglich

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Eigene Stromproduktion • Wir bewerten unsere Leistung jährlich und nehmen Anpassungen vor
--	--

1. 2. CO2-auswirkende Produkte

SPOC -

Wir ermitteln in Absprache mit unseren Stahl- und Transportlieferanten den gesamten Kohlenstoff-Fußabdruck (embodied carbon) unserer Produkte in Übereinstimmung mit CBAM.(2024)

KPI	AKTIONEN
<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der CO2-Zertifikate und Entwicklung • Selbstkostenpreis CO2 CBAM 	<ul style="list-style-type: none"> • Wir kartieren Verkehrsströme. • Wir kartieren die Transportarten und den entsprechenden Kohlenstoff-Fußabdruck • Wir berechnen den Transport-Fußabdruck in Tonnen transportierten Materials und CO2 • Wir suchen nach alternativen oder wirtschaftlicheren Verkehrsträgern

Wir entwickeln einen Plan zur Verringerung des verkörperten Kohlenstoffs in Übereinstimmung mit der EU-Taxonomie. (2025)

KPI	AKTIONEN
<ul style="list-style-type: none"> • Verkörperter Kohlenstoff in % des Stahls • Verringerung des embodied carbon von Stahl in % 	<ul style="list-style-type: none"> • Wir fordern SPDs von Lieferanten an • Wir berechnen unseren gebundenen Kohlenstoff • Wir prüfen die Möglichkeit, kohlenstoffärmeren Stahl von der Beschaffung zu beziehen • Wir setzen uns ein Ziel.

Wir prüfen, wie wir den Anteil von Rundstahl in unseren Produkten gemäß den Anforderungen der EU-Taxonomie (2025) erhöhen können.

KPI	AKTIONEN
<ul style="list-style-type: none"> • Anteil von Rundstahl am Einkaufsvolumen • Reduktionsziel 2030 absolut und relativ 	<ul style="list-style-type: none"> • Wir befragen alle Lieferanten für eine Basismessung (über Zertifikate / epd) • Wir ermitteln die Menge für 2023 • Wir diskutieren Optionen für mehr Kreislaufparteien (recycelte Inhalte) • Wir passen unsere Einkaufspolitik an • Wir legen ein Ziel fest • Wir evaluieren jährlich und nehmen Anpassungen vor • Wir bewerten die Nützlichkeit unserer eigenen EPDs.

Wir reduzieren den Produktionsausschuss und sorgen für 100 % Recycling. (2025)

KPI	AKTIONEN
<ul style="list-style-type: none"> • Anteil des Schrotts in Tonnen im Vergleich zur Gesamtproduktion • Verwertung • % eigene Wiederverwendung 	<ul style="list-style-type: none"> • Wir erfassen die Menge des Ausschusses. • Wir untersuchen die Ursachen und ergreifen Maßnahmen zur Reduzierung des Anteils. • Wir schließen Recycling-Vereinbarungen ab. • Wir untersuchen, wie wir selbst Schrott wiederverwenden können. • Wir evaluieren jährlich und nehmen Anpassungen vor.

1. 4. Umweltpolitik

SPOC - CEM

Wir entwickeln die Umweltpolitik für unsere Produktions- und Bürostandorte weiter. (2025)

KPI	AKTIONEN
<ul style="list-style-type: none">Die Zertifizierung ISO 14001 / ISO14001 ist vorhanden.Verbrauch von Wasser, Abfall, Verpackungen usw.	<ul style="list-style-type: none">Wir untersuchen, welche Umweltzertifikate auf verschiedenen Märkten einen Mehrwert schaffen. (2025)Wir initiieren einen Track, der sich auf Produktion und Büros konzentriert.Monatlicher Auswertungsbericht gemäß den türkischen Rechtsvorschriften über die Menge an Wasser, Abfall, Verpackungen, Verbrauchsmaterialien, Chemikalien usw., die mit den angewandten Verfahren verbraucht werden.

1. 5. Beschaffungspolitik

SPOC - CEM

Wir integrieren ESG-Kriterien in unsere Beschaffungspolitik und machen Nachhaltigkeit zu einem Thema in Lieferantengesprächen. (2025)

KPI	AKTIONEN
<ul style="list-style-type: none">% der Einkaufssumme im Rahmen der ESG-EinkaufspolitikAnzahl der Gespräche mit Lieferanten	<ul style="list-style-type: none">Wir legen eine Politik festWir kommunizieren diese an die wichtigsten LieferantenWir führen (halb-)jährlich ein Gespräch darüber.

2. QUALITÄT

Unser Ziel ist es, die Kunden zufrieden zu stellen, indem wir Qualität auf effiziente Weise liefern. Dies gewährleisten wir durch unseren Fokus auf effiziente Prozesse und Produktzertifizierung.

2. 1. Einkaufspolitik

SPOC - TOM

Wir arbeiten auf eine einheitliche Vision der kontinuierlichen Verbesserung und des Qualitätsmanagements innerhalb der Gruppe hin (2025)

KPI	AKTIONEN
<ul style="list-style-type: none"> % Kosten der Nicht-Qualität 	<ul style="list-style-type: none"> Verstehen der aktuellen und zukünftigen Bedürfnisse und Erwartungen unserer Kunden Kontinuierliche Verbesserung unseres Qualitätssystems Einführung einer Reihe von Qualitäts- und Leistungsindikatoren in der gesamten Organisation Kontinuierliche Verbesserung unserer Prozesse und Leistungen Identifizierung von Schlüsselkompetenzen und Entwicklung der Talente und Kompetenzen aller Mitarbeiter Innovativ sein Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und (inter)nationalen Normen

2. 2. Qualität der Produktion

SPOC - TOM

Wir prüfen, welche Produkt- und Qualitätszertifizierungen für die Gruppe langfristig am sinnvollsten sind.

KPI	AKTIONEN
<ul style="list-style-type: none"> Anzahl der erreichten Qualitätszertifikate in % im Vergleich zum Ziel 	<ul style="list-style-type: none"> Wir schauen uns die Zertifizierungslandschaft in jedem Markt an

	<ul style="list-style-type: none"> • Wir befragen unsere Kunden in jedem Markt nach ihren Bedürfnissen in Bezug auf die Zertifizierung • Wir erstellen eine Machbarkeitsanalyse • Wir initiieren Wege zur Zertifizierung.
--	--

3. MENSCHEN ZUERST

Neue Ideen, Fachwissen und Energie der Mitarbeiter sind der Schlüssel, um die Afix Group für die Zukunft zu entwickeln und unsere führende Position auf dem europäischen Markt zu behaupten. Unsere Mitarbeiter sind unser wertvollstes Gut, das wir mit großer Sorgfalt behandeln.

3.1. Sicherheit und Gesundheit



Wir integrieren ESG-Kriterien in unsere Beschaffungspolitik und machen Nachhaltigkeit zu einem Thema in Lieferantengesprächen. (2025)

KPI	AKTIONEN
<ul style="list-style-type: none"> • Prozentsatz der Mitarbeiter und Unterauftragnehmer, die Erläuterungen zu den Sicherheitsvorschriften erhalten haben (Ziel = 100 %) • Anzahl der Toolbox-Meetings pro Jahr und Mitarbeiter • Prozentsatz der Mitarbeiter und Subunternehmer, die mit der erforderlichen PSA ausgestattet sind (Zielvorgabe = 100 %) • Prozentsatz der Mitarbeiter und Nachunternehmer, die bei Baustellenkontrollen die PSA nicht korrekt tragen (Zielvorgabe = 0 %) 	<ul style="list-style-type: none"> • Gerüstbau <ul style="list-style-type: none"> ○ Bereitstellung einer Absturzsicherungspolitik für die eigenen Mitarbeiter und Subunternehmer mit entsprechenden Erläuterungen (Zeitplan?2024) ○ die Absturzsicherungspolitik auf dem neuesten Stand zu halten (Zeitplan? 2024) ○ Toolbox-Meetings (Anzahl?) (Zeitplan?), bei denen die für die Baustelle geltenden Sicherheitsverfahren überprüft werden ○ Regelmäßige Stichprobenkontrollen des Verfallsdatums der PSA, der eigenen PSA (3 monatlich, Subunternehmer 6 monatlich)

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ausarbeitung einer PSA-Politik und von Sicherheitsvorschriften (2024) ○ Jährlich: Erläuterung der PSA-Vorschriften für alle Mitarbeiter und Unterauftragnehmer (ab 2024)
	<ul style="list-style-type: none"> ● Zeitschrift <ul style="list-style-type: none"> ○ Ausarbeitung einer PSA-Politik und von Sicherheitsvorschriften (2024) ○ Jährlich: Erläuterung der PSA-Vorschriften für alle Mitarbeiter und Unterauftragnehmer (ab 2024)
	<ul style="list-style-type: none"> ● Fabriken - Aris <ul style="list-style-type: none"> ○ Bereitstellung der erforderlichen PSA für die ausgeführte Arbeit. ○ Überwachen Sie die Qualität der PSA und passen Sie sie bei Bedarf an. ○ Allgemeine Sicherheitsschulung bei der Einschulung ○ Spezifische Schulung in Bezug auf die Tätigkeit

Wir entwickeln einen jährlichen Sicherheitsaktionsplan, der unsere Sicherheitspolitik konkretisiert. (2024)

KPI	AKTIONEN
<ul style="list-style-type: none"> ● Jährlicher Aktionsplan, der vor Beginn des Jahres, auf das er sich bezieht, konsultiert und genehmigt wird ● Umsetzungsrate der Maßnahmen des Jahresaktionsplans (Ziel = 100 %). Anzahl der Male pro Jahr, in denen die Bedeutung der Sicherheitsvorschriften in die internen Kommunikationskanäle aufgenommen wird 	<ul style="list-style-type: none"> ● Ausarbeitung eines globalen Präventionsplans (5 Jahre) ● Ausarbeitung und Umsetzung des jährlichen Aktionsplans für die Jahre 2024 bis einschließlich 2029 ● Weitere Sensibilisierung für die Bedeutung der Einhaltung aller Sicherheitsvorschriften über

<p>(Newsletter, Poster, Präsentation usw.) (Ziel = 2 pro Jahr)</p>	<p>die verschiedenen internen Kommunikationskanäle</p> <ul style="list-style-type: none"> • Türkei (Aris): jährliche Bewertung des Aktionsplans und Ausarbeitung eines neuen Jahresaktionsplans
--	--

Wir führen regelmäßig interne Audits durch, um die Einhaltung der Verfahren zu überprüfen (2024)

KPI	AKTIONEN
<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Inspektionen am Standort pro Jahr zur Überprüfung der Einhaltung der Sicherheitsvorschriften und -verfahren (Ziel = ...) • Anzahl der bei diesen Inspektionen festgestellten Verstöße (Ziel = 0) • Anzahl der aufgrund von Sichtkontrollen erforderlichen Abhilfemaßnahmen (Ziel = abnehmend) • Anzahl der Arbeitsunfälle aufgrund der Nichteinhaltung von Sicherheitsvorschriften und -verfahren (Ziel = 0) • Anzahl der Zwischenfälle, die auf die Nichteinhaltung von Sicherheitsvorschriften und -verfahren zurückzuführen sind (Ziel = 0) • Anzahl der Beschwerden pro Jahr im Zusammenhang mit der Nichteinhaltung von Sicherheitsvorschriften und -verfahren (Ziel = ...) • Bearbeitungszeit von Beschwerden (Zielvorgabe = ...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung von Sichtkontrollen (wo, durch wen, wie oft, ...?) durch den Bauleiter • Überwachung der Sicherheitsvorschriften (gemeinsam mit dem Bauleiter) durch Baustellenbegehungen (Zeitplan) • Registrierung, Bearbeitung und Analyse von Beschwerden innerhalb der festgelegten Bearbeitungszeit • Ergreifen von Korrektur- und Präventivmaßnahmen zur Verringerung von Verstößen und Bewertung ihrer Wirksamkeit <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Gerüstbau <ul style="list-style-type: none"> ○ Jährliche Kontrolle des Vorhandenseins und des Inhalts des Verbandskastens und der Unterauftragnehmer (ab 2024) <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Zeitschrift <ul style="list-style-type: none"> ○ Jährliche Überprüfung des Vorhandenseins und des Inhalts des Erste-Hilfe-Kastens ○ Bereitstellung einer ausreichenden Anzahl von Erste-Hilfe-Beauftragten, die jährlich die gesetzlich vorgeschriebene Ausbildung absolvieren



	<ul style="list-style-type: none"> • Fabriken – Aris (TR) <ul style="list-style-type: none"> ○ Kontinuierliche Anpassung der laufenden Verfahren ○ Vorhandensein von Risikoanalysen an allen Maschinen ○ Monatliche Aktualisierung der Risikoanalysen
--	--

SPOC - ELINE

3.2. Chancen für Wachstum bieten

Wir bieten jedem, der sich hocharbeiten will, Möglichkeiten und Training-on-the-Job - unabhängig von Abschluss oder Erfahrung. (2023)

KPI	AKTIONEN
<ul style="list-style-type: none"> • Prozentsatz der Beschäftigten, die an den angebotenen Schulungen teilnehmen (Ziel = 80 % (sollte im Prinzip auf 100 % steigen)) • Durchschnittliche Anzahl der Stunden/Tage, die ein Mitarbeiter an Schulungen teilgenommen hat (Zielvorgabe = 4 Tage, es sei denn, in der Branche wird eine höhere Anzahl vorgeschrieben) 	<ul style="list-style-type: none"> • Registrierung der durchgeführten Fortbildungsmaßnahmen (Zeitplan?2023) • Enge Verfolgung der persönlichen Entwicklungspläne der Mitarbeiter: die in diesen Plänen angegebenen Schulungen müssen geplant und durchgeführt werden (kontinuierlich) • Prüfung, ob für bestimmte Positionen (z. B. Lagerarbeiter) ein festes Ausbildungsangebot entwickelt werden kann (Zeitplan: 2024) • Weiterverfolgung der rechtlichen Bedingungen für die Ausbildung + Registrierung der besuchten Ausbildungskurse (fortlaufend) • Untersuchung von Ausbildungssubventionen (Zeitplan: 2023) • Umfrage zur Ausbildungszufriedenheit mittels einer begrenzten Bewertung unmittelbar nach jeder Ausbildung (wenn möglich per automatisierter Mail, Formular usw.) (Zeitplan: 2023)



Wir entwickeln einen Fortbildungskatalog und eine Fortbildungspolitik, die auf die Bedürfnisse jedes einzelnen Mitarbeiters abgestimmt sind, und bieten so maßgeschneiderte Entwicklungsmöglichkeiten. (2024)

KPI	AKTIONEN
<ul style="list-style-type: none"> • Prozentsatz der Mitarbeiter, die an der Schulung oder dem Webinar teilgenommen haben, die im persönlichen Entwicklungsplan vorgesehen sind • Durchschnittliche Mitarbeiterzufriedenheit mit dem Inhalt der Schulung oder des Webinars • Durchschnittliche Zufriedenheit der Mitarbeiter mit dem Format der Schulung oder des Webinars • Durchschnittliche Zufriedenheit der Mitarbeiter mit der Übereinstimmung der Schulung oder des Webinars mit ihrer Arbeitsaufgabe 	<ul style="list-style-type: none"> • Anpassung des persönlichen Entwicklungsplans: Nehmen Sie für jeden Mitarbeiter ein individuelles Ziel in den persönlichen Entwicklungsplan auf. Auf der Grundlage dieses individuellen Ziels wird für jeden Mitarbeiter eine Schulung geplant. • Jährlicher Abgleich mit dem Vorgesetzten jedes Mitarbeiters, um zu überprüfen, ob der persönliche Entwicklungsplan mit der Position und der Leistung des Mitarbeiters übereinstimmt (Einführungszeitpunkt? 2024) • Schulungskatalog für Soft Skills im Einklang mit den Afix-Werten (Zeitplan 2024) • Überwachung der Ausbildungszufriedenheit

Wir fördern Karrieremöglichkeiten und interne Mobilität. (2024)

KPI	AKTIONEN
<ul style="list-style-type: none"> • Prozentsatz der Mitarbeiter, die im vergangenen Jahr in einem formellen Moment zu ihrem Bedarf an interner Mobilität befragt wurden (Ziel = 100 % jährlich) • Prozentsatz der Mitarbeiter, deren Arbeitsplatz (Inhalt) innerhalb eines Jahres geändert wurde, nachdem sie den Wunsch nach einem Arbeitsplatzwechsel geäußert hatten (Ziel = ...%, es wird nicht möglich sein, jedem, der dies wünscht, einen anderen Arbeitsplatz anzubieten) 	<ul style="list-style-type: none"> • Mindestens einmal im Jahr wird ein formelles Gespräch mit der Führungskraft oder der Personalabteilung stattfinden, in dem die Zufriedenheit mit der Funktion und der Bedarf an Veränderungen in der aktuellen Funktion/der zukünftigen Funktion ermittelt wird (Zeitplan - abgeschlossen 2023) • Offene Stellen werden intern ausgeschrieben. Erst nach 14 Tagen wird die Stelle auch extern ausgeschrieben. (Zeitplan?2024)

Wir werden ein Mentorenprogramm ausarbeiten und umsetzen, wenn die Testergebnisse positiv ausfallen (2024).

KPI	AKTIONEN
<ul style="list-style-type: none"> • Verfahren für Mentoren bei der Einstellung JA/NEIN • % der neuen Mitarbeiter, denen ein Mentor zugewiesen wird • Halbjährliche Umfrage zur Zufriedenheit der neuen Mitarbeiter mit ihrem Mentor (Ziel = mehr als 8 von 10) 	

Wir unterstützen Führungskräfte bei der Bewertung und Führung von Mitarbeitern. (2024)?

KPI	AKTIONEN
<ul style="list-style-type: none"> • Prozentsatz der Führungskräfte, die eine Schulung zur Mitarbeiterbeurteilung erhalten haben • Prozentsatz der Führungskräfte, die eine Schulung zu Aspekten der Führung erhalten haben • Prozentsatz der Führungskräfte, die andere Formen der Unterstützung für die Führung nutzen (Instrumente, Dokumente usw.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation von Schulungen für Führungskräfte zum Thema Bewertung (2024) • Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen, die auf die in der Umfrage unter den Führungskräften ermittelten Bedürfnisse abgestimmt sind • Organisation von Teambuilding-Aktivitäten (Zeitplan?) • Entwicklung von Instrumenten für die Führungskräfte zur Verwaltung von Personal und Team (Dokumente, Formulare, Videos, Coaching usw.) (Zeitplan?).

3.3. Diversität

SPOC - ELINE

Unser Ziel ist es, die richtige Person am richtigen Ort zu haben und alle möglichen Hindernisse zu beseitigen. (2024)

KPI	AKTIONEN
<ul style="list-style-type: none"> • Prozentsatz der Stellenbeschreibungen, die auf Vielfalt geprüft und angepasst wurden (Ziel = 100 %) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetenzbasiertes Denken: für jede Stelle die Fähigkeiten und Kompetenzen definieren, die für die Position relevant sind, und

<ul style="list-style-type: none"> • Prozentsatz der Personalprozesse, die auf Vielfalt geprüft und entsprechend angepasst wurden (Ziel = 100 %) 	<p>dementsprechend auswählen und bewerten, anstatt sich auf traditionelle Qualifikationen zu konzentrieren (2023)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Transparenz im Einstellungsverfahren: klare Kommunikation über Stellenanforderungen, Erwartungen und Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb von Afix (2023) • Aufnahme einer Antidiskriminierungsklausel in die Beschäftigungsbestimmungen (2024) • Achten Sie auf Vielfalt in den internen Kommunikationskanälen • Prüfen, für welche spezifischen Positionen eine Zusammenarbeit mit Organisationen möglich ist, die Menschen mit einer Distanz zum Arbeitsmarkt unterstützen (2025)
---	---

Wir sorgen dafür, dass unsere Stellenanzeigen alle ansprechen. (2024)

KPI	AKTIONEN
<ul style="list-style-type: none"> • Prozentsatz der Bewerber, die sich in den Anzeigen wiedererkennen (zu erheben z. B. bei Bewerbungen per automatischer Post) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherstellung eines klaren, prägnanten und verständlichen Textes, der Interesse weckt • Verwendung einer integrativen Sprache, so dass keine Gruppe ausgeschlossen wird (Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung usw.) • Verwendung von inklusiven Bildern • Hervorhebung der für die Stelle erforderlichen Kompetenzen in den Anzeigen

Wir arbeiten an einer globalen Unternehmenskultur, die auf denselben Werten basiert. (2025)

KPI	AKTIONEN
<ul style="list-style-type: none"> • Fluktuationsrate innerhalb der Organisation und zwischen Zweigen/Abteilungen (Ziel = Durchschnittliches Dienstalder) • Mittleres Dienstalder • Absicht des Ausscheidens • Anzahl der pro Jahr organisierten Aktivitäten zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Länderorganisationen (Ziel = ...) • Ist Teil der jährlichen Leistungsbeurteilung 	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Länderorganisationen der Gruppe. (2025) • Organisation von Veranstaltungen zur Übertragung unserer Unternehmenswerte auf den beruflichen Alltag. (2024) • Erwähnung der Unternehmenswerte in der internen Kommunikation (Zeitplan) • Erstellung von Vorlagen, in denen die Werte standardmäßig enthalten sind (Präsentation, E-Mail-Unterschrift, ...) (Zeitplan 2024) • Einbeziehung der Organisationskultur in Umfragen zur Mitarbeiterzufriedenheit (Zeitplan; jährlich)

4. SOZIALE VERANTWORTUNG

Wir arbeiten gemeinsam mit dem Vorstand an der Entwicklung angemessener Verfahren für das Risikomanagement im Einklang mit den Anforderungen der CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive). (2025)

KPI	AKTIONEN
<ul style="list-style-type: none"> • Verständnis der meldepflichtigen ESRS • Datenüberwachungsstrategie einsatzbereit • Berichterstattung im Jahr 2026 	<ul style="list-style-type: none"> • Wir organisieren einen Workshop, um unser Geschäftsmodell im Einklang mit der CSRD-Methode abzubilden und sektorspezifische ESG-Risiken mit jeder Phase/jedem Baustein zu verknüpfen. (2024)

	<ul style="list-style-type: none"> • Wir arbeiten die Risikodefinitionen aus und erstellen eine Bewertungsmethodik in Übereinstimmung mit der CSRD. (2024) • Wir integrieren Geschäftsrisiken (vgl. Business Excellence Scan) in dieses Verfahren, um es noch effizienter zu gestalten. (2024) • Wir besprechen die Methodik mit dem Wirtschaftsprüfer des Unternehmens. (2024) • Wir bewerten die Risiken nach ihrer doppelten Wesentlichkeit und verknüpfen sie mit den ESRS-Standards. (2024) • Wir erarbeiten ein Konzept für die obligatorische Berichterstattung über Daten und Inhalte. (2024) • Wir überwachen Datenpunkte (ab 2025) • Wir melden unsere ESG-Politik und Datenpunkte an Europa. (2026)
--	---

Wir haben Grundsätze und Richtlinien zu Korruption, Menschenrechten, Kartellrecht, Geschäftsethik, Lieferantenbeziehungen, Whistleblowing und anderen Governance-Themen entwickelt. (2023)

KPI	AKTIONEN
<ul style="list-style-type: none"> • Jährlicher Überblick über Verstöße • Anzahl der Lieferanten (%) und Großkunden (%), denen diese Maßnahmen mitgeteilt wurden 	<ul style="list-style-type: none"> • Wir veranstalten jährliche Schulungen zu unseren Richtlinien und stellen sicher, dass alle Mitarbeiter des Unternehmens wissen, was von ihnen erwartet wird. (2024) • Wir entwickeln ein Verfahren zur Meldung von Missständen. (2025)

Wir unterstützen soziale Zwecke für unsere Mitarbeiter in der Türkei. (2024)

KPI	AKTIONEN
<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Initiativen; • Anzahl der erreichten Mitarbeiter und Familienangehörigen • % des EBIDTA ausgegeben 	<ul style="list-style-type: none"> • Wir analysieren, wie wir die Arbeitnehmer am effektivsten unterstützen können und stellen sicher, dass die Hilfe dort ankommt, wo sie am meisten gebraucht wird. • Wir ernennen einen Manager, der Maßnahmen entwickelt. • Wir bewerten jährlich die Auswirkungen und nehmen Anpassungen vor.

Wir unterstützen soziale Zwecke für unsere Mitarbeiter in der Türkei. (2024)

KPI	AKTIONEN
<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Initiativen; • Anzahl der erreichten Mitarbeiter und Familienangehörigen • % des EBIDTA ausgegeben 	<ul style="list-style-type: none"> • Wir analysieren, wie wir die Arbeitnehmer am effektivsten unterstützen können und stellen sicher, dass die Hilfe dort ankommt, wo sie am meisten gebraucht wird. • Wir ernennen einen Manager, der Maßnahmen entwickelt. • Wir bewerten jährlich die Auswirkungen und nehmen Anpassungen vor.

EXPERTE FÜR INTELLIGENTE GERÜSTBAU-LÖSUNGEN



AFIXGROUP NV
Groendreef 101, 9880 Aalter – Belgien

+32 9 381 61 01

AFIX[®]
GROUP.COM