

▼ MOESCHTER
GROUP

MENSCHEN IM FOKUS

ESG-BERICHT
2023



Vorwort der Geschäftsführung

Liebe Leserin, lieber Leser,

als ich im November 2020 dieses Unternehmen erstmalig leiten durfte, hat mich die kulturelle Vielfalt begeistert. Ich als Deutscher mit Migrationshintergrund habe mich hier in Dortmund am Hesslingsweg sofort sehr wohl und gut aufgehoben gefühlt.

Die Kultur eines Unternehmens zeigt Stärke, wenn Menschen für das gesehen werden, was sie sind: Menschen.



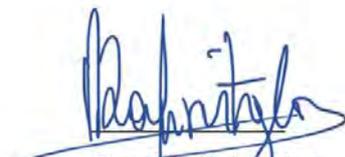
Das ist für mich eine der wichtigsten Rahmenvorgaben, welche ich als Geschäftsführer mache und auch vorlebe. Es liegt in meiner tiefsten

Überzeugung, dass ein sicheres, respektvolles, wertschätzendes und vor allem buntes Arbeitsumfeld bestehend aus einer Vielfalt von Menschen der beste Ort für die Verwirklichung von persönlichen und beruflichen Träumen ist.

Ich möchte jedem Mitarbeiter und jeder Mitarbeiterin den Freiraum bieten, den er oder sie braucht, um sich zu verwirklichen. Nur dadurch entfaltet sich der größte und nachhaltigste Faktor für ein Unternehmen: eine zufriedene Belegschaft.

Für mich als Geschäftsführer hat das Thema Nachhaltigkeit eine Top-Priorität. Warum? Weil die Auswirkungen, die unser Handeln nach sich zieht, nicht nur uns im Hier und Jetzt betreffen, sondern auch zukünftige Generationen. Durch eine nachhaltige Unternehmensführung können wir wichtige Ressourcen schonen und für die Zukunft weiterhin verfügbar halten.

Durch Vorschriften oder Regeln kann nachhaltiges Handeln jedoch nicht erzwungen werden. In der Umsetzung von Konzepten und Projekten ist es daher entscheidend, dass die Menschen die Ziele und Prinzipien mittragen. Nachhaltiges Denken und Handeln muss ehrlich sein und als selbstverständlicher Teil der täglichen Arbeit angesehen werden. Daher stehen die Menschen im Fokus auf der Reise zu einer nachhaltigen MOESCHTER Group.



Georgios Kabitoglou
Geschäftsführung

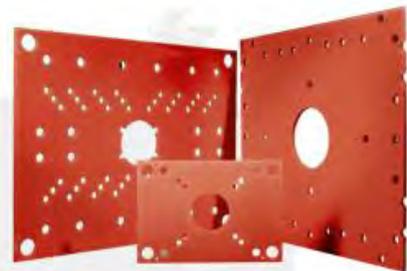
Die MOESCHTER Group 2023 in Kürze

Die MOESCHTER Group wurde 1992 von der Familie Möschter gegründet und befasst sich mit der Entwicklung, der Herstellung und dem Vertrieb von Produkten aus Hochleistungswerkstoffen. Das Unternehmen mit den eigenständigen

Geschäftseinheiten DOCERAM, DOTHERM und ISOCOS beliefert weltweit Kunden aus den unterschiedlichsten Branchen mit Produkten und Lösungen aus Hochleistungskeramik und technischen Kunststoffen.



24,52
Mio. € Umsatz



Sitz in Dortmund

Kunden in **47**
Ländern beziehen
unsere Produkte.

154
Mitarbeitende



Geschäftsfelder

- ✓ Werkzeug- und Formenbau
- ✓ Maschinenbau
- ✓ Automotive
- ✓ Schweißtechnik



ESG-Score



Unsere Kunden, Partner und Investoren erwarten von uns, dass wir das Thema Nachhaltigkeit in unsere Unternehmensstrategie einbinden und wir sehen das Prinzip ESG als Chance (Environment, Social, Governance, zu deutsch: Umwelt, Soziales, Unternehmensführung). Denn durch die ganzheitliche Betrachtung schaffen wir Transparenz und identifizieren Handlungsfelder. Daher ist das Thema Nachhaltigkeit fester Bestandteil bei der MOESCHTER Group.

Wie auch im letzten Jahr haben wir die Firma EXCON Services GmbH beauftragt, unseren ESG-Score, also den Reifegrad unserer Organisation zu ermitteln. Durch die Beantwortung eines standardisierten Fragebogens und die anschließende Auswertung wird der ESG-Score ermittelt. So haben wir von unabhängiger Stelle einen Richtwert, an dem wir uns selbst messen und mit der Branche vergleichen können.

Üblicherweise wird der ESG-Score auf einer Skala von 0 bis 100 % angegeben.

Bewertungen von unter 50 % gelten allgemein als „schlecht“ und Werte von über 70 % können als „exzellent“ angesehen werden. Unser Ergebnis ist unten dargestellt.

Wir konnten uns im Vergleich zum Vorjahr um sieben Prozentpunkte verbessern. Das zeigt, dass wir das Thema ernst nehmen und uns nicht auf den bisher umgesetzten Maßnahmen ausruhen. Durch die Analyse der Ergebnisse identifizieren wir Potentiale, sodass geeignete Folgemaßnahmen bestimmt und umgesetzt werden können.

WIR HABEN EINEN ESG-SCORE
VON **83%** ERREICHT.

Auf den folgenden Seiten lesen Sie, wie die MOESCHTER Group die Aspekte Environment, Social und Governance umsetzt.

Kategorie	Maximale Punktzahl	Erreichte Punktzahl	Ergebnis
Environment	2.300	2.100	91 %
Social	5.100	4.100	80 %
Governance	3.800	3.200	84 %
Gesamtergebnis	11.200	9.400	83 %

Vielfalt im Fokus

Der Begriff „Diversity“ ist allgegenwärtig – und das aus gutem Grund: unsere Gesellschaft ist vielfältiger denn je und die individuellen Lebensentwürfe sind unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft & Nationalität, Geschlecht & geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion & Weltanschauung, sexueller Orientierung oder sozialer Herkunft.

Auch in der Arbeitswelt ist diese Vielfalt nicht mehr wegzudenken. Die Initiative Charta der Vielfalt e.V. hat sich die Förderung der Diversität in der Arbeitswelt zum Ziel gemacht.

Ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld, Anerkennung und Wertschätzung jedes einzelnen sind da selbstverständlich und mit der Unterzeichnung der Charta verpflichten sich Unternehmen dazu, diese Werte einzuhalten und zu fördern. Mehr als 4.900 Organisationen haben die Charta der Vielfalt bis heute unterzeichnet – die MOESCHTER Group gehört seit Mai 2022 dazu und wir zeigen das jetzt mit der neuen Flagge auf unserem Firmengelände.

Denn Vielfalt ist bei uns im Unternehmen gelebte Realität: allein 18 unterschiedliche Nationalitäten und/oder kulturelle Hintergründe haben wir unter unserem Dach vereint und der Altersquerschnitt reicht von 17 bis 70 Jahren.

Aber Diversität bedeutet auch, dass jeder Mensch seine individuellen Bedürfnisse hat und das kann mitunter zu Missverständnissen oder Spannungen führen. Sakeela Sathanathan verantwortet seit Juni 2022 bei der MOESCHTER Group die

Personalabteilung. Das strategische Personalmanagement ist eine wesentliche Säule, um die Unternehmensziele zu erreichen und hier ist es wichtig, die gesamte Belegschaft mit einzubeziehen. Sakeela sagt dazu: „Es ist wichtig zu erfahren, wie zufrieden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Unternehmen sind und welche Stärken und Schwächen gesehen werden.“

Aus diesem Grunde haben wir eine umfangreiche Mitarbeiterbefragung zu verschiedenen Themenschwerpunkten wie z.B. Zufriedenheit am Arbeitsplatz, Betriebsklima, Vorgesetztenverhalten, Vorschlagswesen, Kommunikation oder Weiterbildungsmöglichkeiten durchgeführt. Die Bewertung erfolgte auf einer Skala von 0 (trifft nicht zu) bis 100 (trifft voll zu). Eine Teilnahmequote von 82 % zeigt, dass es den Mitarbeitenden wichtig ist, ihre Stimme abzugeben und gehört zu werden. Durch die Umfrage haben wir ein repräsentatives Bild von der Zufriedenheit der Belegschaft erhalten und kennen nun die Bereiche, die gut bis sehr gut bewertet wurden, aber auch Handlungsfelder

haben sich ergeben. Aus dem Feedback können nun gezielt Aktionen abgeleitet werden, die die

Mitarbeiterzufriedenheit steigern, die Fluktuation verringern, die Leistung erhöhen und die Mitarbeiterbindung stärken. Im Jahr 2023 wurden bereits verschiedene Maßnahmen beschlossen und umgesetzt. So haben wir z.B. den Anteil an mobile-Office-Tagen auf 40 % erhöht, Heiligabend und Silvester ist ein arbeitsfreier Tag ohne den Einsatz von Urlaubstagen, das interne Vorschlagswesen wird neu aufgesetzt und es wird eine regelmäßige



82%

DER BELEGSCHAFT HABEN AN DER MITARBEITERUMFRAGE TEILGENOMMEN.

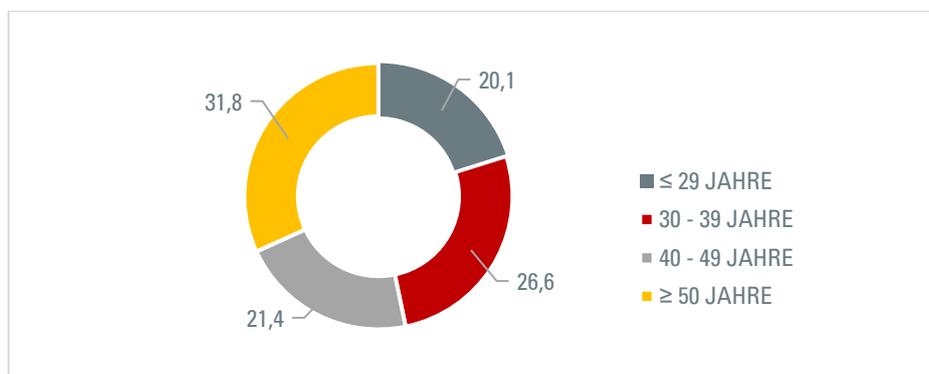
Betriebsversammlung abgehalten, an der die Geschäftsführung über die aktuellen Themen in der Organisation berichtet. Weitere Maßnahmen werden konzeptioniert und in den folgenden Monaten eingeführt.

Durch die unterschiedlichen Persönlichkeiten, die in den Teams zusammenarbeiten, kann jeder von der Perspektive des anderen lernen. Studien zeigen, dass divers zusammengesetzte Teams kreativere Ideen entwickeln und oft schneller zu Ergebnissen kommen. Als Unternehmen legen wir Wert darauf, dass unterschiedliche Menschen zusammenwirken und das wird von den Mitarbeitenden mit durchschnittlich 84 Punkten bestätigt. Ein gutes Beispiel ist das Team unseres Einkaufs. Dagmar Agler haben wir im Dezember 2021 in den wohlverdienten Ruhestand entsandt. Das Team brauchte Anfang 2023 jedoch personelle Unterstützung und Dagmar hat nicht lange gezögert, als Rentnerin zurück zur MOESCHTER Group zu kommen. Das „kollegiale Miteinander, selbständiges Arbeiten und das Einbringen von Ideen“ waren ihre Beweggründe. Die Kolleginnen und Kollegen profitieren jeden Tag von der langjährigen Erfahrung, die sie mitbringt, sowohl fachlich als auch menschlich. Auch das Ergebnis der Mitarbeiterbefragung zeigt, dass die vorhandenen Handlungsspielräume, die für die tägliche Arbeit benötigt werden, von den Mitarbeitenden hochgeschätzt werden (Ø 74 Punkte).

Als Teil des strategischen Personalmanagements ist insbesondere auch die Weiterentwicklung der Führungskräfte wichtig, so dass sie ihr volles Potenzial entfalten können und so die Unternehmensziele unterstützen. Eine durchschnittliche Bewertung von 78 in der Mitarbeiterbefragung zeigt, dass die Mitarbeitenden ein vertrauensvolles Verhältnis zu der jeweiligen Führungskraft haben und sich gut bei ihr aufgehoben fühlen. Ein aussagekräftiges, objektives Gesamtbild haben wir zusätzlich über ein 360-Grad-Feedback erhalten. Durch ehrliches, sachliches und professionelles Feedback von den unterschiedlichsten Personen aus dem gesamten Unternehmen, und nicht nur aus der eigenen Abteilung, haben wir eine solide Grundlage zur Ableitung von Handlungsfeldern und können auf die jeweilige Führungskraft individuell zugeschnittene Maßnahmen ableiten. „Das 360-Grad-Feedback leistet einen großen Beitrag, um die Führungskräfte bestmöglich weiterentwickeln zu können.“, sagt Sakeela Sathanathan dazu. Insgesamt 326 Feedbacks für 18 Führungskräfte wurden im Rahmen der Umfrage abgegeben. Diese Zahl zeigt, dass es den Mitarbeitenden wichtig ist, den direkten Vorgesetzten und Führungskräfte aus anderen Abteilungen zu unterstützen.

326

FEEDBACKS FÜR 18 FÜHRUNGSKRÄFTE
WURDEN ABGEGEBEN.



ALTERSSTRUKTUR DER BELEGSCHAFT (IN %)

Wohlbefinden im Fokus



NEU GESTALTETER PAUSENRAUM IM SHOPFLOOR

Mens sana in corpore sano bedeutet „gesunder Geist in gesundem Körper“. In dem Ausspruch des römischen Dichters Juvenal steckt viel Wahrheit, denn körperliche Betätigung verbessert nachweislich die Durchblutung des Gehirns. Um körperlich und geistig fit zu bleiben oder zu werden, machen wir unseren Mitarbeitenden verschiedene Angebote im Rahmen des Gesundheitsmanagements.

51°32'17.3"N, 7°33'00.4"E – das sind die Koordinaten der MOESCHTER Group im Dortmunder Osten, mitten im Ruhrgebiet. Mit über 5 Millionen Einwohnern ist das Ruhrgebiet das größte Ballungsgebiet Deutschlands und sogar das fünftgrößte in Europa.

27

DAS IST DIE ANZAHL DER AKTIVEN LEASINGVERTRÄGE FÜR FAHRRÄDER ODER E-BIKES.

haben sogar nur einen Arbeitsweg von bis zu 10 km. Da liegt es nahe, die Strecke mit dem

Es wundert daher nicht, dass fast 80 % der Belegschaft aus einem Umkreis von 30 km zur Arbeit kommen, etwa 30 % ha-

Rad zurückzulegen. Wir bieten unseren Mitarbeitenden an, einen Leasingvertrag für ein Fahrrad oder E-Bike abzuschließen. Die monatlichen Raten werden automatisch vom Bruttolohn abgezogen, sodass die Finanzierung äußerst attraktiv ist. Das Rad kann natürlich auch privat genutzt werden und ist nicht nur für die Fahrten zur Arbeit und zurück nach Hause gedacht. Aktuell haben wir 27 aktive Verträge im System, 14 davon wurden im Jahr 2023 neu abgeschlossen. Gesund ist das Radeln allemal und außerdem können durch die Fahrten mit dem Rad schädliche Abgase vermieden werden. Akku leer? Kein Problem! Für die E-Biker haben wir eine Ladestation eingerichtet, an der auf Kosten der Firma bequem während der Arbeitszeit geladen werden kann.

Ist der eigene Akku leer, kann in den Pausen in den neu gestalteten Lounges Kraft getankt werden. Auf insgesamt 151 m² ist für jeden der passende Rückzugsort dabei. Bevorzugt der eine die Ruhe in der Sofaecke, schaltet die andere beim Kickern oder Dart ab. Für das leibliche Wohl steht verschiedenes Obst bereit und einmal im Monat findet eine gemeinsame Mittagspause statt: die

Führungskräfte organisieren dann für die gesamte Belegschaft abwechselnde Speisen. Über eine Umfrage kann jeder, der teilnehmen möchte, seine Vorlieben und



Essgewohnheiten wie z.B. vegan, halal oder vegetarisch mitteilen, was selbstverständlich

berücksichtigt wird. An den Tischen im Wintergarten findet beim Essen ein reger Austausch zwischen den Abteilungen statt.

Zu der geistigen und körperlichen Gesundheit gehört auch die Ermöglichung von Gleitzeit, Teilzeit und mobilem Arbeiten, um

so Beruf und Familie zu vereinbaren und eine ausgeglichene Work-Life-Balance zu schaffen. Spezielle Konditionen in ausgewählten Fitnessstudios oder Firmenevents sind weitere Angebote, die wir unseren Mitarbeitenden machen. Und wir denken auch an die Zeit nach der MOESCHTER Group: unter bestimmten Voraussetzungen zahlen wir eine betriebliche Altersvorsorge als Ergänzung zur gesetzlichen Rentenversicherung. So erfahren unsere Mitarbeitenden die Wertschätzung, die ihnen zusteht. Das Ergebnis der Mitarbeiterbefragung zeigt, dass wir hier die richtigen Angebote machen: die Vereinbarung von Beruf und Privatleben wird mit durchschnittlich 72 Punkten äußerst positiv bewertet.



PAUSEBEREICH IM NEUEN LOOK

Bildung im Fokus

Kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Basis unseres Erfolges. Daher sehen wir es als wichtig an, in die Aus- und Weiterbildung zu investieren. Bei neuen Anforderungen im Prozess oder an die Position werden die Mitarbeitenden angemessen geschult. Das bestätigt das

Ergebnis der Mitarbeiterbefragung mit durchschnittlich 74 Punkten. Die Weitergabe von Wissen und die gegenseitige Unterstützung wird mit 83 Punkten bewertet. Das zeigt, dass nicht nur der einzelne Mitarbeiter von der Schulung profitiert, sondern das gesamte Unternehmen.

Bei der MOESCHTER Group bilden wir sowohl gewerblich als auch kaufmännisch aus, um den eigenen Bedarf an Fachkräften zu sichern. Der kaufmännische Nachwuchs lernt während der Ausbildung das gesamte Unternehmen kennen: vom Vertrieb über die Fertigungssteuerung, das Lager, den Einkauf bis hin zur Buchhaltung. So erhalten die Auszubildenden einen umfassenden Einblick in eine moderne Unternehmensstruktur und lernen betriebswirtschaftliche Zusammenhänge zu verstehen.

In unserer eigenen Lehrwerkstatt erlernen junge Menschen den Beruf des/der Zerspanungsmechanikers/-in. 2016 hat Annika Scholz bei uns ihre Ausbildung gestartet und mittlerweile ist sie eine hoch motivierte Ausbildungsleiterin mit Meistertitel. Neben den praktischen Fertigkeiten an den Dreh- und Fräsmaschinen werden den Auszubildenden theoretische Kenntnisse vermittelt und jeder Azubi wird mit einem Laptop ausgestattet. Zukünftig erhalten sie Zugriff zu einer digitalen Lernplattform, die an den jeweiligen Ausbildungsstand angepasst ist. Die Software ermöglicht es, den Lernerfolg ab dem ersten Tag bis zum Abschluss der Ausbildung mit einem Reporting Tool zu

verfolgen. Dadurch können wir Potentiale und Stärken erkennen und die Auszubildenden individuell fördern und fordern. Das digitale Berichtsheft der IHK wird gerade eingeführt.

Der nachhaltige Umgang mit Ressourcen ist in der Lehrwerkstatt selbstverständlich. Genaues und exaktes Arbeiten sind in der Zerspanungstechnik unerlässlich und die Auszubildenden haben an sich selbst hohe Ansprüche. Neue Arbeitsweisen werden zunächst an Resten oder Ausschussteilen geübt, bevor das eigentliche Übungsstück gefertigt wird. Aber auch wenn ein Maß mal außerhalb der Toleranz liegt, werden die Übungsstücke immer fertig gestellt, um unnötigen Abfall zu vermeiden. Die anfallenden Späne aus Kupfer und anderen Metallen werden getrennt gesammelt und entsprechend über unseren zertifizierten Entsorgungsfachbetrieb der Kreislaufwirtschaft wieder zugeführt.



ANNIKA SCHOLZ IN DER LEHRWERKSTATT

Das EU-Programm *Erasmus+* setzt sich für einen gemeinsamen europäischen Bildungsraum ein und fördert europaweit die Zusammenarbeit in den Bereichen Bildung, Jugend und Sport. Themen wie Inklusion und Diversität, Digitalisierung, politische Bildung und Nachhaltigkeit stehen im Zentrum des Programms. Anfang des Jahres erreichte uns eine Anfrage des Leopold-Hoesch-Berufskollegs, ob wir im Rahmen des Erasmus+ Programmes Praktikanten bei uns aufnehmen würden. Wir haben nicht lange überlegt und im Mai 2023 durften wir drei Schüler aus Budapest (Ungarn) in unserer Lehrwerkstatt begrüßen. Sie konnten bei uns Feilübungen, Dreh- und Fräsübungen, Qualitätskontrollen und auch theoretische Aufgaben durchführen. In der freien

Zeit wurde durch die Berufsschule ein Besuch des BVB-Stadions und Ausflüge nach Köln und Münster organisiert. Eine besondere Herausforderung war für beide Seiten die Kommunikation. Wenn Deutsch nicht

gereicht hat, wurde teilweise auf Englisch oder auch den Google Übersetzer ausgewichen. Annika

Scholz sagt dazu: „Für einen ersten Versuch sind wir sehr zufrieden mit dem Ergebnis und würden auch in Zukunft, sofern sich nochmal die Möglichkeit ergibt, Praktikanten aus anderen Ländern aufnehmen.“



Gesellschaft im Fokus

Wenn von Nachhaltigkeit die Rede ist, ist Digitalisierung nicht wegzudenken. Hier dürfen aber die Bedürfnisse der Menschen nicht aus den Augen verloren werden und persönliche Kommunikation darf nicht untergehen. Im Rahmen unseres neuen Shopfloor-Konzepts in der Produktion werden in täglichen Schichtbesprechungen die Herausforderungen in den einzelnen Fach-

bereichen analysiert. So können zeitnah Engpässe erkannt und Aufgaben verteilt werden. Die

Kommunikation zu anderen Abteilungen

wie Vertrieb oder Arbeitsvorbereitung und Qualitätssicherung erfolgt über digitale Aufgabenboards. So sind die Informationen für alle sichtbar und transparent. Die Fertigungs- und Maschinendaten werden

an eine zentrale Datenbank übergeben, so dass detaillierte Auswertungen erfolgen und Verbesserungspotentiale identifiziert werden können. Über Monitore in unserer Produktion können die Mitarbeitenden jederzeit den Status der einzelnen Maschinen erkennen. Weitere Tools zur Einbindung in die bestehende Infrastruktur sind in Planung, wie zum Beispiel eine Feinplanung der Fertigungsaufträge. Dadurch können Maschinen bestmöglich ausgelastet, Personal berücksichtigt, Durchlauf- und Rüstzeiten optimiert und damit Kosten reduziert werden. Kurz gesagt: die Wertschöpfungskette soll effizienter werden.

Auch wenn wir schon vieles digital abbilden, ganz ohne Papier geht es jedoch nicht. Zoll- und Lieferpapiere, Abnahmeprüfzeugnisse oder fertigungsbegleitende Zeichnungen sind nur ein paar Beispiele. Wir benutzen seit 2023 ausschließlich Recyclingpapier, um die natürlichen Ressourcen zu schonen.



Verantwortungsvolles, ethisch korrektes und rechtmäßiges Handeln ist für den Erfolg der MOESCHTER Group elementar. Daher haben wir in unserem Verhaltenskodex den ethisch-rechtlichen Rahmen definiert, den wir als verbindlichen Maßstab für das Handeln aller Mitarbeitenden ansetzen. Die Werte, die wir vermitteln und für die wir einstehen, haben bei der Belegschaft einen sehr hohen Bekanntheitsgrad (Ø 90 Punkte). Sollte es zu Verstößen gegen den Verhaltenskodex oder rechtliche Vorschriften kommen, sind unsere Mitarbeitenden angehalten, dies zu melden. Über eine interne Meldestelle können die Beschäftigten Meldungen einreichen, die streng vertraulich im Sinne des Hinweisgeberschutzgesetzes behandelt werden. Das gilt sowohl für fest angestellte als auch für Leiharbeiter.

Bereits seit vielen Jahren haben wir ein zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem nach ISO 9001 implementiert. Durch unabhängige, externe Audits wird uns ein hoher Reifegrad bescheinigt. Das ist etwas, worauf sich die Kunden der MOESCHTER Group verlassen können. Nun soll ein Umweltmanagementsystem folgen und integriert werden. Durch den integrierten Ansatz schaffen wir Transparenz und verdeutlichen Zusammenhänge zwischen Qualität und Umweltleistung: Stimmt das Produkt mit den Anforderungen des Kunden

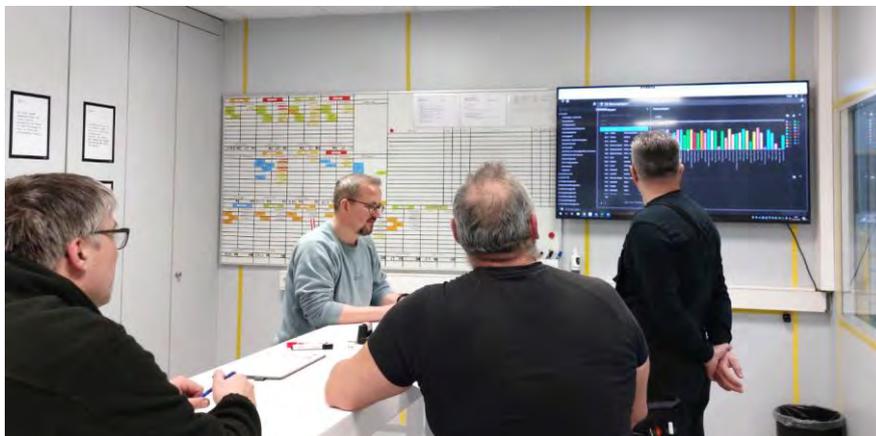
überein, „produzieren“ wir keinen Ausschuss, der sich in unserer Abfallbilanz niederschlägt und wir benötigen keine zusätzliche Energie und weitere Rohstoffe für Neufertigungen.

In den letzten Monaten haben wir das Umweltmanagementsystem geplant, dokumentiert und eingeführt, im

Jahr 2024 überprüfen wir uns selbst durch regelmäßige interne Audits und für 2025 ist die Zertifizierung nach ISO 14001 geplant. Aber auch ohne Zertifikat haben wir bereits seit Jahren unsere Umweltauswirkungen im Blick und arbeiten daran, unsere Umweltleistung zu verbessern. So haben wir z.B. den Anteil an E- bzw. Hybridfahrzeugen im Jahr 2023 auf 28,6 % erhöht. Defekte Beleuchtung wird in der Regel durch stromsparende LEDs ersetzt und Bewegungsmelder kommen zum Einsatz, wo sie sinnvoll sind. Beide Maßnahmen reduzieren die Emission von schädlichen Treibhausgasen und werden sich positiv auf unsere Klimabilanz auswirken. Abfallbilanzen, Strom- und Gasverbräuche, der Einsatz von Papier, Dienstreisen und Daten zur Fracht sind weitere Aspekte, die wir regelmäßig betrachten und auswerten.

28%

DER FAHRZEUGE UNSERES
FUHRPARKS HABEN EINEN
ELEKTRO- ODER HYBRID-ANTRIEB.



SCHICHTBESPRECHUNG IM SHOPFLOOR

Wir haben aber nicht nur unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Arbeitgeber und unseren Kunden als Lieferant gegenüber eine Verpflichtung, als verantwortungsvoll handelndes Unternehmen achten wir auch auf die Gesellschaft, deren Teil wir sind. In Dortmund liegen seit über 30 Jahren unsere Wurzeln und wir fühlen uns der Region sehr verbunden. Besonders das Wohl von Kindern, die es im Leben nicht so einfach haben, liegt uns am Herzen. Wir engagieren uns für verschiedene Projekte und Stiftungen im Raum Dortmund und unterstützen diese mit Geldspenden. Dass wir als

Unternehmen die richtigen Werte vertreten und vorleben, spiegelt sich auch in der Verbundenheit unserer Mitarbeitenden wider.

„Ich engagiere mich gerne für das Unternehmen“ wurde in der Mitarbeiterbefragung

mit durchschnittlich 79 Punkten bewertet. Dieses Engagement schätzen wir sehr und wir wissen, dass wir uns auf unsere Belegschaft verlassen können.

WIR BLICKEN AUF MEHR ALS

30Jahre

FIRMENGESCHICHTE ZURÜCK.

Ausblick

Nachhaltigkeit ist ein ständiger Prozess und eine wesentliche Säule der Unternehmensstrategie der MOESCHTER Group. Wir haben uns auf diesen Weg gemacht, weil wir als verantwortungsvolles Unternehmen unseren Beitrag leisten wollen und auch müssen. Mit der Unterstützung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können wir dabei rechnen: 70 % der Mitarbeitenden, die

an der Befragung teilgenommen haben, identifizieren sich mit der Unternehmensstrategie. Wir sind davon überzeugt, dass wir im Rahmen einer ganzheitlichen Betrachtung der ökologischen, sozialen und ökonomischen Aspekte die Herausforderungen der Zukunft erfolgreich meistern werden.

Kennzahlen im Überblick

Kennzahl ¹	Einheit	GJ 2022	GJ 2023	+/- [%]
ESG-Score				
Ergebnis	%	77	83	+ 7,8
Environment				
Investitionen in den Umweltschutz	€	75.897	32.525	- 57,1
Stromverbrauch	kWh	2.097.195	1.836.196	- 12,4
Wasserverbrauch	m ³	1.275	1.159	- 9,1
Gefährliche Bearbeitungsemulsionen und -schlämme	t	69,5	39,8	- 42,7
Anteil E-/Hybrid-Fahrzeuge am gesamten Fuhrpark	%	18,8	28,6	+ 52,4
Social				
Mitarbeitende insgesamt	Anzahl	148	154	+ 4,1
Davon weibliche Mitarbeitende	%	24,3	24,0	- 1,2
Weibliche Mitarbeitende in Führungspositionen	% ²	31,6	38,9	+ 23,1
Mitarbeitende in Teilzeit ³	%	8,8	15,8	+ 78,9
Altersstruktur der Mitarbeitenden				
≤ 29 Jahre		23,6	20,1	- 14,9
30 – 39 Jahre		25,0	26,6	+ 6,5
40 – 49 Jahre	%	23,0	21,4	- 6,7
≥ 50 Jahre		28,4	31,8	+ 12,1
Kulturelle Hintergründe	Anzahl	16	18	+ 12,5
Aufwendungen für Aus- und Weiterbildung	€	254.000	168.000	- 33,9
Abgeschlossene Lektionen (digitale Lernplattform)	Anzahl	2.144	1.274	- 40,6
Meldepflichtige Unfälle	Anzahl	3	2	- 33,3
Krankenquote	%	10,0	11,4	+ 13,3
Governance				
Gemeldete Compliance Fälle	Anzahl	0	2	./.
Abmahnungen	Anzahl	3	8	+ 166,7
Disziplinarmaßnahmen aufgrund von Compliance-Verstößen	Anzahl	0	2	./.
Automatisch erstellte Fertigungsaufträge	%	91,1	87,4	- 4,0
Digital verarbeitete Rechnungen	%	100	100	+/- 0

¹ Zum 31.12. des jeweiligen Jahres

² % an Führungspositionen gesamt

³ Inkl. Werkstudenten

Über diesen Bericht

Der vorliegende Bericht soll Kunden, Lieferanten, Mitarbeitende und die Öffentlichkeit darüber informieren, wie die MOESCHTER Group mit dem Thema Nachhaltigkeit umgeht.

Der Bericht stellt keinen nichtfinanziellen Bericht im Sinn der Paragraphen (§§) 315b, 315c in Verbindung mit 289b bis 289e des Handelsgesetzbuchs (HGB) und der EU-Taxonomie-Verordnung dar.

Die Erhebung der hier veröffentlichten

Kennzahlen folgt keinen Reporting Standards und der Bericht wurde nicht durch eine unabhängige externe Stelle geprüft. Die Datenanalyse beruht auf validierten Leistungskennzahlen, die wir regelmäßig erheben und auswerten. Externe Dienstleister (z.B. Stromversorger, Entsorgungsbetrieb) haben uns weitere Daten zur Verfügung gestellt.

Der Erhebungszeitraum bezieht sich auf die Geschäftsjahre 2022 und 2023.

Kontakt

MOESCHTER Group GmbH

Hesslingsweg 65-67
44309 Dortmund (Germany)
Fon: +49 (0)231 9250 00-0

info@moeschter-group.com
www.moeschter-group.com

Sitz: Dortmund
Amtsgericht Dortmund HRB 28945
Geschäftsführer: Dipl.-Ing. Georgios Kabitoglou

Ansprechpartner:

Georgios Kabitoglou
Geschäftsführer / CEO
g.kabitoglou@moeschter-group.com

Anja Schnettger
Beauftragte für Integrierte Managementsysteme (IMS)
a.schnettger@moeschter-group.com

Bildrechte:

Titelbild: ©MNSstudio – stock.adobe.com
Alle weiteren Bilder: MOESCHTER Group GmbH



MOESCHTER GROUP

MOESCHTER Group GmbH
Hesslingsweg 65–69
44309 Dortmund (Germany)
T: +49 231 92 50 00-0
info@moeschter-group.com
www.moeschter-group.com

©MOESCHTER Group GmbH
Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, Vervielfältigungen und Übersetzungen sind nur mit unserer schriftlichen Genehmigung erlaubt. Die MOESCHTER Group GmbH arbeitet ständig an der Weiterentwicklung aller Produkte. Durch Produkt- und Modelländerungen sowie Weiterentwicklungen sind technische Änderungen jederzeit möglich. Angaben, Abbildungen, Beschreibungen und Maße dieser Broschüre unterliegen technischen Änderungen. Keine Gewährleistung für Druckfehler und Irrtümer.
Bildrechte Titelbild: ©MNStudio – stock.adobe.com