



Nachhaltigkeitsbericht

Nachhaltigkeitsbericht 2021

2G versteht unter Nachhaltigkeit ein auf Langfristigkeit ausgerichtetes, verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln. Das umfasst die Dimensionen Umwelt und Klima, Prinzipien guter Unternehmensführung und soziale Verantwortung genauso wie die Interessen von Stakeholdern, Anteilseignern und Kunden. Unser heutiges Handeln soll eine anhaltende positive Wirkung in der Zukunft haben.

Nachhaltiges Handeln beeinflusst den ökonomischen Wert unseres Unternehmens, beeinflusst unser Engagement für technologische Innovationen und Produktentwicklungen, beeinflusst die Qualität und Zuverlässigkeit unserer Produkte, fördert die Motivation aller Mitarbeitenden und ermöglicht unseren Kunden, effizienter und nachhaltiger zu mehr Ressourcenschonung und Klimaschutz beizutragen.

Unser Bestreben ist es, daraus eine steigende Nachfrage für unsere Produkte zu generieren, weil potenzielle Kunden von der Qualität und Zukunftsfähigkeit, relativ zu anderen Anbietern, überzeugt sind. Das kann sich in Marktanteilsgewinnen und steigenden Ergebnis-Margen für 2G niederschlagen. Darum sind wir bestrebt, Nachhaltigkeit in jede unternehmerische Entscheidung, in Abwägung der Risiken und Chancen, einfließen zu lassen. Nachhaltigkeit gehört zur Marke 2G wie unser Anspruch, global Technologieführer für Gas betriebene KWK-Anlagen und (Energie-)Lösungen zu sein. Deshalb hat sich 2G zum Ziel gesetzt, bei Nachhaltigkeit und neuen Technologien eine führende Position in der Branche einzunehmen. Wir geben uns nicht damit zufrieden, dass der technologische Standard unserer Produkte und Dienstleistungen bereits

sehr hoch und unsere BHKW mit Wirkungsgraden von bis zu über 90 % sehr effizient sind.

2G erkennt die Notwendigkeit des globalen Klimaschutzes an und bekennt sich zu dem 2015 im Pariser Klimaschutzabkommen vereinbarten Ziel, den Temperaturanstieg gegenüber vorindustriellen Werten möglichst auf 1,5 °C zu beschränken. Als Unternehmen tragen wir Verantwortung, unsere Produkte über die Steigerung der Wirkungsgrade, die Reduzierung von Treibhausgas-Emissionen und die Senkung der Total Cost of Ownership so weiterzuentwickeln, dass sie dazu einen wachsenden Beitrag leisten können und für möglichst viele Anwendungen und Kunden auch im wirtschaftlichen Sinne attraktiv sind. Ebenso im Produktionsprozess und in der Verwaltung sind wir über die Nutzung von erneuerbaren Energien und den schonenden Umgang mit Ressourcen bestrebt, als Unternehmen und soziale Gemeinschaft unseren Beitrag zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen zu leisten.

Der Imperativ der Nachhaltigkeit motiviert uns, die Energieerzeugung und -bereitstellung mit unseren Produkten weiterzuentwickeln und unser profitables Wachstum anzutreiben. Als international tätiger, mittelständisch geprägter Hersteller und Entwickler von Gas betriebenen Kraft-Wärme-Kopplungs-Anlagen tragen wir dazu bei, den Anteil von klimafreundlichen Energieerzeugern im weltweiten Energiemix direkt und indirekt kontinuierlich zu steigern. Direkt über die effiziente Energieerzeugung mit klimafreundlichen Gasen mittels BHKW. Indirekt über die Integration der fluktuierenden Erneuerbaren in eine dezentral organisierte, sichere Versorgung mittels Residual- und Regelenergie, die unsere BHKW bereitstellen. Denn dezentrale

UN Global Compact Fortschrittsbericht 2021

	Prinzipien	Erklärung 2G Energy AG
Menschenrechte	1 Schutz, Achtung und Förderung der Menschenrechte	Die Achtung und Einhaltung der Menschenrechte ist Teil der Werte und Grundsätze, die unser unternehmerisches Handeln und soziales Miteinander bestimmen. Das haben wir für alle Mitarbeiter im Konzern und unsere ausgewählten Vertriebs- und Servicepartner in einem Verhaltenskodex verbindlich festgeschrieben. Auch für alle Lieferanten von 2G ist ein entsprechender Verhaltenskodex vorgeschrieben. Die Einhaltung der Standards lässt sich 2G bestätigen; sie werden anlassbezogen und regelmäßig nach definierten Prozessschritten überprüft. Da die Lieferanten für 2G zu 90 Prozent in Europa ansässig sind, sind über europäisches Recht auf verschiedenen Ebenen ebenfalls Mindeststandards vorgegeben. Diversität und Gleichberechtigung sind übergeordnete Grundwerte unserer Unternehmenskultur und Bestandteil unserer Personalarbeit. 2G toleriert keine Diskriminierung von Menschen und setzt sich für deren Gleichbehandlung bzw. soziale Integration ein – unabhängig von ihrer Herkunft, Hautfarbe, Religion, ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Orientierung. Die Entgeltregelungen in der 2G Unternehmensgruppe sind transparent und geschlechtsneutral gestaltet.
	2 Ausschluss von Menschenrechtsverletzungen	
Arbeitsnormen	3 Wahrung und Anerkennung der Vereinigungsfreiheit	2G ist mit seinen Tochtergesellschaften in Ländern geschäftlich aktiv, deren Regierungssysteme demokratisch sind. Mit der Auswahl unserer Partner im globalen Partnernetzwerk achten wir auf die Einhaltung von Mindeststandards, für den unser Code of Conduct für Lieferanten die Grundlage ist. Die Einhaltung von Arbeitsnormen und Mindeststandards sind ein wichtiges Gut für die Herstellung, den Erhalt und die Förderung von sozialer Gerechtigkeit und gesellschaftlicher Teilhabe. 2G setzt sich dafür sowohl in der eigenen Unternehmensgruppe als auch bei den Partnern und den Lieferanten ein. Als Leitlinien und Vorgaben dienen die eigenen, verbindlichen Verhaltenskodizes. 2G folgt den Prinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu den Arbeits- und Sozialstandards. Unser Managementsystem ist nach den Standards der ISO 45001 ausgerichtet. Darüber hinaus verpflichtet 2G seine Lieferanten, in einem eigenen Code of Conduct zur Achtung der Grundrechte, zum Verbot von Korruption und Bestechung, Verbot von Kinderarbeit, der Vereinigungsfreiheit und zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Mitarbeiter. Über ein im Jahr 2021 eingerichtetes, öffentlich zugängliches Hinweisgebersystem gem. EU-Whistleblower-Richtlinie 2019/1937 bietet 2G allen Stakeholdern – auch anonym – die Möglichkeit, sich mit Hinweisen und Verdachtsfällen an 2G zu wenden. Damit stärken wir das Vertrauen der 2G Mitarbeiter sowie der Kunden und Geschäftspartner in die Integrität und Reaktionsfähigkeit von 2G.
	4 Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit	
	5 Abschaffung von Kinderarbeit	
	6 Vermeidung von Diskriminierung	

Umwelt und Klima	7	Vorsorgender Umweltschutz	Umwelt- und Klimaschutz ist für 2G ein zentrales Geschäftsfeld. Einen wichtigen Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz leistet 2G mit der Entwicklung und Herstellung von emissionsarmen Kraft-Wärme-Kopplungs-Anlagen, die eine dekarbonisierte, sichere Energieversorgung bei unseren Kunden weltweit ermöglichen. Umweltschutz haben wir als langfristige und nachhaltige Aufgabenstellung in unserem Verhaltenskodex verankert und fordern ihn auch bei unseren Lieferanten ein. Der Umweltschutz ist in unserem integrierten Management-System fest implementiert und nach den Standards ISO 14001 (Umweltmanagement) und ISO 50001 (Energiemanagement) zertifiziert. So gewährleisten wir die Planung, die Steuerung und Überwachung aller Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes sowie eine umweltschutzorientierte Betriebs- und Mitarbeiterführung. Mit technischen Innovationen und digitalen Werkzeugen gelingt es uns, die komplexen Kraft-Wärme-Kopplungs-Systeme in der Bedienung und Wartung einfacher zu gestalten und sie damit einem breiteren Anwenderkreis zugänglich zu machen. Über das Internet integrieren wir fortlaufend unterstützende Funktionen wie Augmented Reality und Predictive Maintenance für effiziente Prozesse und eine hohe Verfügbarkeit der Anlagen zum wirtschaftlichen Nutzen der Betreiber.
	8	Umweltbewusstsein fördern	
	9	Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien	
Antikorruption	10	Maßnahmen gegen Korruption	Oberster Grundsatz für jedes Geschäft im Einkauf, in der Angebotsabgabe bei Vertragsschlüssen ist die Einhaltung geltender Gesetze und Vorschriften. 2G toleriert kein gesetz- und /oder regelwidriges Verhalten seiner Mitarbeiter oder Geschäftspartner. Daneben sind selbstverständlich auch die Regeln der Geschäftspartner von 2G einzuhalten. Regeln für das gesetz- wie unternehmenskonforme Verhalten gegen Korruption hat 2G in den Verhaltenskodizes für Mitarbeiter, Führungskräfte und Lieferanten festgeschrieben. Ein Hinweisgeber-System gem. EU-Whistleblower-Richtlinie 2019/1937 eröffnet jedem die Möglichkeit, anonym Hinweise bei Verdachtsfällen ans Unternehmen zu geben.

KWK-Anlagen werden so dimensioniert, dass sie neben der Standortversorgung systemdienlich Leistungen für ein stabiles Stromnetz und eine sichere Wärmeversorgung für die Allgemeinheit vorhalten und liefern können.

Damit trägt 2G dazu bei, die Treibhausgasemissionen signifikant zu senken, den Ressourcenverbrauch zu reduzieren und den Anteil der erneuerbaren Energien für die Energieerzeugung

erhöhen zu können, ohne die Versorgungssicherheit und die Bezahlbarkeit von Elektrizität und Wärme zu gefährden.

Unsere Verpflichtung haben wir über die Grenzen von 2G hinaus mit dem Beitritt zum United Nations Global Compact sichtbar und verbindlich gemacht. Der UN Global Compact ist die weltweit größte und wichtigste Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung. 2G erkennt

die zehn universellen Prinzipien und die Sustainable Development Goals an und unterstützt „die Vision einer inklusiven und nachhaltigen Weltwirtschaft zum Nutzen aller Menschen, Gemeinschaften und Märkte, heute und in Zukunft.“

Als börsennotiertes Unternehmen stehen wir zunehmend im Fokus von institutionellen Investoren, die ihre Anlageentscheidungen an ESG-Kriterien (Environment, Social, Governance) ausrichten. In vielen Fällen werden die Daten für solche ESG-Kriterien von Dienstleistern ermittelt. Einer davon ist die Institutional Shareholder Services Inc. (ISS). 2G ist im Berichtsjahr von ISS erneut mit dem Prime Status bewertet worden und zählt damit zu den besten 20 Prozent in der relevanten Vergleichsgruppe „Industrie“.



Nachhaltigkeitsstrategie in der KWK-Anlagen-Entwicklung und im Service verankert

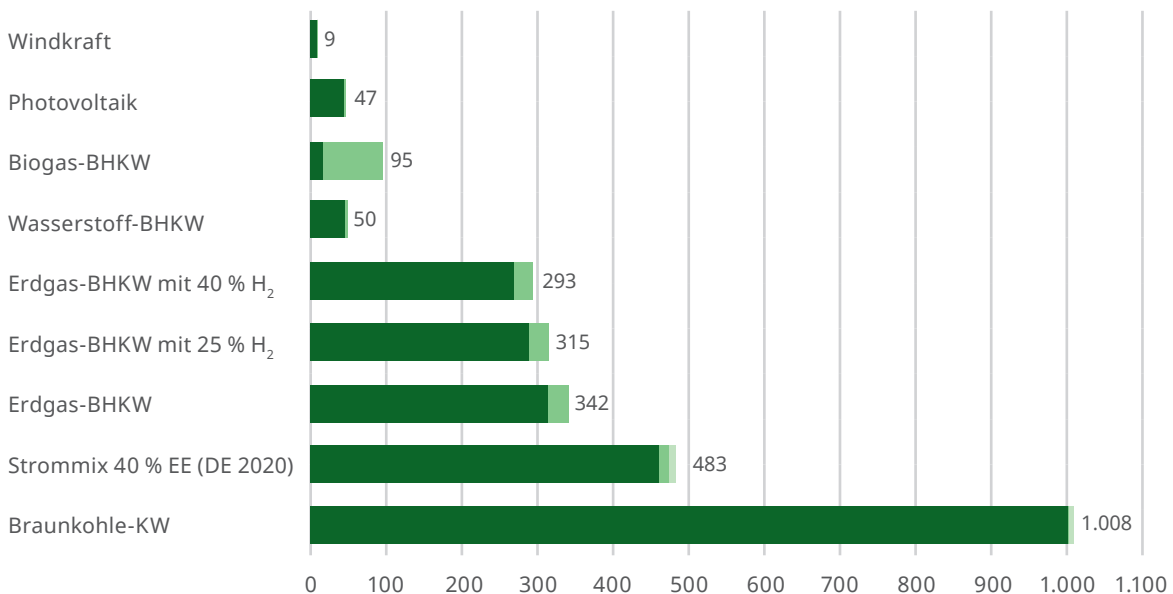
2G hat als einer der international führenden Hersteller von gasbetriebenen Kraft-Wärme-Kopplungs-Anlagen den Anspruch, Technologieführer zu sein und damit den ökologischen Fußabdruck von Anlagen und Service kontinuierlich zu reduzieren. Die gekoppelte Erzeugung von elektrischer und thermischer Energie macht die KWK-Technologie effizienter und wesentlich klimafreundlicher als konventionelle Methoden der Energieerzeugung. Mit ihr werden im Vergleich

zur herkömmlichen Strom- und Wärmeerzeugung ressourcenschonend bis zu 40 % an Primärenergie gespart. Parallel werden rund 95 % Treibhausgas-Emissionen mit dem Einsatz von Wasserstoff eingespart. Bereits Erdgas betriebene BHKW bieten gegenüber der konventionellen Energieerzeugung aus Kohle eine um rund zwei Drittel niedrigere Treibhausgas-Emission. Und mit Biogasen befeuerte BHKW sparen bis zu 90 % ein.

Als Rückgrat-Technologie für die Energiewende sind Erdgas-BHKW als Komplementäre zu den fluktuierenden Erzeugern mit Wind und Sonne für eine sichere Versorgung unerlässlich. Sie stellen hochflexibel und nachfragegerecht die Residuallast, wenn der Wind nicht weht und die Sonne nicht scheint. Zudem sind dezentrale KWK-Anlagen rotierende Massen im elektrischen System und sichern die Netzfrequenz. Das ist insbesondere bei der fortschreitenden Abschaltung von Atom- und Kohlekraftwerken für die sensible Netzstabilität von großer Bedeutung. Moderne Kraft-Wärme-Kopplungs-Anlagen produzieren Elektrizität und Wärme mit Wirkungsgraden von bis zu 98 % und verringern die CO₂-Emissionsbelastung gegenüber Kohlemeilern um 40 % bis 60 %. Last but not least sind alle neu ausgelieferten BHKW von 2G im Leistungsbereich 100 kW bis 1 MW auf den Betrieb mit 100 % Wasserstoff im Rahmen einer Regelwartung umrüstbar. Bereits heute sind sie damit eine sichere Investition in eine klimaneutrale Energieversorgung.

Mit der Entwicklung unserer KWK-Baureihen achten wir auf ökonomische, ökologische und soziale Kriterien hinsichtlich Materialauswahl, Service- und Wartungsoptimierung, Immissionen und Emissionen sowie Recyclingfähigkeit und das Life-Cycle-Management für die Anlagen.

Treibhausgasemissionen unterschiedlicher Strom-Erzeugungsarten inkl. Vorketten-Emissionen

in g CO₂-Äq/kWh_{el}

■ CO₂ (Kohlendioxid) | ■ CH₄ als CO₂-Äquivalent (Methan) | ■ N₂O als CO₂-Äquivalent (Distickstoffmonoxid/Lachgas)

Treibhausgasemissionen unterschiedlicher Erzeugungsarten zur Stromerzeugung inkl. Vorketten-Emissionen in Gramm CO₂-Äquivalent pro kWh elektrisch (g CO₂-Äq pro kWh_{el}); der Balken „Strommix 40 % EE (DE 2020)“ zeigt die Menge freigesetzter Emissionen zur Stromerzeugung in Deutschland mit einem Anteil von 40 % erneuerbaren Energien im Jahr 2020.

Quelle: 2G Energy AG, Whitepaper Klimafreundlichkeit Kraft-Wärme-Kopplung, 2021

Dazu zählen die kompakte Bauweise und der modulare Aufbau der BHKW, die Reduzierung der Öl-Verbräuche, die Senkung der Schall- und Abgasemissionen sowie die softwarebasierte Fernsteuerbarkeit. Für den Service der Anlagen treiben wir die Digitalisierung konsequent vor. Dazu zählen die selbst entwickelte online Plattform I.R.I.S. (u. a. Predictive Maintenance) und Augmented Reality Anwendungen. Das führt zu effizienteren Serviceleistungen, zu einer erheblichen Verlängerung der Intervalle zwischen den Wartungseinheiten und damit insgesamt zu einer Reduzierung der Service- und Wartungskosten und einer Erhöhung der Verfügbarkeit der KWK-Anlagen.

Bei der Produktentwicklung und Produktausstattung setzt 2G konsequent auf langlebige Materialien. Die eingesetzten Produkte werden zum Ende ihres Einsatzzyklus nach einer Aufbereitung in gleicher Funktion wieder eingesetzt, idealerweise geschieht dies mehr als einmal. Mit diesem „Long-Life“-Ansatz hat 2G die ressourcenschonende Aufarbeitung sowohl für zentrale Komponenten wie Motoren und Generatoren als auch für klassische Verschleißteile wie Filter, Zündkerzen und elektronische Bauteile etabliert. Unseren Kunden können wir mit dem „Refit“ attraktive Preise bieten und reduzieren den Rohstoffverbrauch.

F&E steigert Effizienz der Anlagen und reduziert Emissionen

Unsere eigene Forschung & Entwicklung mit 30 Mitarbeitern optimiert seit vielen Jahren Motorentechnologie, Peripheriegeräte und die Integration von Software und Hardware in die KWK-Anlagen und den Service.

Ein herausragendes Beispiel ist sicher die Entwicklung des Wasserstoff-BHKW. 2G hat ein Standard-Erdgas-BHKW so angepasst, dass es mit 100 % Wasserstoff (H₂) und CO₂-Emissionen nahe an der Nachweisgrenze hocheffizient und mit vergleichbarer Wirtschaftlichkeit Strom und Wärme erzeugt. Als weltweit einziger Hersteller garantiert 2G, seine ausgelieferten Erdgas- und Biogas-BHKW auf Kundenwunsch mit einer technischen Standardlösung, z. B. im Rahmen einer Regelwartung, auf den Betrieb mit 100 % Wasserstoff umzustellen. Jedes bereits heute von 2G ausgelieferte BHKW ist „Wasserstoff-ready“ und damit bei Bedarf jederzeit Teil einer klimaneutralen Energieerzeugung.

Im Berichtsjahr haben wir den technischen Kundensupport mit dem Ziel weiterentwickelt, die komplexe BHKW-Technologie für Techniker und Partner im Service- und Wartungsalltag einfacher beherrschbar zu machen. So haben wir unsere selbst entwickelte Software I.R.I.S. („Intelligent Report Information System“) tiefer in die Serviceprozesse integriert. Beispielsweise haben wir eine Zündkerzenausfallerkennung scharf geschaltet – eine Möglichkeit, wie wir unübliche Betriebszustände identifizieren, um eingreifen zu können, bevor es zu Störfällen (sog. Predictive Maintenance) kommt. Durch die digitale Serviceunterstützung mit dem I.R.I.S. System haben

wir die Wartungsintervalle für die 2G BHKW von 2.000 Betriebsstunden (Bh) auf 4.000 Bh reduziert. Das mindert auf unserer Seite den Serviceaufwand und auf Seiten des Kunden erhöht es die Verfügbarkeit der Anlagen und damit den wirtschaftlichen Nutzen.

Im Berichtsjahr haben wir 42 Anlagen weltweit mit Hilfe von Augmented Reality (AR) Werkzeugen in Betrieb genommen. Vor Ort nutzt ein Fachmann eines 2G Partner-Unternehmens zum Beispiel eine AR-Brille und wird am PC-Desktop von einem Experten am Stammsitz in Heek durch die Aufgabe geführt. Die Möglichkeiten von AR nutzen wir auch als Unterstützungswerkzeug im sog. Troubleshooting in vielen Regionen weltweit. Das hat bereits zu einem deutlich verminderten Reiseaufwand – sei es mit Service-Fahrzeugen oder per Flugzeug – geführt.

Im Jahr 2021 haben wir ein eigenes Motorenkonzept mit einer Nennleistung von 1 MW elektrisch entwickelt und in den Markt eingeführt. Der avus 1000plus für den Betrieb mit Schwachgasen und Erdgas basiert auf einem Liebherr-Motor. Damit eröffnet sich 2G international den Zugang zu den höheren Leistungsbereichen bis 4,5 MW mit modularer Bauweise. Mit weiteren Verbesserungen an der aura-Baureihe insbesondere bei den Emissionen erschließt sich 2G auch im mittleren Leistungsbereich neue Kundengruppen.

Im Rahmen des Leitprojektes „Lead to Lean“ verbessern wir kontinuierlich die Prozesse in der Produktion. Im Berichtsjahr umfasste das die Projekte Materialdisposition, Auftragsterminplanung, die Intralogistik und die Materialversorgung. Ziel ist es, die Effizienz zu steigern und Leerzeiten in der Produktion zu eliminieren. Die

Produktion der g-boxen haben wir von der bisher praktizierten Standmontage auf Fließfertigung umgestellt. Mit Montagelinien erreichen wir bei gleichbleibender Qualität eine höhere kapazitive Flexibilität, der Montageaufwand pro Einheit wurde erheblich gesenkt. So haben wir bereits jetzt eine Steigerung des möglichen Outputs um rund 200 % erreicht.

Einen Meilenstein für die effiziente Vertriebsarbeit und strukturierte Akquiseerfolge haben wir mit der Einführung des CPQ (Configure, Price, Quote) gesetzt. Mit dem Ausrollen dieses selbst entwickelten, digitalen Werkzeugs zur Online-Konfiguration, Bepreisung und aussagekräftigen Angebotsstellung von BHKW hat das Unternehmen einen wichtigen Schritt bei der Digitalisierung und Vereinfachung des Vertriebsprozesses gemacht.

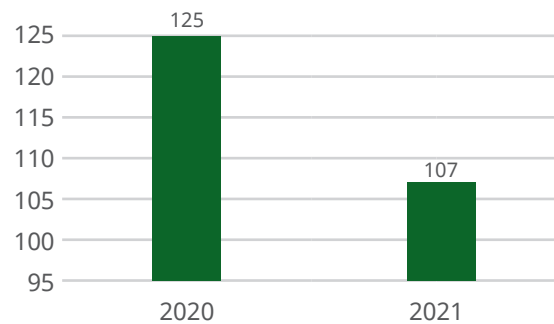
Zertifiziert nach Qualitäts-, Umwelt- und Energiemanagementsystemen

Wir überprüfen und verbessern unsere Prozesse im Rahmen des integrierten Managementsystems (IMS) auf einer kontinuierlichen Basis. Die zentralen Gesellschaften sind deshalb nach den Standards ISO 9001 (Qualität), ISO 14001 (Umwelt) und ISO 50001 (Energie) zertifiziert. Im Mittelpunkt stehen die Identifizierung von Umweltaspekten, die Umsetzung von Maßnahmen zur Reduzierung der Umwelteinflüsse, die Einhaltung rechtlicher Verpflichtungen sowie die Steigerung des Umweltbewusstseins der Mitarbeiter. Mit dem Energiemanagement verpflichtet sich 2G zu einer fortlaufenden Verbesserung der energiebezogenen Leistung. Zudem hat 2G im Berichtsjahr eine Auditierung und Zertifizierung seiner Datensicherheit mit der Norm ISO

27001 auf den Weg gebracht und im laufenden Geschäftsjahr erfolgreich abgeschlossen.

Durch eine effizientere Nutzung der durch die Werksprobeläufe entstehenden Abwärme konnte im Jahr 2021 die eingesetzte Menge Erdgas zum Heizen (bezogen auf die zu heizende Fläche) deutlich verringert werden (witterungsbereinigt).

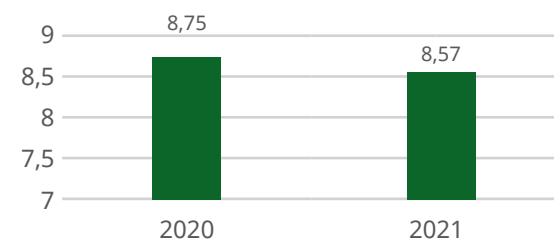
Erdgas Wärmebedarf in kWh/m²



Erdgas Wärmebedarf in kWh/m².

Auch der Kraftstoffverbrauch konnte durch eine Sensibilisierung der Mitarbeiter reduziert werden:

Ø Kraftstoffverbrauch Flotte in l/100 km



Kraftstoffverbrauch Flotte in l/100 km.

Kennzahlen Nachhaltigkeit

	2021	2020
Selbst erzeugte elektrische Energie (kWh)	2.030.776	1.542.998
Verbrauchte elektrische Energie (kWh)	998.512	1.122.855
bezogen auf Gesamtleistung (kWh pro TEUR Gesamtleistung)	3,7	4,4
Erdgas Brennwert (kWh)	5.050.743	5.757.847
bezogen auf Gesamtleistung (kWh pro TEUR Gesamtleistung)	18,8	22,7
Wasser (m ³)	2.544	2.864
Kraftstoff (kWh)	7.432.296	7.587.238
CO ₂ -Emissionen (t)	4.673	3.838
bezogen auf Gesamtleistung (t CO ₂ pro Millionen Euro Gesamtleistung)	17,4	15,1
davon Fuhrpark (t)	1.938	2.013

2G dokumentiert gute Unternehmensführung

Gute Corporate Governance bildet die Grundlage des unternehmerischen Handelns von 2G. Aufsichtsrat und Vorstand haben im Berichtsjahr auf freiwilliger Basis eine Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex gemäß § 161 Aktiengesetz verabschiedet. Mit dieser Erklärung stellen Vorstand und Aufsichtsrat die Verpflichtung heraus, im Einklang mit den Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft für den Bestand des Unternehmens und seine nachhaltige Wertschöpfung im Interesse des Unternehmens, seiner Anteilseigner und der Öffentlichkeit zu sorgen. Der Corporate-Governance-Bericht ist mit einer Reihe begleitender Dokumente auf unserer Internetseite www.2-g.com unter Investor Relations veröffentlicht.

Gesellschaftliches Engagement

2G sieht sich als verantwortungsvolles Mitglied der Gesellschaft. Deswegen nehmen wir regional eine aktive Rolle wahr und fördern kulturelle und soziale Projekte. Wir unterstützen beispielsweise lokale Sportvereine und soziale Einrichtungen im Münsterland. 2G spendete anlässlich des 25-jährigen Firmenjubiläums eine größere Summe an das Friedensdorf International in Dinslaken. Für das Technische Hilfswerk Ahaus e. V. stellte 2G eine neue Sandsackabfüllanlage zur Verfügung, die bei Hochwasserereignissen die stündliche Sandsackbefüllung um den Faktor 4,5 erhöht. Ebenso unterstützt 2G Mitarbeiter in ihrem gesellschaftlichen Engagement, zum Beispiel durch flexible Arbeitszeitregelungen. Wir fördern außerdem den wissenschaftlichen Austausch. So bieten wir Studenten die Möglichkeit, ihre Seminar-, Bachelor- oder Masterarbeiten im Rahmen von 2G Themenstellungen zu schreiben.

Seit 2015 besteht für die 2G Gruppe ein Verhaltenskodex (Code of Conduct), in dem die Werte und Grundsätze für unser unternehmerisches Handeln und den Umgang untereinander und mit Kunden festgelegt sind. Der Kodex und die Unternehmensleitlinien enthalten konzernweit verbindliche Compliance-Vorgaben. Inhalte des Kodex sind unter anderem das Diskriminierungsverbot, Schutz vor Korruption, fairer Wettbewerb, das Recht aller Mitarbeiter auf faire Behandlung und der Umgang mit Insiderwissen. Im Jahr 2020 ist der Kodex um einen separaten Kodex für Zulieferer von 2G erweitert worden. Er definiert die Grundsätze und Anforderungen von 2G an seine Lieferanten von Gütern und Dienstleistungen zu deren Verantwortung für Mensch und Umwelt. Dazu zählen unter anderem die Achtung der Grundrechte der Mitarbeiter, das Verbot von Kinderarbeit, die Vereinigungsfreiheit ebenso wie das Verbot von Korruption und Bestechung sowie der ressourcenschonende Umgang mit Wasser und Energie und die Abfallvermeidung. Ein Compliance Officer unterstützt die konzernweite Umsetzung der Verhaltenskodizes und entwickelt ihn weiter.

2G ist ein attraktiver Arbeitgeber

Als mittelständisches Unternehmen ist 2G auf das Engagement, das Wissen und die professionelle Einstellung seiner über 700 Mitarbeiter im In- und Ausland angewiesen. Motivierte und erfolgreiche Mitarbeiter sind für den dauerhaften Unternehmenserfolg entscheidend. Die Human-Resources-Abteilung für den Konzern ist direkt dem Finanzvorstand untergeordnet und koordiniert alle Personalthemen. Dazu gehören eine nachhaltige Personalpolitik, attraktive, flexible und faire Arbeitsbedingungen, die Ausbildung

von jungen Fachkräften, die interne und externe Weiterbildung der Mitarbeiter sowie der interkulturelle und fachliche Austausch innerhalb des Konzerns und mit dem Partnernetzwerk.

Unser Erfolg als global tätiges Unternehmen basiert auf einer Unternehmenskultur, die auf Eigenmotivation, Zufriedenheit, Weiterbildung, Gesundheit und Diversität der Mitarbeiter ausgerichtet ist. Ziel ist es, eine hohe Identifikation der Mitarbeiter mit den Produkten, den Serviceleistungen und der Unternehmenskultur zu erreichen. Wir sind bestrebt, eine wertschätzende Arbeitsatmosphäre mit sinnstiftenden Arbeitsinhalten zu schaffen. Zudem sind wir davon überzeugt, dass 2G ein attraktiver Arbeitgeber ist. Das wurde im Berichtsjahr durch den dritten Platz im Ranking der attraktivsten Arbeitgeber im Münsterland mit bis zu 1.000 Mitarbeitern bestätigt.



Den Mitarbeitern gewährt 2G verschiedene freiwillige Sozialleistungen und Unterstützungen. Dazu gehören beispielsweise Sonderzahlungen und freie Tage bei der Geburt von Kindern, gefolgt von Zuschüssen von bis zu 50 % zu den Kinderbetreuungskosten. Auch zu Gesundheit und Fitness fördert das Unternehmen seine Mitarbeiter. So haben alle Mitarbeiter der deutschen Standorte die Möglichkeit, über eine Gehaltsumwandlung Dienstfahrräder über 2G zu beziehen. 2G übernimmt die Versicherungsrate. Wenn die Mitarbeiter Mitglied in einem Fitness-Studio des

qualitrain-Verbundes werden wollen, übernimmt 2G einen Teil des Mitgliedsbeitrags. Auch für Bildschirmarbeitsplatzbrillen oder PSA-Schutzbrillen mit Sehstärke beteiligt sich 2G an den Kosten. Für Mitarbeiter am Stammsitz in Heek besteht die Möglichkeit, an 18 E-Ladesäulen zu vergünstigten Konditionen Strom für ihre Pkw zu tanken.

Flexible Arbeitszeitmodelle und Teilzeitangebote haben einen hohen Stellenwert, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit flexiblen Gestaltungsmöglichkeiten entgegen zu kommen. Von diesen Möglichkeiten machten im Berichtsjahr 80 Mitarbeiter Gebrauch. Das entsprach einem Anteil an allen Mitarbeitern von 10 % (2020: 80 (11,1 %)). Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat für viele Mitarbeiter eine immer größere Bedeutung und zeichnet die Attraktivität eines Arbeitgebers aus. Wir sind zuversichtlich, dass sich aus den grundsätzlich positiven Erfahrungen mit dem Arbeiten von zuhause, das während der Corona-Pandemie praktiziert wurde, zukünftig weitere flexible Work-Life-Balance-Modelle für die Mitarbeiter ableiten lassen. Bereits vor den pandemiebedingten Lockdowns hatte 2G fast allen Mitarbeitern außerhalb der Produktion Möglichkeiten für das Arbeiten von zuhause mit technischer Ausstattung, Software und IT-Support geschaffen.

Die Ausbildung junger Menschen in unterschiedlichen Bereichen der Produktion sowie der Verwaltung hat für 2G einen hohen Stellenwert. So sichern wir uns qualifizierte und motivierte Mitarbeiter und bieten ihnen mit Weiterbildungsangeboten und Führungskräftequalifizierungen attraktive berufliche Perspektiven. Im Jahr 2021 starteten zehn Jugendliche ihre Ausbildung bei 2G, insgesamt befanden sich 43 junge Men-

schen (2020: 42) in einer Berufsausbildung; das sind rund 5 % (6 %) aller Mitarbeiter. Aus dem Abschlussjahrgang 2021 haben wir zehn Auszubildende in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen.

Ausbildung der Führungskräfte

Eine wichtige Säule der wertschätzenden Arbeitsatmosphäre bildet dabei der Kader an gut ausgebildeten und motivierten Führungskräften, die mit Engagement und Empathie an der Verwirklichung der gemeinsamen Ziele arbeiten. Dazu haben wir bereits im Jahr 2018 in einem beteiligungsorientierten Prozess unsere Führungsgrundsätze formuliert und darauf aufbauend ein Konzept zur Führungskräfteentwicklung ausgearbeitet, das im Jahr 2019 zur vollständigen Implementierung kam. Bereits während der Anfänge der Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 zeigte sich, dass unsere Führungskräfte auch in schwierigen Situationen über das notwendige Repertoire an Führungsinstrumenten verfügen, um unsere Belegschaft über alle wesentlichen Geschehnisse zu informieren, in unsere dynamischen Veränderungsprozesse zu involvieren und sie zu den gezeigten Leistungen zu inspirieren.

Im weiteren Verlaufe der Corona-Pandemie konnte die Führungskräfteentwicklung in der bewährten Form unter Einhaltung der Hygienemaßnahmen nicht fortgeführt werden, so dass wir uns um eine Ergänzung der bereits bestehenden Maßnahmen bemüht haben. Resultierend daraus haben wir ein Format der Online-Führungskräfteentwicklung als Pilotprojekt gestartet und befinden uns hier noch in der Evaluierungsphase, ob diese Form der Personalentwicklung eine

Kennzahlen Mitarbeiter (zum Jahresende)

	2021	2020
Mitarbeiter	796	722
davon Teilzeitkräfte	80	80
Auszubildende/duales Hochschulsystem	34	42
Mitarbeiter in ausl. Tochtergesellschaften	151	127
Anteil weibl. Mitarbeiter in %	17,0	16,9
Anteil weibl. Mitarbeiter in Führungspositionen in %	10,0	10,0
Altersstruktur der Mitarbeiter in Deutschland	37,2	36,9
Fluktuationsquote in %	6,5	5,2
Gesundheitsquote in %	96,8	96,3
Unfälle pro 100 Mitarbeiter	1,5	1,9

Anzahl Mitarbeiter pro Unternehmensbereich

	31.12.2021	31.12.2020
	Anzahl Mitarbeiter (davon Teilzeitkräfte)	Anzahl Mitarbeiter (davon Teilzeitkräfte)
Service	302 (3)	264 (3)
Einkauf, Lager, Produktion	193 (14)	182 (17)
Verwaltung	106 (43)	99 (41)
Projektmanagement	72 (3)	63 (5)
Vertrieb & Marketing	74 (12)	70 (12)
Forschung & Entwicklung	30 (3)	30 (1)
Qualitätsmanagement	19 (2)	14 (1)
Summe	796 (80)	722 (80)

langfristige, sinnvolle Ergänzung zu den bereits vorhandenen Maßnahmen darstellen kann.

Seit dem Jahr 2018 senden wir ergänzend bereits regelmäßig Führungskräfte der unterschiedlichen Ebenen in ein Cross-Mentoring-Programm. Diese spezielle Form des Mentorings bedeutet, dass Mentoren und Mentees aus unterschiedlichen Organisationen und Branchen zusammengebracht werden. Diese Form der Personalentwicklung haben wir während der Corona-Pandemie aufrechterhalten und weiter ausgebaut. Auf diese Weise fördern wir, dass unsere Führungskräfte „über den Tellerrand“ blicken und von anderen Unternehmen und Branchen lernen, dies führt zu neuen Impulsen für unser Unternehmen, fördert den Wissensaustausch und lässt sich ideal in die berufliche Praxis integrieren.