

A woman with dark hair tied back, wearing a light green patterned top and a small white earring, is shown in profile looking upwards. The background is a soft-focus green bokeh, suggesting an outdoor setting with trees. The overall mood is positive and hopeful.

FRANKE

NACHHALTIG KEITS

BERICHT 2021

05 Nachhaltigkeit bei Franke

06 Gruppenprofil

08 Strategie und Wertschöpfung

11 Nachhaltigkeitsstrategie

14 Vorwort des CEO

17 Umwelt

20 Umwelt: SDGs in Aktion

21 Ökologische Auswirkungen in der
Produktion

29 Ökologische Auswirkungen
ausserhalb der Produktion

32 Unser Abschied von Styropor

35 Unsere Mitarbeitenden

39 Mitarbeitende: SDGs in Aktion

40 Fördern und engagieren

43 Balance und Zugehörigkeit

47 Berufseinstieg nach dem Studium

Gesellschaft 51

Wohltätigkeitsprojekte und Spenden 53

Betriebliche Freiwilligenprogramme 54

Partnerschaften 54

Partnerschaften für die
Karrieregestaltung 55

Governance 61

Governance: SDGs in Aktion 63

Compliance 64

Produktqualität und –sicherheit 66

Geschäftliche Aspekte 68

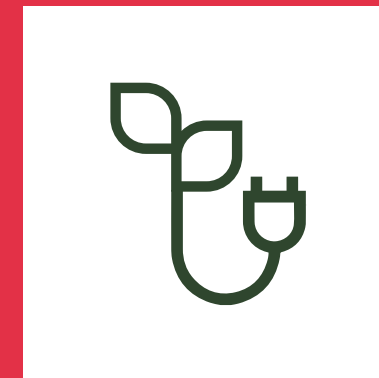
Organisationsstruktur und
Nachhaltigkeitsmanagement 70

Anhang 73

Berichtsparameter 75

GRI-Inhaltsindex 77

Kontakt 83

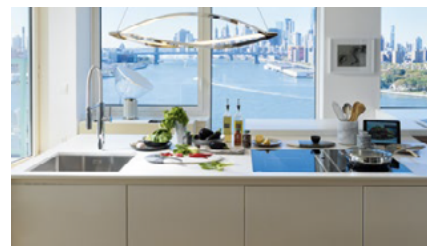


Nachhaltigkeit
bei Franke

Gruppenprofil

2021 gehörten zur Franke Gruppe die Unternehmen Franke Home Solutions, Franke Foodservice Systems und Franke Coffee Systems. Die Gruppe beschäftigt weltweit über 7800 Menschen und hat 2021 einen konsolidierten Nettoumsatz von 2,56 Milliarden Franken erreicht.

Divisionen



Franke Home Solutions

bietet Produkte und Dienstleistungen für die Essenszubereitung, Kochen, Reinigung, Abfallentsorgung, Belüftung und Luftaufbereitung im Heimbereich. Das Produktangebot umfasst Spülen, Armaturen, Arbeitsplatten, Abfallentsorgungssysteme, Abzugshauben und Kochgeräte sowie Luftreiniger und Zubehör.



Franke Foodservice Systems

bietet Kücheneinrichtungen, Ausstattungen und Lösungen für globale Ketten in den Bereichen der Quickservice-Systemgastronomie, Convenience-Shops und Supermärkte. Zu den Geschäftsfeldern gehören die Ausstattung neuer oder renovierter Geschäfte und die Unterstützung bei der Markteinführung neuer Menüs oder Servicekonzepte sowie der Austausch von Ausstattungen und weiteren Dienstleistungen.



Franke Coffee Systems

bietet integrierte Lösungen für die professionelle Kaffeezubereitung für den gewerblichen Sektor mit vollautomatischen, halbautomatischen und traditionellen Kaffeemaschinen sowie Zubehör.

Kennzahlen

-21,8%

Reduktion der CO₂-Emissionen in Scope 1 und 2 CO₂ (relativ zum Nettoumsatz) gegenüber 2020

5767

LinkedIn Learning Kurse absolviert 2021

40,4%

des innerhalb der Franke Gruppe verbrauchten Stroms stammte 2021 aus erneuerbaren Quellen

85,4%

des 2021 verwendeten Verpackungsmaterials wurde aus nachwachsenden Rohstoffen hergestellt

96,4%

der Franke-Produktionsstätten haben ein zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem nach ISO 9001 2021

Nettoumsätze 2021

Nach Division



	IN M CHF
Franke Home Solution	1118
Franke Foodservice Systems	1077
Franke Water Systems	95
Franke Coffee Systems	302

Nach Region



	IN %
Europa	49,7%
Nord-/Südamerika	35,6%
Asien/Ozeanien	12,4%
Afrika/Naher Osten	2,3%

Mitarbeitende nach Region 2021



	IN %
Europa	63,1%
Nord-/Südamerika	17,4%
Asien/Ozeanien	17,9%
Afrika/Naher Osten	1,6%

Organisation 2021

Verwaltungsrat

Christian Mäder, Präsident
Alexander Pieper, Vizepräsident
Patrick Naef
Michael Pieper
Dr. Michael Reinhard
Tanja Vainio

Geschäftsleitung

Patrik Wohlhauser, CEO

Gruppenfunktionen

Finance: Jürg Fischer

Human Resources: Beat Sigrist

Operations: Gianluca Mapelli

Information Services: Markus Bierl

Eigentümer der Franke Gruppe:

Michael Pieper

Divisionen

Franke Home Solutions

Barbara Borra

Franke Foodservice Systems

Patrik Wohlhauser a.i.

Franke Coffee Systems

Marco Zancolò

Standorte weltweit

Ab August 2022 ist Franke mit Verkaufsgesellschaften in 34 Ländern tätig, mit Hauptsitz in Aarburg, Schweiz.

Europa

Belgien, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Griechenland, Grossbritannien, Italien, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Russland, Schweden, Schweiz, Slowakei, Spanien, Tschechische Republik, Türkei, Ukraine

Nord-/Südamerika

Argentinien, Brasilien, Kanada, Mexiko, USA

Asien/Ozeanien

Australien, China/Hongkong, Indien, Japan, Philippinen, Singapur, Thailand

Afrika/Naher Osten

Ägypten, Südafrika

Marken

Franke Dalla Corte Carron Phoenix Elikor
Eurodomo Faber Kindred Mepamsa Roblin Spar

Strategie und Wertschöpfung

Das Geschäftsmodell von Franke

Franke ist auf Lösungen für die Speisen- und Getränkezubereitung für gewerbliche und private Nutzung spezialisiert. Im gewerblichen Bereich statten wir Grossküchen mit integrierten Systemen aus und bieten Kaffeezubereitung für unterwegs an. Im privaten Segment statten wir Haushalte mit integrierten Küchensystemen für die Speisenzubereitung, das Kochen und die Abluftreinigung aus. Die hochwertigen, zuverlässigen und reparaturfähigen Franke-Produkte werden für eine lange Lebensdauer entwickelt, um den Fussabdruck beim Rohstoff- und Energieverbrauch niedriger zu halten, als das bei vergleichbaren Produkten mit geringerer Lebensdauer der Fall ist. Ausserdem steht bei der Entwicklung der Franke-Produkte Energieeffizienz im Mittelpunkt – ein entscheidendes Merkmal bei Produkten, die jeden Tag vom Konsumenten intensiv genutzt werden. Wir entwickeln Franke-Produkte für optimale Effizienz, um beim Gebrauch Ressourcen wie Energie und Wasser zu sparen.

UNSERE STRATEGISCHEN FELDER

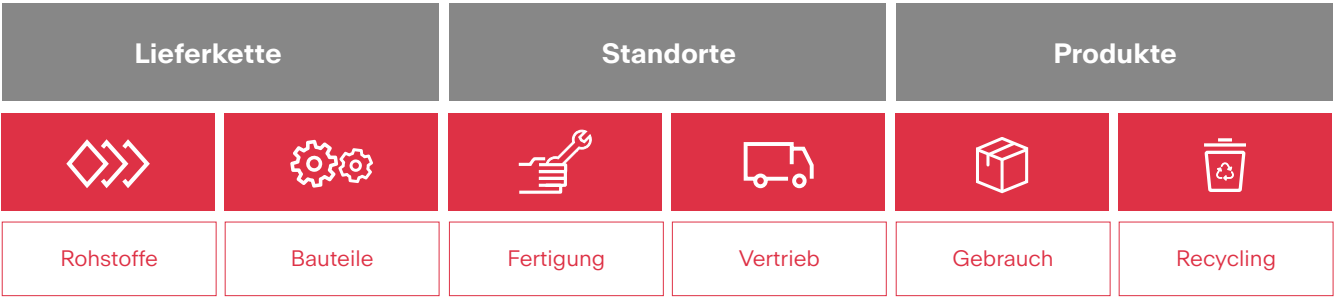
	Gewerblich	Privat
Küchen-und Kaffeezubereitungs-Systeme	Restaurant  VERMIETER GESCHÄFTSINHABER Franke Foodservice Systems Franke Coffee Systems	Küche  HAUSBESITZER VERMIETER Franke Home Solutions

Änderungen an der Unternehmensstruktur 2021

Franke hat 2021 zwei seiner Divisionen zusammengelegt: Aus Franke Kitchen Systems und Faber Hoods & Cooking Systems wurde Franke Home Solutions, um grössere Synergien und Erfolge zu schaffen, die von der gesamten Organisation genutzt werden können.

Eine zweite grosse Änderung war die Veräusserung von Franke Water Systems, um den Fokus stärker auf unsere Geschäftsaktivitäten im Bereich gewerbliche und private Küche zu legen. Alle Einzelheiten zu den Geschäftseinheiten und Standorten, die von der Veräusserung betroffen sind, finden Sie auf den Seiten 75-76.

Die Franke-Wertschöpfungskette



Die Franke-Wertschöpfungskette ist global. Sie umfasst die liefernden Unternehmen von Rohstoffen und halbfertigen Produkten (im Wesentlichen Edelstahl und Kunststoffe), Fertigungsprozesse, Vertrieb und Verkauf, die Konsumenten und die Entsorgung. Franke unterhält Produktionsanlagen und Büros in 34 Ländern und verkauft seine Produkte in über 100 Ländern. Einige Produkte werden direkt von den Endkunden gekauft, beispielsweise Fast-Food-Ketten. Andere Produkte werden über Zwischenhändler verkauft, wie Küchenstudios und Baumärkte. Zu unserer Kundschaft gehören auch multinationale Unternehmen, die sich auf Franke als Erstausrüsterin (OEM) verlassen. Das bedeutet, dass die Massnahmen, die wir bei Franke treffen, und die Produkte, die wir herstellen, einen entscheidenden Einfluss auf die Ressourceneffizienz dieser globalen Organisationen haben können. Mitarbeitende und Ressourcen sind an jedem Schritt der Wertschöpfungskette beteiligt und jede dieser Phasen gibt uns die Gelegenheit, unsere ökologischen und sozialen Auswirkungen zu steuern.

Die Intensivierung unseres Nachhaltigkeitskonzepts 2021 ist der erste Schritt, um unsere umfassenderen Auswirkungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette in Angriff zu nehmen. Eine Schlüsselrolle wird dabei die Produkt- und Prozessinnovation haben. Die Berücksichtigung von Aspekten der Kreislaufwirtschaft in unser Produktdesign ist zielführend. Dazu gehört beispielsweise: die Priorisierung von Materialien und Komponenten aus nachhaltigen Quellen, die Weiterentwicklung unserer Verfahren zur Abfallreduktion und Optimierung unserer Fertigungseffizienz, die Reduktion der Verpackung und Verbesserung ihrer Nachhaltigkeit, die Optimierung der Energieeffizienz unserer Produkte während des gesamten Lebenszyklus sowie eine einfachere Demontage und Recycling der Komponenten am Ende des Lebenszyklus.

Neben den Auswirkungen auf die Umwelt gehören auch die Gesundheit und Sicherheit aller, die mit unseren Produkten in Kontakt kommen, Mitarbeitende und Konsumierende, zu unseren Top-Prioritäten. Da viele unserer Produkte für die Zubereitung von Speisen und Getränken verwendet werden, bemühen wir uns ständig darum, die positiven Auswirkungen, die sie auf die Gesundheit der Konsumierenden haben, weiter zu verbessern. Einige Beispiele sind unsere Produktinnovationen für hygienischere kontaktlose Kontrollen und in unsere Abzugshauben eingebaute Luftreiniger für die Lüfthygiene.

Wichtige Stakeholder 2021

Die Abbildung auf der nächsten Seite zeigt die Stakeholder, die Franke als die für ihre Geschäftstätigkeit und Entscheidungen 2021 als am wichtigsten betrachtet, sowie die Methoden des Miteinbezugs, um ihr Feedback zu erhalten. Die oben genannten Stakeholder wurden als bedeutsam für einen systematischen Stakeholder-Dialog ausgewählt, weil sie mindestens eines der beiden folgenden Kriterien erfüllen: Sie üben einen starken Einfluss auf die ökonomische, ökologische oder gesellschaftliche/soziale Leistung von Franke aus und/oder sie werden von der ökonomischen, ökologischen oder gesellschaftlichen/sozialen Leistung von Franke stark beeinflusst.

Der Dialog mit externen Stakeholdern ist aktuell in hohem Mass dezentralisiert. Wir formalisieren unsere Interaktion mit den Vertretern der wichtigsten Stakeholder mit dem Ziel, einen strukturierten und kontinuierlichen Dialogprozess mit ihnen zu errichten.

Wichtige Stakeholder 2021

- Strukturierte Interviews mit Konsumierenden
- Panels und Fokusgruppen
- Befragungen der Kundschaft
- Feedback von der Franke-Servicetechnik-Abteilung aus täglichen Kontakten mit der Kundschaft
- Feedback von Key-Account-Managern
- Gespräche auf Messen
- Franke Forum – jährliche Zusammenkunft der Arbeitnehmendenvertretenden der europäischen Gesellschaften mit einem Mitglied der Franke Konzernleitung
- Betriebsräte – Konsultation der verschiedenen Betriebsräte auf Werksebene durch die lokale Human-Resources-Organisation und/oder die lokale Geschäftsführung
- Interne Kommunikation – CEO Letter, Mitarbeitendenmagazin OneFranke und Franke Intranet
- Kurzbefragungen: kurzer Mitarbeitenden-Fragebogen zu unterschiedlichen Themen des Wohlergehens der Mitarbeitenden wie Homeoffice, Franke Kultur und Einbezug der Mitarbeitenden
- Einführungsprogramm für neue Mitarbeitende
- Spezifische Beteiligungsmöglichkeiten und Mitarbeitendenpartizipation auf Werksebene
- Generalversammlung der Franke Holding AG
- Verwaltungsratssitzungen der Franke Gruppe



Nachhaltigkeitsstrategie

Franke berichtet über seine wesentlichen Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit seit 2011, dem Jahr, in dem Franke sich dem Globalen Pakt der Vereinten Nationen (Global Compact) anschloss und dessen zehn Prinzipien für eine nachhaltige und verantwortliche Wirtschaft übernahm. Wir erkennen an, dass unsere breit aufgestellte, globale Geschäftstätigkeit und unsere ressourcenintensiven Produkte uns verpflichten, umfassende Verantwortung für die Bewältigung unserer ökologischen und sozialen Auswirkungen zu übernehmen.

So konnten wir beispielsweise Fortschritte bei der Absenkung von Treibhausgas (Scope 1 und 2) seit 2016 um jährlich zehn Prozent erzielen und beschlossen 2021, unsere Nachhaltigkeitsbestrebungen weiter voranzutreiben und die wichtigsten Themen in die Kerngeschäftsstrategie des Unternehmens aufzunehmen. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, auf Nachhaltigkeit fokussierte Tätigkeiten und Ziele in unsere Geschäftstätigkeit, Prozesse und Produktlebenszyklen zu integrieren. Damit wird Nachhaltigkeit entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu einem entscheidenden Element aller unserer Tätigkeiten. Dieser Prozess ist ein langfristiges Unterfangen, doch wir haben mit der Einführung des neuen Nachhaltigkeitskonzepts die ersten grundlegenden Schritte auf diesem Weg gemacht.

Frankes neue Vision von Nachhaltigkeit

Unser Ansatz stützt sich auf drei Säulen – die Umwelt, unsere Mitarbeitenden und die Gesellschaft – und wird von einem der zentralen Werte von Franke untermauert: Wir handeln nachhaltig. Mit diesem Wert stellen wir die Bedeutung eines sorgsamen Umgangs mit den Menschen und dem Planeten in den Mittelpunkt. So schaffen wir jenseits von Finanzerträgen und Unternehmensgrenzen langfristig positive Auswirkungen und kümmern uns um die Gesundheit und das Wohlergehen der anderen. Dieser Wert betont auch, wie wichtig es ist, Vielfalt zu wertschätzen und trägt zu einem inklusiven Klima bei, in den alle sichtbar sind, gehört werden und wo der Wert unterschiedlicher Fähigkeiten, Begabungen, Kulturen und Wurzeln anerkannt und gewürdigt wird.

Die drei Säulen unserer Nachhaltigkeitsstrategie, unsere zentrale Vision und unsere Verpflichtungen für jede der Säulen umfassen:

Die Umwelt

Franke-Vision: Netto-CO₂e-Neutralität in der Produktion bis 2030 und entlang der gesamten Wertschöpfungskette bis 2040.

Franke-Engagement: Erhöhung der Energieeffizienz und des Anteils an erneuerbaren Energien; Erhöhung des Anteils an wiederverwertetem Abfall; Absenkung der CO₂e-Auswirkungen unserer Produkte und der beschafften Materialien und Produkte über den gesamten Nutzungszyklus hinweg; breitere Palette von Entsorgungslösungen für Franke-Produkte.

Erklärung von: CO₂e

CO₂e, (Kohlendioxidäquivalent) ist eine Messeinheit, die dazu dient, Emissionen aller Treibhausgase (Methan, Distickstoffoxid, Fluorkohlenwasserstoffe, etc.) auf der Grundlage ihres Erderwärmungspotenzials im Vergleich zu jenem von Kohlendioxid zu messen. Es dient als Standardeinheit zur Messung von Kohlenstoffbilanzen aller Treibhausgase.

Unsere Mitarbeitenden

Franke-Vision: Marktführerin sein bei der Unterstützung und Miteinbezug der Mitarbeitenden und der Förderung von Gesundheit und Wohlergehen; eine Belegschaft, die in fairer Weise die Gesellschaften der Märkte widerspiegelt, in denen wir tätig sind.

Franke-Engagement: Förderung einer Arbeitsumgebung, die jeden Mitarbeitenden durch ein starkes Zugehörigkeitsgefühl befähigt; jährliche Erhöhung der Stundenzahl für (Führungskräfte-) Schulungen bis auf eine Woche speziellen Trainings pro Mitarbeitenden bis 2030. Erhöhung der Vielfalt hinsichtlich Alter, Geschlecht, Kultur und Fähigkeiten auf allen Ebenen der Organisation.

Gesellschaft

Franke-Vision: Jährlich bedeutende Initiativen zu Gunsten verschiedener gesellschaftlicher Bedürfnisse durch Wohltätigkeitsaktionen, Spenden, Freiwilligenarbeit und Partnerschaften.

Franke-Engagement: Erhöhung der Stundenzahl für Freiwilligenarbeiten pro Mitarbeitendem und Jahr, mit Schwerpunkt auf verschiedene gesellschaftliche Bedürfnisse; Unterstützung von Gemeinschaften und Organisationen mit jährlichen Wohltätigkeitsveranstaltungen und Spenden; Partnerschaften mit nationalen und internationalen Organisationen, um eine Verbesserung verschiedener sozialer Probleme voranzutreiben.

Nachhaltigkeitsstrategie

Drei Wirkungsbereiche:

Die Umwelt

Durch die Reduzierung und Beseitigung von Emissionen wollen wir in Bezug auf die Produktion bis 2030 klimaneutral werden, und dasselbe Ziel bis 2040 in der gesamten Wertschöpfungskette erreichen.

REDUZIERUNG UNSERER EMISSIONEN IN DER GESAMTEN WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Energiemanagement
Ressourcen und Abfall
Materialien und Beschaffung
Ressourceneffizienz bei der Produktverwendung
Produkt- Lebensende
Vertrieb

Unsere Mitarbeitenden

Franke will ein Arbeitsumfeld bieten, das attraktiv motivierend und inklusiv ist – eines, das seine vielfältigen Mitarbeitenden dazu ermutigt, zu lernen und jeden Tag ihr Bestes zu geben.

ERMÄCHTIGEN UND EINBEZIEHEN UNSERER MITARBEITENDEN AUF ALLEN EBENEN

Lernen und Entwickeln
Einbeziehung und Ermächtigung
Diversität und Inklusion
Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden

Gesellschaft

Franke will einen wesentlichen Beitrag zu wichtigen gesellschaftlichen Bedürfnissen und zum Wohlergehen von Gemeinschaften leisten. Zu diesem Zweck setzt Franke auf Partnerschaften, Freiwilligenarbeit und Spenden.

EIN GUTER „CORPORATE CITIZEN“ SEIN.

Wohltätigkeit und Spenden
Freiwilligenarbeit
Partnerschaften

Frankes Beitrag zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen

Die SDGs wurden 2015 von den Vereinten Nationen (UN) erarbeitet, um weltweit eine nachhaltige Entwicklung zu fördern. Globale Unternehmen haben einen besonders starken Einfluss auf die Erreichung dieser Ziele. Durch die Integration von Nachhaltigkeitszielen in unsere Geschäftstätigkeit zeigen wir ein hohes Engagement für weltweite Initiativen zur Unterstützung einer nachhaltigen Entwicklung. Wir haben 2017 die Berichterstattung zu unseren Beiträgen zu den Sustainable Development Goals (SDGs) aufgenommen und werden in diesem Bericht die Ziele und Schwerpunkte vorstellen, auf die wir einen besonders starken Einfluss haben.

Vorteile der Intensivierung unseres Nachhaltigkeitsansatzes

Neben unserer moralischen und ethischen Verpflichtung, zum Wohlstand der Menschen und des Planeten beizutragen, sind wir auch gegenüber allen Stakeholdern verpflichtet, einen stärker auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Ansatz für unsere geschäftlichen Tätigkeiten zu verfolgen. Unternehmen mit einer umfassenden, integrierten Nachhaltigkeitsstrategie sind in der Lage, deutlich flexibler auf wirtschaftliche, gesellschaftliche, ökologische oder rechtliche Änderungen zu reagieren. Ein stärkerer Fokus auf Nachhaltigkeit kann zu höherer Effizienz innerhalb der Geschäftsabläufe und damit zu Kostensenkungen führen. Es können neue Märkte erschlossen werden für nachhaltiger erzeugte Produkte und solche, deren Gestaltung mehr ressourceneffiziente Eigenschaften beinhaltet. In gesellschaftlicher Hinsicht ist das Wohlergehen der Mitarbeitenden häufiger höher bei Unternehmen, bei denen Nachhaltigkeit eine wichtige Rolle spielt, was wiederum zu einer höheren Mitarbeitendenbindungsrate führt. Auch

die Rekrutierung neuer Talente wird dadurch einfacher, weil Mitarbeitende den Nachhaltigkeitsbemühungen der potenziellen Arbeitgebenden zunehmend mehr Beachtung schenken.

Wesentlichkeitsanalyse

Unsere wesentlichen Themen wurden 2017 in einer detaillierten Analyse in Übereinstimmung mit den GRI-Standards erarbeitet. Für jedes unserer wesentlichen Themen legten wir konkrete Vorgaben fest und stellten die wesentlichen Leitlinien für jedes Thema auf. Danach entwickelten wir Strategiepläne, um unsere Handlungen und Fortschritte zu steuern. Für einige unserer wesentlichen Themen, wie beispielsweise Kohlenstoffemissionen, recherchierten wir auch die am besten zur Verwendung geeigneten Regelwerke und Berichtsinitiativen, wie das Greenhouse Gas (GHG) Protocol (Treibhausgasprotokoll), das Carbon Disclosure Project (CDP) und die Science Based Target Initiative (SBTi). Eine detailliertere Beschreibung unserer Wesentlichkeitsanalyse finden Sie auf Seite 75 im Anhang.

Die folgenden Themen wurden als wesentlich für unsere Auswirkungen auf Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) identifiziert und werden in den folgenden Kapiteln behandelt:

- Energieeffizienz in der Produktion
- Materialeffizienz in der Produktion
- Wasser- und Abwassermanagement
- Ressourceneffiziente Produkte (Energie)
- Entwicklung der Führungskräfte
- Arbeitssicherheit und Gesundheit
- Profitabilität
- Geschäftliche Integrität
- Menschenrechte
- Zuverlässigkeit und Langlebigkeit der Produkte
- Produktsicherheit
- Produktinnovation

Übersicht der elf tangierten Sustainable Development Goals

Umwelt

6 SAUBERES WASSER UND SANITÄRVERSORGUNG
Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von Wasser und Sanitärversorgung für alle gewährleisten.

7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE
Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern.

12 NACHHALTIGES KONSUM UND PRODUKTION
Verantwortungsvolle Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen

13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ
Umgehend Massnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen.

15 LEBEN AN LAND
Landökosysteme schützen, wiederherstellen und ihre nachhaltige Nutzung fördern, Wälder nachhaltig bewirtschaften, Wüstenbildung bekämpfen, Bodendegradation beenden und umkehren und dem Verlust der biologischen Vielfalt ein Ende setzen.

Unsere Mitarbeitenden

3 GESUNDE UND WOHLERGEHEN
Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern.

4 HOCHWERTIGE BILDUNG
Integrierte, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern.

5 GESCHLECHTER- GLEICHHEIT
Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen.

Governance

8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM
Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern.

9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR
Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen.

16 FRIEDEN, GERECHTIGKEIT UND STARKE INSTITUTIONEN
Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen.

Vorwort des CEO



Liebe Leserinnen, liebe Leser

Das Jahr 2021 war in vieler Hinsicht ein Jahr der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Erholung nach der Covid-19-Pandemie. Dank der schnellen Entwicklung von Impfstoffen und der staatlichen Impfprogrammen nahmen Unternehmen, Menschen und Gemeinschaften auf der ganzen Welt schrittweise ihre normalen Tätigkeiten wieder auf und lernten gleichzeitig, mit den durch die Pandemie erforderlichen Regeln und Massnahmen zu leben.

Neben Covid-19 war die zunehmende Dringlichkeit von Massnahmen gegen den Klimawandel weltweit ein weiteres zentrales Thema. Zahlreiche Wetterkatastrophen rückten die Klimakrise 2021 stärker in den Fokus – und stellten Regierungen wie Unternehmen vor die Herausforderung, ihre Massnahmen zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen gemäss dem Pariser Klimaabkommen zu beschleunigen.

Unsere CO₂-Bilanz ging das sechste Jahr in Folge zurück.

Wie im letztjährigen Nachhaltigkeitsbericht erwähnt, arbeiten wir innerhalb der Franke Gruppe verstärkt daran, unsere Umweltauswirkungen zu kontrollieren. Im Verlauf des letzten Jahres haben wir gute Fortschritte bei der Integration unserer

Nachhaltigkeitsziele in unsere Kerngeschäftsbereiche gemacht. Wir wissen, dass wir nur durch die Festlegung von Zielen und deren Überwachung nachhaltige positive Veränderungen bei wichtigen Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen (ESG) erreichen können.

Was unsere Fortschritte bei den Emissionen betrifft, so haben wir unsere CO₂e-Bilanz das sechste Jahr in Folge verbessert, und zwar um 21,8 Prozent unserer Scope-1- und Scope-2-Emissionen im Verhältnis zum Nettoumsatz im Vergleich zum Vorjahr. Gründe für diesen Rückgang sind unter anderem die Zunahme unseres Anteils an erneuerbarer Energie – sowohl eingekaufte als auch selbst erzeugte – und die zunehmende Energieoptimierung in unseren Werken. Weitere Informationen zu unseren Fortschritten finden Sie ab Seite 22.

Übergeordnetes Ziel ist es, bis 2040 CO₂e-Neutralität in der gesamten Wertschöpfungskette zu erreichen.

Im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsansatzes haben wir in diesem Bericht neue Leistungskennzahlen (Key Performance Indicators, KPIs) aufgenommen. Dazu gehören der Anteil an verbrauchten erneuerbaren Strom und der Anteil an erneuerbaren Verpackungen. Auf breiterer Ebene erstellen wir derzeit unser Scope-3-Emissioneninventar mithilfe des Greenhouse-Gas-(GHG)-Protokolls und nutzen diese Daten, um Zielwerte für die Emissionsreduzierung festzulegen, die sich an den von der Science-Based-Targets-Initiative (SBTi) formulierten Kriterien orientieren. Unser übergeordnetes Ziel ist es, bis 2040 in der gesamten Wertschöpfungskette der Franke Gruppe netto CO₂e-neutral zu werden.

Nachhaltigkeit bezieht sich nicht nur auf die Auswirkungen auf die Umwelt, sondern auch auf soziale und Governance-Aspekte. 2021 haben wir deshalb damit begonnen, eine globale strategische Richtlinie zur Überwachung und Verbesserung von Vielfalt und Inklusion bei Franke zu entwickeln. Strategische Initiativen wie neue Einstellungsverfahren werden ab 2022 eingeführt.

Als ein Unternehmen, das stolz darauf ist, den Status stets in Frage zu stellen und zu lernen, haben wir unsere Arbeitsweise überdacht und ein Konzept hybrider Arbeitsformen für unsere Büromitarbeitenden eingeführt. Unsere neue Richtlinie ermöglicht es unseren Mitarbeitenden, bis zu 40 Prozent ihrer Arbeitszeit im Homeoffice zu arbeiten, sofern es mit ihrer Rolle vereinbar ist. Dies zeigt, dass wir grossen Wert auf mehr Selbstverantwortung und Befähigung unserer Mitarbeitenden legen, was unserer Ansicht nach Leistung und Wohlbefinden fördert.

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden hat bei Franke nach wie vor höchste Priorität. Ende 2021 waren 24 von 28 Produktionsstätten bzw. 85,7 Prozent (Vorjahr 75 Prozent) nach ISO 45001 zertifiziert. Gleichzeitig sank die Zahl der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten auf 5,3 Prozent.

Wir haben mit der Entwicklung einer Richtlinie zur Förderung von Vielfalt und Inklusion begonnen.

Über unsere Unternehmensgrenzen hinaus wollen wir in den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, einen sozialen Mehrwert schaffen. Im Berichtsjahr spendeten wir 77 860 Schweizer Franken (Geldspenden) und Produkte im Wert von über 130 000 Schweizer Franken an Wohltätigkeitsorganisationen. In Zukunft werden wir

eine einheitliche Strategie für unser soziales Engagement erarbeiten und Schwerpunktbereiche bestimmen, mit denen wir die grösstmögliche soziale Wirkung erzielen können.

In finanzieller Hinsicht schloss die Franke Gruppe das Geschäftsjahr 2021 erfolgreich ab. Der Nettoumsatz stieg um 17,4 Prozent auf 2,56 Milliarden Schweizer Franken und das operative Ergebnis (EBIT) um 115 Prozent auf 169,8 Millionen Schweizer Franken. Dies war im Wesentlichen auf die wieder anziehende Konsumnachfrage zurückzuführen. Alle drei Geschäftsbereiche haben zu dieser starken Umsatzentwicklung beigetragen, und wir danken unseren Mitarbeitenden für ihre Einsatzbereitschaft und ihr Engagement.

Wenn wir uns anschauen, wo wir heute stehen, können wir die aktuellen verheerenden Ereignisse in der Ukraine und die sich weltweit verschlechternden Lebenshaltungskosten nicht ignorieren. Die Auswirkungen dieser Ereignisse auf Lieferketten, Produktion, Verbrauchernachfrage und das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden dürfen nicht unterschätzt werden. Dennoch sind wir zuversichtlich, dass wir mit dem starken finanziellen Fundament der Franke Gruppe, einem stärker integrierten Ansatz zu grundlegenden ESG-Themen und unserem positiven Teamgeist alle anstehenden Herausforderungen meistern werden.

Patrik Wohlhauser
CEO Franke Gruppe



Umwelt

Umwelt

Unser Beitrag zu den SDGs



ENERGIEEFFIZIENZ IN DER PRODUKTION

SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie
SDG 13: Massnahmen zum Klimaschutz



WASSER, ABWASSER

SDG 6: Sauberes Wasser und Sanitär-einrichtungen



MATERIAL EFFICIENCY IN PRODUCTION

SDG 12: responsible consumption and production
SDG 13: climate action
SDG 15: life on land



RESOURCE-EFFICIENT PRODUCTS

SDG 13: climate action

Wie die Vereinten Nationen erklären, handelt es sich beim Klimawandel um einen globalen Notstand, der über nationale Grenzen hinausreicht. Wir stehen vor einem Problem, das internationale Zusammenarbeit und koordinierte Lösungen auf allen Ebenen erfordert. Um eine Chance zu haben, die globale Erderwärmung auf 1,5 Grad Celsius zu beschränken – das weltweit vereinbarte Minimum, um die schlimmsten Auswirkungen des Klimawandels zu vermeiden –, müssen die Länder bis 2050 CO₂e-neutral werden. Unsere Vision bei Franke ist, die CO₂e-Neutralität in der Produktion bis 2030 und die Netto-CO₂e-Neutralität entlang der gesamten Franke-Wertschöpfungskette bis 2040 zu erreichen.

Bisher standen bei unseren Umweltaktivitäten einzelne Teile der Wertschöpfungskette im Mittelpunkt, auf die wir den grössten Einfluss nehmen und die grösste Wirkung erzielen können. Dazu gehörten Produktentwicklung, Produktinnovation und Ressourceneffizienz. Durch Energiemanagement-Massnahmen bei den einzelnen Werkstandorten gingen unsere produktionsbedingten CO₂e-Emissionen seit 2016 jährlich um ca. zehn Prozent zurück. Im letzten Jahr wurde der Ausstoss sogar um 21,8 Prozent relativ zum Nettoumsatz reduziert. Auf diese Anstrengungen sind wir stolz, sind uns aber gleichzeitig bewusst, dass die grössten Herausforderungen und Chancen noch vor uns liegen. Um rascher voranzukommen, haben wir Nachhaltigkeit in unsere Geschäftsstrategie aufgenommen, die alle Tätigkeiten der Gruppe umfasst, unterstützt und formt. Dieser breiter aufgestellte Ansatz berücksichtigt die Umweltauswirkungen ausserhalb unserer unmittelbaren Tätigkeit, die durch die Lebenszyklen unserer Produkte, etwa Materialien, Beschaffung, Distribution, Produktnutzung und Entsorgung, verursacht werden. Ausserdem berücksichtigen wir weitere Formen von Scope-3-Emissionen wie Geschäftsreisen und die Arbeitswege der Mitarbeitenden.

Klimawandel: Risiken und Chancen für Franke

Der Chief Risk & Real Estate der Franke Gruppe ist für die Risiko-Assessments verantwortlich, einem grundlegenden Bestandteil der Organisationsplanung, um auf mögliche zukünftige Szenarien des Klimawandels zu reagieren. Die Geschäftsleitung ist für das gesamte Management der Massnahmen zuständig, die mit der Absenkung der ökologischen Auswirkungen der Franke Gruppe in Zusammenhang stehen. Mit unseren Assessments haben wir die folgenden potenziellen durch den Klimawandel bedingten Risiken und Chancen festgestellt:

Physische Risiken: Einige Produktionsstätten sind in Regionen mit höherem Extremwetter-Risiko wie Überschwemmungen und Tornados angesiedelt. Durch solche Klimaereignisse könnte die Produktion unterbrochen werden und die Mitarbeitenden einer Verletzungsgefahr ausgesetzt sein. Vorübergehende Risiken: Derzeit bestehen keine spezifischen CO₂e-Bestimmungen wie Emissionsgrenzwerte, die wir erfüllen müssten, doch Franke hat eigene ehrgeizige Pläne aufgesetzt, um die CO₂e-Emissionen auf freiwilliger Basis insbesondere an energieintensiven Produktionsstätten abzusenken.

Chancen: Wir stellen fest, dass der Markt für Produkte mit einem geringeren Verbrauch von Ressourcen wie Energie und Wasser, getrieben von der Nachfrage und zunehmender Regulierung, ständig wächst. Wir haben deshalb das Kriterium der Wasser- und Energieeinsparung in unseren Innovationsprozess für die Produktentwicklung aufgenommen, um diese Schlüsselaspekte von Anfang zu berücksichtigen. Wir erkennen ausserdem die Chancen, die in der Förderung einer verstärkten Innovationskultur liegen, um unsere Emissionsziele und die diesbezüglichen globalen Klimaziele zu erreichen.

Festlegung wissenschaftlich fundierter Emissionsminderungsziele

Wir gehen davon aus, dass derzeit ungefähr 10 Prozent der Emissionen der Franke Gruppe aus der Produktion stammen, während der überwiegende Teil von 90 Prozent vor- oder nachgelagert in der Wertschöpfungskette erzeugt wird (genauere Schätzungen werden im 3. Quartal 2022 verfügbar sein). Um bei unseren klimabezogenen Zielen voranzukommen, ist es deshalb erforderlich, diese Scope-3-Emissionen zu überwachen und Massnahmen zu ergreifen.

Um ein vollständiges Inventar unserer Scope-3-Emissionen zu entwickeln, folgen wir den Vorgaben des GHG-Protokolls, das Treibhausgase folgendermassen kategorisiert:

Scope 1: Emissionen aus Quellen, die dem Unternehmen gehören und von ihm kontrolliert werden, etwa durch die Kraftstoffverbrennung, die für Produktionsprozesse gebraucht wird.

Scope 2: Emissionen aus der Erzeugung von erworbenem und verbrauchtem Strom, Wärme, Dampf oder Kälte (die vom Unternehmen verbraucht, aber anderswo erzeugt werden).

Scope 3: Emissionen, die als Folge der Tätigkeit des Unternehmens entstehen, aber diesem nicht gehören und von ihm kontrolliert werden können, etwa Emissionen, die bei der externen Fertigung von Produktkomponenten

(Halbfertigprodukte und Fertigprodukte), bei Transport und Vertrieb (vor- und nachgelagert), sowie bei der Abfallbeseitigung und -entsorgung von Fertigprodukten entstehen.

Während wir unser Scope-3-Inventar erstellen, sind wir auch dabei, im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen klar definierte, wissenschaftlich fundierte Emissionsreduktionsziele festzulegen. Wir entwickeln diese Ziele anhand von Kriterien, die von der Science Based Targets Initiative (SBTi) formuliert wurden, und sie müssen bis August 2023 von der SBTi überprüft werden.

In den folgenden Abschnitten erläutern wir die 2021 erreichten Fortschritte bei der Absenkung unserer ökologischen Auswirkungen in der Produktion und entlang unserer Wertschöpfungskette.

Umwelt: SDGs in Aktion

Franke trägt zu den folgenden SDGs und Vorgaben durch die dargestellten Massnahmen innerhalb des Umweltbereichs bei:

SDG 6: Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen

Zielvorgabe 6.4: Bis 2030 die Effizienz der Wassernutzung in allen Sektoren wesentlich steigern und eine nachhaltige Entnahme und Bereitstellung von Süsswasser gewährleisten, um der Wasserknappheit zu begegnen und die Zahl der unter Wasserknappheit leidenden Menschen erheblich zu verringern.

Franke unterstützt die Konsumierenden bei der Reduktion des Wasserverbrauchs durch sein ressourceneffizientes Produktangebot für Küchen und trägt damit zur nachhaltigen Bewirtschaftung von Wasser bei. Darüber hinaus achtet Franke auf eine effiziente Wassernutzung in der Produktion und strebt eine nachhaltigere Verwendung der Wasserressourcen entlang des gesamten Wasserzyklus an. Spezifische Vorgaben für die Wasserreduktion in der Produktion und über den gesamten Produktlebenszyklus hinweg werden in einem nächsten Schritt entwickelt.

SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie

Zielvorgabe 7.2: Bis 2030 den Anteil erneuerbarer Energie am globalen Energiemix deutlich erhöhen.

Franke integriert mehr erneuerbare Energie in seinen Energiemix und erreichte 2021 beim Stromverbrauch einen Anteil von 40,4 Prozent aus erneuerbaren Quellen. Mit dem weiteren Zubau von Photovoltaikanlagen an mehreren Werksstandorten ist Franke in der Lage, in den kommenden Jahren den Anteil an erneuerbarem Strom aus Eigenerzeugung zu erhöhen.

Zielvorgabe 7.3: Bis 2030 die weltweite Steigerungsrate der Energieeffizienz verdoppeln.

Dank der Einführung zahlreicher Einspar- und Optimierungsmassnahmen konnte Franke den Energieverbrauch im letzten Jahr um 17 Prozent relativ zum Nettoumsatz reduzieren. Bei einem kürzlich durchgeführten Energie-Audit an der Produktionsanlage in der Slowakei wurden weitere Einsparmassnahmen festgestellt, die ab 2022 umgesetzt werden.

SDG 12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion

Zielvorgabe 12.5: Bis 2030 das Abfallaufkommen durch Vermeidung, Verminderung, Wiederverwertung und Wiederverwendung deutlich verringern.

Frankes effiziente Nutzung von Ressourcen und Material sowie Prozessoptimierungen erbrachten 2021 eine Abfallreduktion von acht Prozent relativ zum Nettoumsatz gegenüber dem Vorjahr. Gleichzeitig erhöhte Franke die Nutzung erneuerbarer und recycelbarer Verpackungsmaterialien, wie etwa Karton. 2021 stammten 85 Prozent des von Franke verwendeten Verpackungsmaterials aus nachwachsenden Quellen, gegenüber 75 Prozent 2020.

Zielvorgabe 12.6: Unternehmen, insbesondere grosse und transnationale Unternehmen, dazu ermutigen, nachhaltige Praktiken einzuführen und Nachhaltigkeitsinformationen in ihren Berichtszyklus zu integrieren.

Franke legt seit 2011 einen Nachhaltigkeitsbericht vor und erweitert derzeit seinen Umfang auf die Auswirkungen entlang seiner Wertschöpfungskette (Scope-3-Emissionen) mit neuen KPIs. Einige davon wurden in diesen Bericht aufgenommen, weitere sollen künftig folgen.

SDG 13: Massnahmen zum Klimaschutz

Zielvorgabe 13.2: Klimaschutzmassnahmen in die nationalen Politiken, Strategien und Planungen einbeziehen.

Der zunehmende Einsatz von erneuerbaren Energien bei Franke leistet einen wichtigen Beitrag zum Indikator 13.2.2 dieses Ziels, der die gesamten Treibhausgasemissionen pro Jahr misst. Frankes allgemeiner Ansatz zur Verbesserung der Ressourceneffizienz innerhalb der Produktionsprozesse und Produkte und der hohe Anteil (70,3 Prozent) an recyceltem Abfall tragen ebenfalls zur Senkung der Treibhausgasemissionen bei. Franke hat auch mit der Durchführung von Produktlebenszyklusanalysen (Product Life Cycle Assessments, PLCAs) für ihre Produkte angefangen.

SDG 15: Leben an Land

Zielvorgabe 15.2: Bis 2020 die nachhaltige Bewirtschaftung aller Waldarten fördern, die Entwaldung beenden, geschädigte Wälder wiederherstellen und die Aufforstung und Wiederaufforstung weltweit beträchtlich erhöhen.

Schätzungsweise 90 Prozent des gesamten für Franke Produkte verwendeten Kartons bestehen aus recycelten Bestandteilen, und 85 Prozent der 2021 verwendeten Verpackungen wurden aus erneuerbaren Materialien hergestellt.

Ökologische Auswirkungen in der Produktion

Unser übergreifendes Ziel ist es, bis 2030 die CO₂e-Neutralität in der Produktion zu erreichen. Die folgenden Abschnitte stellen die wichtigsten Massnahmen vor, die wir 2021 umgesetzt haben, um die Emissionen zu reduzieren, die im Produktionsprozess auftreten oder gesteuert werden (und zu denen auch Scope-3-Emissionen gehören, beispielsweise Verpackung und Abfall). Wir schliessen dabei auch Details zu unserem Wasserverbrauch mit ein. Zwar wird der Wasserverbrauch unter keinem der im GHG-Protokoll aufgestellten Emissionsziele klassifiziert, dennoch ist er unmittelbar mit der Produktion verbunden und für Franke ein wichtiges Umweltthema.

Im Jahr 2021 haben wir unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionen im Verhältnis zum Nettoumsatz um 21,8 Prozent gegenüber dem Jahr 2020 reduziert. Der grösste Teil unserer Scope-1- und 2-Emissionen (70 Prozent) stammt aus unserem Stromverbrauch und der Fernwärme, während Brenn- und Kraftstoffe 30 Prozent ausmachen. Die CO₂e-Emissionen aus Brenn- und Kraftstoffen sanken in absoluten Zahlen um 16,2 Prozent auf 11 683 Tonnen im Jahr 2021. Die CO₂e-Emissionen aus Strom und Fernwärme blieben mit einem Rückgang von nur 3,3 Prozent auf 26 145 Tonnen fast gleich wie 2020. Unser Ziel für 2022 ist es, die Scope 1- und 2-Emissionen relativ zum Nettoumsatz um weitere 12,5 Prozent zu senken.

CO₂e-Emissionen

	UNIT	2021	2020*	DIFF. 2021/2020
Scope 1 (aus Brenn- und Treibstoffen)	Tonnen (t)	11 683	13 946	-16,2%
Scope 2 (aus Strom- und Fernwärme)	Tonnen (t)	26 145	27 043	-3,3%
Absolute CO₂e-Emissionen (Scope 1 und 2)	Tonnen (t)	37 461	40 791	-8,2%
Relative CO₂e-Emissionen	t/Mio. CHF	14,650	18,732	-21,8%

* Die Tabelle zeigt die Daten der Franke Water Systems Division 2020. Für 2021 wurden diese Daten aufgrund der Veräusserung der Division nicht erhoben. Die Water Systems Division macht nur einen relativ kleinen Anteil an den Gesamtdaten aus. Insofern wurden die historischen Werte für 2020 und die vorhergehenden Jahre nicht berichtigt.

Energieeffizienz in der Produktion

Bei der von Franke eingekauften Energie handelt es sich im Wesentlichen um Strom, Erdgas, Fernwärme und extra leichtes Heizöl. Dabei hat Strom einen Anteil von 50,7 Prozent am gesamten Energieverbrauch 2021. Die Überwachung des Energieverbrauchs in all unseren Anlagen ermöglicht es uns, die Bereiche für eine Effizienzoptimierung zu erkennen und hilft uns damit, den Energieverbrauch und die damit verbundenen CO₂e-Emissionen zu reduzieren.

Stromverbrauch

Im Verlauf des letzten Jahres haben wir die absoluten Megawattstunden (MWh) des Stromverbrauchs um 5,7 Prozent auf 80 274 MWh reduziert, der Verbrauch relativ zum Nettoumsatz ging um 19,7 Prozent zurück. Dies war im Wesentlichen bedingt durch:

- Wechsel zu LED-Beleuchtung und verstärktes Arbeiten im Homeoffice bei Franke s.r.o. in der Tschechischen Republik (auf Grund von Covid-19 sowie dem Abbruch eines Nachbargebäudes);
- mehr Homeoffice an unserem Standort der Division Coffee Systems in Deutschland;
- Schliessung eines Lagers in Belgien und eines Werks in den Niederlanden;
- Geringere Anzahl von Mitarbeitenden bei Franke Sistemas de Cozinhas do Brasil Ltda in Brasilien;
- aufgrund eines niedrigeren Umsatzvolumens weniger Produktions-/Maschinenzeit bei S2K Graphics, Inc. in den USA.

Darüber hinaus rüstete TVA, unser Energielieferant in den USA, mehrere Kohlekraftwerke auf Erdgas um, was zu niedrigeren CO₂e-Emissionen für Franke führte.

Während der Stromverbrauch der Gruppe insgesamt niedriger war, stiegen die Mengen bei einigen Geschäftseinheiten, vorwiegend aufgrund eines Produktionsanstiegs in der Folge der Pandemie und einer höheren Verbrauchernachfrage.

In Russland stieg der Verbrauch von Strom aus nicht erneuerbarem Strom um 747 500 kWh, bedingt durch die Inbetriebnahme einer neuen Produktionsstätte von Franke Food Service Produktion, die einen höheren Schweissaufwand erfordert.

Im Berichtszeitraum 2021 haben wir zum ersten Mal Daten zum Stromverbrauch von geleasten Fahrzeugen erhoben. Dieser trägt zwar nicht zu den Emissionen aus der Produktion bei (er wird als Scope-3-Emission kategorisiert), aber es ist wichtig, dass wir ihn als Teil unseres umfassenderen Ansatzes für Emissionen überwachen. In der gesamten Franke Gruppe haben wir im Jahr 2021 8'040 kWh Strom für den Betrieb von Leasingfahrzeugen verbraucht. Wir werden auch in den kommenden Jahren über diesen Indikator berichten.

Erdgas-, Heizöl-, Diesel- und Benzinverbrauch

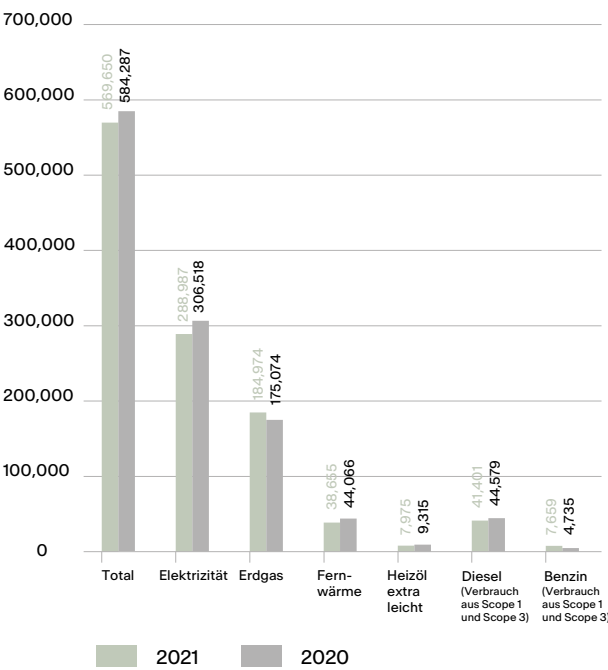
Der absolute Verbrauch der Franke Gruppe beim Erdgas stieg um 5,7 Prozent. Hierfür gab es mehrere Gründe, darunter der Heizungsbedarf an den Standorten in der Tschechischen Republik, Frankreich, Deutschland und den USA aufgrund des kälteren Winters in dieser Berichtsperiode. Einen höheren Bedarf gab es auch bei der Herstellung von lackierten Produkten bei Franke HS Turkey Hoods in der Türkei. Auch die Wiedereröffnung mehrerer Räumlichkeiten nach den Lockdowns im vorhergehenden Jahr, beispielsweise in der Slowakei, führte zu einem Mehrbedarf. Zudem wurde im Werk in der Slowakei 2021 aufgrund der höheren Produktion von Fraganite-Spülen ein zusätzlicher Boiler installiert.

An einigen Standorten ging in dieser Berichtsperiode der Erdgasverbrauch zurück. Dies trug ebenso dazu bei, dass der gesamte Verbrauchsanstieg relativ gering gehalten werden konnte, wie etwa der gegenüber 2020 höhere Anteil an Mitarbeitenden in Grossbritannien, die in den kälteren Monaten 2021 von zu Hause aus arbeiteten.

Gegenüber dem leichten Anstieg beim Erdgasverbrauch fiel der absolute Verbrauch der Gruppe beim Heizöl 2021 um 14,4 Prozent, was in erster Linie durch die Schliessung eines Lagers in Belgien und einer kleinen Produktionsanlage in den Niederlanden bedingt ist.

Für dieses Berichtsjahr haben wir die Emissionen, die durch den Diesel- und Benzinverbrauch von Leasingfahrzeugen entstehen, getrennt von den Emissionen erfasst, die durch Franke-eigene Fahrzeuge entstehen, da sie unterschiedlichen Geltungsbereichen entsprechen (Scope 3 versus Scope 1). Das Gleiche gilt für den Stromverbrauch von Leasingfahrzeugen. Insgesamt wurden 2'886 Tonnen CO₂ durch die Nutzung von Leasingfahrzeugen erzeugt, allerdings sind hier nicht die Daten aller Einheiten enthalten - einige haben den gesamten Diesel- und Benzinverbrauch noch unter Produktion (Scope 1) zusammengefasst. Dies wird in den kommenden Jahren korrigiert werden.

Energieverbrauch in Gigajoule



* Nachträgliche Datenkorrekturen 2020

Energieverbrauch (absolut)

	EINHEIT	2021	DIFF. 2021/2020	2020*
Elektrizität	MWh	80 274	-5,7%	85 144
Erdgas	m³	5 091 288	5,7%	4 818 798
Fernwärme	MWh	10 737	-12,3%	12 241
Heizöl extra leicht	Liters	221 561	-14,4%	258 813
Zwischensumme ohne Treibstoffe	GJ	520 590	-2,7%	534 974
Diesel (Verbrauch aus Scope 1 und Scope 3)	Liter	1 160 013	-7,1%	1 249 057
Benzin (Verbrauch aus Scope 1 und Scope 3)	Liter	243 957	61,8%	150 807
Total	GJ	569 650	-2,5%	584 287

* Nachträgliche Datenkorrekturen 2020

* Für 2020 und 2021 wurde der Diesel- und Benzinverbrauch für die Leasingfahrzeuge einiger Geschäftseinheiten fälschlicherweise in die Verbrauchsdarstellungen für Scope 1 und 2, statt in die Darstellungen für Scope 3 aufgenommen. Dies wird in den nächsten Jahren berichtigt (nähere Details hierzu finden Sie auf den Seiten 76-77 im Anhang).

Energieverbrauch (im Verhältnis zum Nettoumsatz)

	UNIT	2021	DIFF. 2021/2020	2020*
Elektrizität	MWh/Mio. CHF	31	-19,7%	39
Erdgas	m³/Mio. CHF	1991	-10,0%	2213
Fernwärme	MWh/Mio. CHF	4	-25,3%	6
Heizöl extra leicht	Liter/Mio. CHF	87	-27,1%	119
Treibstoffe (Verbrauch aus Scope 1 und Scope 3)	Liter/Mio. CHF	549	-14,6%	643
Total	GJ/Mio. CHF	223	-17,0%	268

* Nachträgliche Datenkorrekturen 2020

Umweltmanagementsysteme

Wir verwenden Umweltmanagementsysteme (UMS), die uns helfen, die ökologischen Auswirkungen unserer Tätigkeiten zu identifizieren und zu kontrollieren, damit unsere Massnahmen so effizient wie möglich sind und in jeder Hinsicht mit den nationalen Vorschriften für den Umweltschutz übereinstimmen. Teil unserer UMS sind unsere Bemühungen um eine kontinuierliche Zertifizierung aller Franke-Produktionsunternehmen nach ISO 14001. Bis Ende 2021 waren von 28 Produktionsunternehmen 25 nach diesem internationalen Standard zertifiziert.

Umweltmanagementsysteme

	2021	2020
Nach ISO 14001 zertifizierte Produktionsstätten	25/28	31/36

* Die gesamte Anzahl der zur Franke Gruppe gehörigen Produktionsgesellschaften ging von 36 im Jahr 2020 auf 24 im Jahr 2022 zurück. Gründe dafür sind der Verkauf der Division Franke Water Systems 2021 und die Zusammenlegung einiger Produktionsstätten.

Identifizierung von Energieoptimierungen in der Produktion

Für die Franke-Werke mit dem höchsten Energieverbrauch führen wir umfangreiche Energie-Audits durch, um Bereiche für eine Energieoptimierung zu identifizieren. 2021 führten wir ein Energie-Audit für unsere Produktionsanlage in Strečno, Slowakei, durch, die unsere Fraganite- und Tectonite-Spülen herstellt. Zu dem Werk gehören ausserdem ein Lager und Büroräume mit einer gesamten beheizten Fläche von 17 560 m2.

Das von der DM Energieberatung AG durchgeführte Audit analysierte den Energieverbrauch des Werks für ein ganzes Jahr (September 2020 bis August 2021) und ergab, dass erhebliche Einsparungen möglich sind, z. B. durch die Optimierung der hydraulischen Pressen von Tectonite, die in den Niederdruckphasen weniger Strom verbrauchen

(Einsparung von rund 333 MWh pro Jahr); die Reaktivierung der Luftzirkulation für Anlagen, um unnötige Heizkosten für die Luft zu vermeiden, die derzeit von außerhalb des Gebäudes angesaugt wird (Einsparung von rund 1000 MWh Erdgas pro Jahr und 183 Tonnen CO₂), und die Rückgewinnung der Abwärme aus der Abluft durch die Nachrüstung von Lüftungsanlagen (Einsparung von rund 2650 MWh Erdgas pro Jahr und 485 Tonnen CO₂). Insgesamt ergab das Audit 15 potenzielle Maßnahmen, die wir in Betracht ziehen könnten, um die Energieeffizienz zu verbessern und den Gesamtenergieverbrauch im Werk Strečno zu senken.

Bewährte Verfahren aus allen Franke-Audits werden innerhalb der gesamten Franke Gruppe geteilt. Durch die zurückliegenden Audits haben wir erkannt, dass hydraulische Pressen einen hohen Energiebedarf haben und mit einem Anteil von bis zu 50 Prozent am Gesamtverbrauch einer Produktionsstätte zu Buche schlagen. Ausserdem haben manche Pressen im Leerlauf unnötig hohe Grundlasten. Wir haben einen Leitfaden für unsere Gebäudemanager entwickelt, um den unnötigen Energieverbrauch dieser Maschinen zu reduzieren, und wir bieten auch einen Leitfaden für die Optimierung der Lüftungsanlagen (für Frischluftzufuhr, Abluft und Klimatisierung). Eine regelmässige Wartung von Heizungssystemen ist eine weitere wichtige Massnahme, um Energievergeudung zu vermeiden. Auch die Verwendung von Abwärme, die bei der Produktion entsteht, kann in unseren Gebäuden im Winter zur Verringerung unseres Energieverbrauchs beitragen.

Mit der Einführung dieser Massnahmen wollen wir die Megawattstunden Energie, die bei der direkten Tätigkeit von Franke 2022 verbraucht werden, gegenüber den 2021 verbrauchten Mengen um fünf Prozent relativ zum Nettoumsatz reduzieren. Jede Produktionsstätte hat eine Vorlage für die Überwachung ihres Energieverbrauchs sowie eine Anleitung für bewährte Verfahren, um künftig an allen Franke-Standorten Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren und umzusetzen.

Übergang zu einem höheren Anteil an erneuerbarer Energie

Der Übergang zu erneuerbaren Formen von Energie ist der zweite Teil unseres Energiemanagementansatzes. Wir können unseren Verbrauch von erneuerbarer Energie auf zwei Wegen erhöhen: Durch den Kauf von mehr erneuerbarer Energie (in einigen Ländern in Form von Renewable Energy Certificates, den sogenannten RECs) und durch die Erzeugung von erneuerbarer Energie am Werksstandort. 2021 deckte erneuerbarer Strom 40,4 Prozent des gesamten Energieverbrauchs der Franke Gruppe. In Italien und den Niederlanden bauten wir die Photovoltaikinstallationen aus.

Unser Ziel bei den erneuerbaren Energien für 2022 ist ein Anteil von mindesten fünf Prozent am gesamten Energieverbrauch aller Franke-Standorte (Produktionsanlagen, Büros und Lager). Während einige unserer Geschäftseinheiten dieses Ziel 2021 übertrafen (vorwiegend unsere grösseren Geschäftseinheiten), verbrauchten viele deutlich geringere Quoten an erneuerbarer Energie. Deshalb wurde das Gesamtziel für die Franke Gruppe für 2022 auf eine niedrigere Quote abgesenkt, um sicherzustellen, dass viele Geschäftseinheiten diese Vorgabe möglichst erreichen können.

Ausserdem wollen wir unsere Werke in der Türkei, Italien und der Slowakei 2022 komplett mit erneuerbarem Strom betreiben und arbeiten derzeit an möglichen Optionen für unsere Werke in Deutschland und Polen. Für die Franke-Standorte in Südafrika und den USA besteht derzeit keine Möglichkeit eines Wechsels zu erneuerbaren Energien.

Materialien nach Gewicht

MATERIALIEN IN TONNEN (t)	2021	2020	DIFF. 2021/2020
Edelstahl	29 775	25 276	17,8%
Kohlenstoffstahl und verzinkter Stahl	14 000	10 800	29,6%
MMA (Methylmethacrylate), hauptsächlich für Acryl eingesetzt	2 840	2 050	38,5%
Quarz	10 740	7 150	50,2%
SMC (sheet moulded compound), hauptsächlich in faserverstärkten Kunststoffen eingesetzt	2 440	1 820	34,1%
Plastik	4 263	2 068	106,1%
Messing	2 852	2 449	16,5%
Glas	1 700	1 600	6,3%
Gesamtgewicht nicht erneuerbarer Materialien	68 610	53 213	28,9%
Erneuerbare Produktionsmaterialien (z.B. Holz)	803	720	11,5%
Gesamtgewicht erneuerbarer Materialien	803	720	11,5%

* Die Franke-Geschäftseinheiten in der Türkei und Mexiko haben keine Daten zu der in der Produktion für 2020 verwendeten Menge an Kunststoffen vorgelegt. Diese Daten wurden für 2021 erhoben.

Materialeffizienz in der Produktion

Die weltweite Fertigung von Franke-Produkten erfordert erhebliche Mengen an Rohstoffen und Komponenten. Im Wesentlichen handelt es sich bei den Materialien, die wir in der Produktion verwenden, um Edelstahl, Kohlenstoffstahl, Quarz und verzinkten Stahl, Kunststoffe, sowie Halbfertig- und Fertigprodukte. Als nachgelagertes Unternehmen importiert Franke keine Konfliktmineralien direkt.

Die Menge aller 2021 gekauften Rohstoffe übertraf die Mengen von 2020 aufgrund der Belebung der Produktion nach der Covid-19-Pandemie. Kunststoffe verzeichneten den grössten proportionalen Zuwachs (106,1 Prozent). Dies war einerseits durch die fehlenden Daten unserer türkischen und mexikanischen Geschäftseinheiten für 2020 bedingt, die für 2021 ordnungsgemäss berichtet wurden, und andererseits durch eine Volumensteigerung von 20 Prozent bei Abfallvorrichtungen (Spülen, die verhindern, dass Essensreste in das Abflussrohr gelangen). Auch Quarz erlebte durch einen höheren Absatz einen relativ hohen Zuwachs (50,2 Prozent).

Auf Franke Coffee Systems entfällt der grösste Anteil der Halbfertigprodukte, die wir einkaufen. 2021 lag das Gewicht dieser Waren bei 3845 Tonnen gegenüber 3127 Tonnen 2021. In den kommenden Jahren wollen wir über das Gewicht der Halbfertigprodukte berichten, die in der Produktion für Franke Home Solutions und Franke Food Service verwendet werden.

Anteil recycelter Rohstoffe und erneuerbarer Materialien

Im Jahr 2021 betrug der Anteil an recycelten Rohstoffen, die in der Franke Gruppe in der Produktion verwendet wurden, 33 Prozent. Das ist ein Rückgang gegenüber den beiden Vorjahren, der auf eine neue Schätzung des Anteils an recyceltem Edelstahl, den wir verbrauchen, zurückzuführen ist. Edelstahl ist unsere grösste Rohstoffkomponente für die Produktion. Für dieses Jahr wurde veranschlagt, dass der Anteil des recycelten Materials bei 70 Prozent liegt, gegenüber 91 Prozent in den vorhergehenden Jahren. Edelstahl ist in der Regel vollständig recycelbar. Derzeit können wir nur den Anteil des recycelten Edelstahls schätzen. Einen Hinweis gibt die Information, ob der Edelstahl von einem Lieferanten stammt, der einen Hochofen mit Sauerstofftechnologie verwendet (typisch für die Verwendung geringerer Mengen an recyceltem Edelstahl) oder von einem Elektrolichtbogenofen, der in der Regel Edelstahlabfälle für die Produktion von neuem Edelstahl verwendet, weshalb der Anteil an recyceltem Edelstahl höher ist.

Zu Messing, Kohlenstoffstahl und verzinkten Stahl liegen uns für 2021 keine Angaben zum Anteil an wiedergewonnen Inhaltsstoffen vor. Bei MMA, Quarz, SMC, Kunststoff und Messing werden keinerlei recycelte Inhaltsstoffe eingesetzt. Da SMC jedoch vollständig recycelt werden kann, entwickeln wir mit unseren Lieferanten mittel- bis langfristig einige Verfahren, um einen Anteil (von ca. zehn Prozent) von SMC aus unseren Abfällen mitzuverarbeiten.

Abfallmanagement

Franke hat sich zum Ziel gesetzt, so viel Abfall wie möglich zu recyceln oder wiederzuverwenden und die Mengen, die auf Deponien oder in Verbrennungsanlagen entsorgt werden, zu minimieren. Die Entwicklung von ressourceneffizienten

Produktionsverfahren und Prozessoptimierungen hilft uns, das gesamte bei der Produktion anfallende Abfallvolumen zu reduzieren. 2021 erzeugte die Franke Gruppe gegenüber dem Vorjahr relativ zum Nettoumsatz acht Prozent weniger Abfall.

Von den Abfällen, die 2021 bei der Produktion erzeugt wurden, waren 93,2 Prozent ungefährlich und 6,8 Prozent gefährlich. Der leichte Anstieg des Anteils gefährlicher Abfälle 2021 ist zum Teil auf den Ausfall einer Verdampferanlage zur Behandlung des Abwassers aus der Waschmaschine bei Franke GmbH in Deutschland zurückzuführen. Dies führte dazu, dass das Abwasser bis zum Austausch unbehandelt direkt abgepumpt wurde.

Von den 2021 erzeugten Abfällen wurden 70,3 Prozent wiederverwendet oder recycelt, die restlichen 29,7 Prozent wurden auf Deponien entsorgt oder verbrannt. Der hohe Anteil an wiederverwendeten und recycelten Abfällen ist grösstenteils auf die Edelstahlabfälle zurückzuführen, die beim Schneiden und Stanzen von Spülen, Theken und Küchenausstattung anfallen. Wir geben die Verschnitte an die herstellenden Unternehmen zurück, wo sie für die Produktion von neuem Edelstahl verwendet werden.

Der leichte Rückgang um 1,9 Prozentpunkte des Anteils der recycelten ungefährlichen Abfälle 2021 gegenüber dem Vorjahr ist grösstenteils auf eine fehlerhafte Datenerfassung bei Elikor LLC, Russland, und Franke Foodservice Systems (China) Co. Ltd. zurückzuführen. Beide Geschäftseinheiten zählten 2020 alle ungefährlichen Abfälle als wiederverwendet/ recycelt, während ein Teil der Abfälle als deponiert/verbrannt hätte erfasst werden müssen.

Für 2022 haben wir uns zum Ziel gesetzt, dass der Anteil der gefährlichen Abfälle an unserem Gesamtabfallaufkommen sieben Prozent nicht übersteigt und mindestens 75 Prozent unserer Abfälle recycelt werden.

Abfall

	EINHEIT	2021	2020*	DIFF. 2021/2020
Ungefährlicher Abfall, der wiederverwendet oder recycelt wird	Tonnen (t)	14 488	13 730	5,5%
Ungefährlicher Abfall, der in Deponien oder Verbrennungsanlagen entsorgt wird	Tonnen (t)	5 592	4 818	16,1%
Ungefährlicher Abfall gesamt	Tonnen (t)	20 080	18 548	8,3%
Gefährlicher Abfall, der wiederverwendet oder recycelt wird	Tonnen (t)	659	714	-7,7%
Gefährlicher Abfall, der in Deponien oder Ver- brennungsanlagen entsorgt wird	Tonnen (t)	799	685	16,6%
Gefährlicher Abfall gesamt	Tonnen (t)	1 458	1 399	4,2%
Abfall gesamt	Tonnen (t)	21 538	19 947	8,0%
Relativer Abfall	t/Mio. CHF	8	9	-8,0%

* Nachträgliche Datenkorrekturen 2020
* Die Daten von Franke Foodservice Systems (China) Co. Ltd. und Elikor LLC, Russland, für ungefährliche Abfälle, die deponiert/verbrannt wurden, sind 2020 fälschlicherweise als wiederverwendete/recycelte Abfälle eingeordnet worden. 2021 machte der Wert der ungefährlichen Abfälle dieser beiden Geschäftseinheiten, die auf Deponien / in Verbrennungsanlagen entsorgt wurden, 1,2 Prozent des gesamten ungefährlichen Abfalls der gesamten Franke Gruppe aus.

Verpackung

Die Reduktion der ökologischen Auswirkungen der von Franke verwendeten Verpackungen war 2021 ein besonderer Schwerpunkt. Die Franke-Standorte in Deutschland, Italien und Polen haben auf besser recycelbare und erneuerbare Verpackungsformen wie Karton umgestellt. In unserem Werk in Strečno in der Slowakei brachten wir ein neues Projekt auf den Weg, um die Verpackung für die Franke-Granit- und -Kunststoffspülen von Styropor auf Karton umzustellen. Diese preisgekrönte Verpackungsinnovation wird nun in allen Franke-Vertriebszentren weltweit eingeführt. Weitere Informationen zu diesem Projekt finden Sie auf Seite 32.

Das Gewicht der Verpackungen innerhalb der Franke Gruppe stieg 2021 gegenüber dem Vorjahr um 22,4 Prozent. Dies ist vor allem auf eine erhöhte Produktion zurückzuführen,

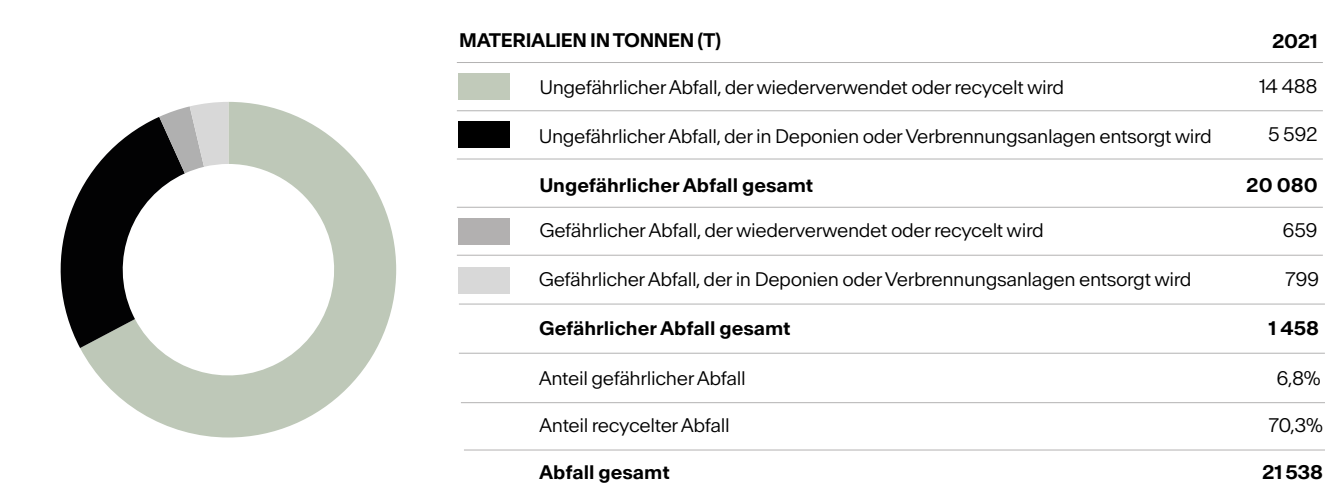
nachdem sich die globale Wirtschaft von der Covid-19-Pandemie etwas erholt hat. 2021 stammten 85,4 Prozent des verwendeten Verpackungsmaterials aus erneuerbaren Quellen, gegenüber 75,2 Prozent 2020. Schätzungsweise 90 Prozent des von uns verwendeten Kartons werden aus recyceltem Material hergestellt, die Paletten, die wir für Lagerung und Transport verwenden, bestehen aus dem natürlich nachwachsenden Rohstoff Holz.

Für 2022 haben wir uns zum Ziel gesetzt, dass 80 Prozent unserer Verpackungen aus erneuerbaren Materialien sein sollen. Auch wenn wir diesen Wert bereits 2021 übertroffen haben, halten wir diese Vorgabe für 2022 für fair, da nicht alle Geschäftseinheiten in der Lage waren, dieses Ziel zu erreichen. Dass uns dies auf Gruppenebene dennoch gelungen ist, war hauptsächlich der Arbeit der 15 grössten Einheiten zu verdanken.

Verpackungsmaterial nach Gewicht

MATERIALIEN IN TONNEN (t)	2021	2020	DIFF. 2021/2020
Erneuerbares Verpackungsmaterial	22 385	16 110	39,0%
Nicht erneuerbares Verpackungsmaterial	3 824	5 308	-28,0%
Gesamtgewicht Verpackungsmaterial	26 209	21 418	22,4%
Anteil erneuerbares Verpackungsmaterial	85,4%	75,2%	13,6%
Anteil nicht erneuerbares Verpackungsmaterial	14,6%	24,8%	-41,1%

Abfall nach Gefährlichkeit



Wasserverbrauch und Abwassermanagement

Wasserverbrauch

Franke verwendet hauptsächlich Trinkwasser aus dem öffentlichen Leitungsnetz und Brunnenwasser für die Produktion. Der Wasserverbrauch unserer Produktionsstandorte stellt keine wesentliche Belastung für die Wasserquellen im Sinne der GRI-Richtlinien dar.

Obwohl wir uns bemühen, unsere Wasserverbrauchsdaten so genau wie möglich zu erfassen, schaffen wir es nicht an allen Standorten aufgrund fehlender Wasserzähler. Die Daten, die wir für 2021 erheben und überprüfen konnten, zeigen, dass unser Wasserverbrauch im Vergleich zu 2020 in absoluten Zahlen um 18 Prozent und im Verhältnis zum Nettoumsatz um 30,2 Prozent gesunken ist (m3 pro Million CHF). Dieser Rückgang ist auf die folgenden Gründe zurückzuführen:

- Wasserlecks 2020 an Standorten in China, der Tschechischen Republik und Italien, die bis 2021 behoben wurden;
- 2021 arbeiteten mehr Mitarbeitende von zu Hause aus, insbesondere jene von den Büros in Deutschland und den USA;
- Aufgrund eines veränderten Produktmixes, gibt es am Standort in Russland weniger Abzugshauben, die mit viel Wasser gewaschen werden müssen.

Abwassermanagement

Im Jahr 2021 gab es bei Franke keine ungeplanten Abwassereinleitungen. Bei den geplanten Einleitungen wurden 419 023 m3 Abwasser abgelassen, 18,1 Prozent weniger als im Vorjahr und 30,3 Prozent weniger relativ zum Nettoumsatz. Wir haben derzeit keine Zielvorgaben für unseren Wasserverbrauch und unsere Abwassereinleitungen, wir wollen uns aber künftig Ziele vorgeben.

Wasser und Abwasser

	Einheit	2021	2020*	DIFF. 2021/2020
Wasserverbrauch				
Oberflächenwasser	m ³	121 175	181 076	-33,1%
Grundwasser	m ³	100 158	121 421	-17,5%
Meerwasser	m ³	0	0	0.0%
Produziertes Wasser	m ³	0	0	0.0%
Wasser von Dritten	m ³	201 570	213 136	-5,4%
Totaler Wasserverbrauch	m³	422 903	515 633	-18,0%
Relativer Wasserverbrauch	m³/m CHF	165	237	-30,2%
Abwasser				
Oberflächenwasser	m ³	133 036	245 238	-45,8%
Grundwasser	m ³	48 813	65 819	-25,8%
Meerwasser	m ³	0	0	0,0%
Wasser von Dritten	m ³	237 174	200 670	18,2%
Totales Abwasser	m³	419 023	511 748	-18,1%
Relatives Abwasser	m³/m CHF	164	235	-30,3%

* Nachträgliche Datenkorrekturen 2020

Ökologische Auswirkungen ausserhalb der Produktion

Wir haben damit begonnen, unser Scope-3-Inventar über den gesamten Lebenszyklus unserer Produkte zusammen mit anderen Scope-3-Emissionen aus den Arbeitswegen unserer Mitarbeitenden und Geschäftsreisen zu erfassen. Ausserdem haben wir mit der Berechnung von Basisdaten für diese Emissionsquellen begonnen. Da schätzungsweise 90 Prozent unserer CO₂e-Emissionen ausserhalb der Produktion anfallen, besteht eine grosse Chance, unsere Gesamtemissionen zu reduzieren, indem wir unsere gesamte Wertschöpfungskette betrachten.

Sobald wir unser Scope-3-Inventar und die Basisdaten erfasst haben, werden wir schrittweise Ziele für die Emissionsreduktion festlegen. Dabei werden wir den Leitlinien der Science Based Targets Initiative (SBTi) folgen, um unser übergeordnetes Ziel der Netto-Null-Emissionen bis 2040 zu erreichen.

Materialien und Zulieferung

Unser Ziel für 2022 und über die nachfolgenden Jahre hinaus ist es, genaue Messungen der CO₂e-Emissionen zu erhalten, die mit der Produktion aus den wichtigsten Materialien und Komponenten sowie mit deren Lieferung an die Franke-Produktionsstandorte verbunden sind. Diese Daten dienen uns dazu, Massnahmen zur Emissionsreduktion in unserer Lieferkette festzulegen und als Basis für die Festlegung zukünftiger Reduktionsziele zu verwenden. Wir haben unsere 500 Hauptlieferanten dazu aufgefordert, ihre Umweltdaten über den CDP Climate Change-Fragebogen, das globale Offenlegungssystem für Umweltauswirkungen, offenzulegen.

Ressourceneffiziente Produkte

CO₂e-Emissionen entstehen während der gesamten Nutzungsdauer von Franke-Produkten, typischerweise in Form von Energie, die für den Betrieb der Produkte benötigt wird (Strom), oder der Ressourcen, die sie unterstützen (Wasser), sowie in Form von Abfällen, die sie erzeugen. Die Gestaltung unserer Produkte für eine optimale Effizienz ist bereits ein wesentlicher Teil des Entwicklungsprozesses bei Franke. Unsere Produkte sind so konstruiert, dass sie so sparsam wie möglich mit Energie und (Warm-)Wasser umgehen.

Ressourceneffiziente Produkte sparen nicht nur Geld für unsere Kunden, sondern sie reduzieren auch die Umweltauswirkungen und erzeugen während ihrer gesamten Lebensdauer weniger Emissionen. Dank des stark innovationsgetriebenen Ansatzes von Franke bei ressourceneffizienten Produkten wurde Franke Home Solutions von der führenden italienischen Wirtschaftszeitung Il Sole24Ore auf der Grundlage ökologischer, wirtschaftlicher und sozialer Kriterien 2021 unter die 150 nachhaltigsten Unternehmen Italiens gewählt.

Messung der CO₂e-Emissionen während der Produktnutzung

Um die Ressourceneffizienz unserer Produkte konzernweit systematisch zu steigern, benötigen wir genauere Daten zu den Auswirkungen unserer Produkte und zu den zahlreichen Verbesserungen der Produkteffizienz, die in den Franke-

Divisionen entwickelt werden. Franke Coffee Systems erstellt derzeit einen detaillierten Überblick über die Emissionen, die bei der Nutzung von Kaffeemaschinen entstehen. Bereits 2021 hatten wir für unsere beliebteste Kaffeemaschine eine vollständige Produktlebenszyklusanalyse (PLCA) durchgeführt, für die Zukunft sind weitere PLCAs geplant. Für alle anderen Produkte schätzen wir derzeit die CO₂e-Emissionen auf der Grundlage von Sekundärdaten, die wir aus Statistiken über die durchschnittliche Produktnutzung gewonnen haben. Wir werden diese Daten für künftige Ziele für die Emissionsreduktion bei der Produktnutzung verwenden, bis wir sie durch genauere Primärdaten aus den PLCAs ersetzen können.

Kommunikation mit den Verbrauchern zur Ressourceneffizienz

Wir passen uns aktiv an höhere Kundenerwartungen, gesetzliche Änderungen, neue Kennzeichnungsanforderungen oder Baunormen an und informieren unsere Kundschaft auch weiterhin über die Ressourceneffizienz unserer Produkte. Einige der von uns verwendeten Kennzeichnungen sind:

- EU-Energielabel (Energieeffizienz von Backöfen, Abzugshauben, Kochfeldern, Geschirrspülern und Kühlschränken)
- PEFC Chain of Custody (Herkunftsbezeichnung für Holz)
- Well, WRAS und Energie Schweiz (Wassereffizienz von Wasserhähnen)

Entsorgung

Bei Franke sind wir uns bewusst, dass wir eine wichtige Rolle bei der Reduktion der Umweltauswirkungen unserer Produkte spielen können, wenn diese am Ende ihres

Lebenszyklus angelangt sind. An einigen Standorten haben wir Franke-Recycling-Programme eingerichtet. Beispielsweise arbeiten wir in der Schweiz mit einer externen Organisation zusammen, um Kaffeemaschinen zu recyceln. In der EU gibt es spezifische Vorschriften für die Verwertung von Elektroschrott (einschliesslich Kaffeemaschinen). So schreibt die Richtlinie für Waste of Electrical and Electronical Equipment (WEEE) die getrennte Sammlung und ordnungsgemässe Verwertung von Elektro- und Elektronikgeräten vor und setzt Ziele für die Sammlung, die Verwertung und das Recycling. Unsere Restaurantkomponenten werden in der Regel von den Eigentümern am Ende ihrer Nutzung entsorgt, die den Edelstahlschrott zur Wiederverwendung verkaufen.

Wir haben zwar einen gewissen Einfluss auf das Recycling und die Wiederverwendung unserer Produkte, eine direkte Kontrolle ist jedoch ebenso begrenzt wie unsere derzeitigen Erkenntnisse, was mit unseren Produkten geschieht, sobald diese an die Kunden verkauft wurden. Wir arbeiten daran, einen umfassenden Überblick über die Entsorgung aller unserer Produkte zu schaffen, um diesen Aspekt besser zu steuern. Dieses Unterfangen ist komplex, nicht zuletzt deshalb, weil wir in der Regel nicht an den Endverbraucher verkaufen, sondern an Händler (für unsere Geschäftsbereiche Home Solutions und Coffee Systems), und weil unsere Produkte in über 100 Länder exportiert werden, wobei in jedem Land andere Vorschriften für Recycling und Entsorgung gelten.

Für 2022 haben wir uns vorgenommen, weiterhin alle Informationen zu erheben, die notwendig sind, um die CO₂e-Emissionen am Ende des Lebenszyklus der Franke-Produkte zu messen oder vorherzusagen. Wir werden auch Massnahmen ergreifen, um Überlegungen zur Verwertung von Anfang an in die Produktentwicklung einzubeziehen.

Unser Abschied von Styropor

2021 starteten wir ein Projekt zur Umstellung der Verpackungen für Granitspülen (Fragranite) und Spülen aus synthetischen Materialien (Tectonite) von Styropor, auch bekannt als expandiertes Polystyrol oder EPS, auf Karton. Das Projekt wurde im Franke-Werk in Strečno, Slowakei, durchgeführt, das jährlich mehr als eine Million Granitspülen herstellt. Verbesserungen bei den Verpackungen im Werk können sich daher entscheidend auf die gesamte Umweltleistung von Franke auswirken.

Ein gemeinschaftlicher Innovationsprozess

Franke-Teams aus den Bereichen Qualität, Technologie, Produktion, Logistik und Beschaffung arbeiteten zusammen, um einen Weg zu finden, Styropor mit Karton zu ersetzen und gleichzeitig alle Produktions- und Vertriebsschritte zu optimieren. Bei dem neuen Verpackungsverfahren wird die Pappe vorgeschnitten und in einer flachen Konfiguration geliefert. Das spart im Lager Platz ein, der bisher von den Styropor-Schutzrahmen eingenommen wurde. Wenn ein Produktionsauftrag eingeht, faltet und klebt eine spezielle Verpackungsmaschine den Karton, um die neuen Rahmen herzustellen. Die Granitspülen werden dann von Hand in die Kartonrahmen geschoben, auf Paletten gestapelt und nur mit dieser Primärverpackung von Strečno zu den Franke-Vertriebszentren transportiert. Dort werden die Spülen mit ihrer Primärverpackung zusammen mit dem Zubehör und anderen, für das jeweilige Land erforderlichen Komponenten direkt in Kartons (Sekundärverpackung) verpackt. Dieser Prozess ermöglicht es uns, unsere Verpackungen für jeden Produktionsschritt zu optimieren.

Verpackungen aus Karton bieten zahlreiche Vorteile gegenüber Styropor

Ein entscheidender Vorteil der Verwendung von Karton im Vergleich zu Styropor sind die hohe Recyclingfähigkeit und der geringere CO₂e-Fussabdruck. Karton wird aus nachwachsenden Rohstoffen hergestellt, benötigt weniger Platz in unseren Produktionsanlagen, vermeidet unnötigen Abfall und stellt eine wesentlich geringere Brandgefahr dar als Styropor. Die neuen Papprahmen verbessern auch die Stabilität beim Transport und bieten ergonomische Vorteile: Dank der Griffe an den Papprahmen lassen sich die verpackten Spülen leicht bewegen.

Nach umfangreichen Tests und Versuchen in unserem Werk in Strečno begann Franke mit der Umstellung in seinen Vertriebszentren weltweit. Als Anerkennung für den Erfolg wurde die neue Verpackungslösung für Tectonite-Spülen bei OBAL ROKU ausgezeichnet, einem nationalen Wettbewerb für Verpackungsinnovationen und Design in der Slowakei und der Tschechischen Republik. Die Verpackungslösung von Franke wurde im Vergleich mit mehr als 100 Verpackungslösungen aus 40 verschiedenen Ländern beurteilt.

Wir versuchen nun, den Prozess mit dem Industrial Engineering Operations Team an anderen Franke-Standorten weiterzuentwickeln.





Unsere
Mitarbeitenden

Unser Beitrag zu den SDGs



FÜHRUNGSKRÄFTEENTWICKLUNG

SDG 4: Hochwertige Bildung
SDG 5: Geschlechtergleichheit



ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEIT

SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen

Unsere Mitarbeitenden

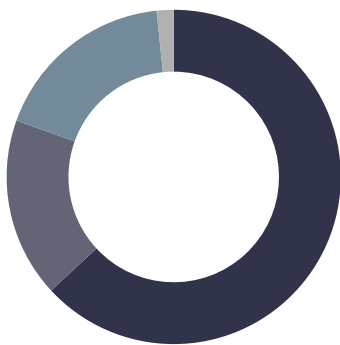
Die Mitarbeitenden sind für den Erfolg von Franke entscheidend. Wir wollen durch unsere Mitarbeitenden und ihr Verhalten Wettbewerbsvorteile schaffen. Wir betrachten jede Interaktion mit unserer Kundschaft als eine Chance, unsere Marke zu stärken. Die Art und Weise, wie wir über Grenzen hinweg zusammenarbeiten und uns austauschen, voneinander lernen und uns kontinuierlich verbessern, ermöglicht es uns, «One Franke» zu werden, unsere Prozesse aufeinander abzustimmen und die Produktivität zu steigern. Produkte und Technologien kann man kopieren. Viel schwieriger ist es, das Verhalten unserer Mitarbeitenden und unsere Kultur nachzuahmen.

Mitarbeitende nach Division 2021



	IN %
Franke Home Solutions	58,7
Franke Foodservice Systems	23,8
Franke Coffee Systems	10,6
Group Functions	6,9

Mitarbeitende nach Region 2021



	IN %
Europa	63,1
Nord-/Südamerika	17,4
Asien/Ozeanien	17,9
Afrika/Naher Osten	1,6

Wir bei Franke legen Wert darauf, nicht nur einen sicheren, inklusiven und kollaborativen Arbeitsplatz zu bieten, sondern auch ein Umfeld, in dem sich unsere Mitarbeitenden entfalten und ihre Karriere selbst in die Hand nehmen können. Wir wollen die richtigen Bedingungen schaffen, damit sich unsere Mitarbeitenden wohl fühlen und sich bei Franke entfalten können. Dies erreichen wir durch die Förderung einer offenen,

kollaborativen, inklusiven und vertrauensbasierten Arbeitskultur, die Unterstützung unserer Mitarbeitenden durch kontinuierliche Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten und die Ermutigung zu innovativem Denken.

Der Franke-Verhaltenskodex (siehe Seite 65) und interne Richtlinien legen unsere Geschäftsprinzipien fest. Sie

konzentrieren sich unter anderem auf die Vermeidung von Diskriminierung, Mobbing und Belästigung, die Förderung von Chancengleichheit und Vielfalt am Arbeitsplatz, die Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitenden und die Einhaltung grundlegender Beschäftigungsstandards. 88,5 Prozent der Mitarbeitenden haben 2021 die Online-Schulung zum Franke-Verhaltenskodex abgeschlossen.

Die Gesamtverantwortung für Human Resources & Organisation trägt der Chief Human Resources Officer und Mitglied der Geschäftsleitung von Franke, der direkt an den CEO der

Franke Gruppe berichtet. Das Human Resources Committee des Verwaltungsrats trägt die finale Verantwortung für die Personalstrategie und überwacht die personalbezogenen Aktivitäten.

2021 verzeichnete Franke weltweit durchschnittlich 7808 Vollzeitstellen (FTE), 10,4 Prozent weniger als im Vorjahr. Dieser Rückgang ist vor allem auf die Veräusserung der Division Franke Water Systems im April 2021 sowie die Schliessung eines Lagers in Belgien und einer kleinen Produktionsstätte in den Niederlanden zurückzuführen.

Belegschaft

IN DURCHSCHNITTlichen VOLLZEITSTELLEN	2021	2020	% OF 2021 TOTAL	DIFF. 2021/2020
Europa	4928	5467	63,1%	-9,9%
Davon Schweiz	731	1131	9,4%	-35,4%
Nord-/Südamerika	1356	1338	17,4%	1,3%
Asien/Ozeanien	1396	1490	17,9%	-6,3%
Afrika/Naher Osten	128	419	1,6%	-69,5%
Total	7808	8714	100,0%	-10,4%
Fest angestellte Mitarbeitende	6747	7872	86,4%	-14,3%
Temporärangestellte	911	652	11,7%	39,7%
Lernende	150	190	1,9%	-21,1%
Total	7808	8714	100,0%	-10,4%

Festangestellte nach Region

IN DURCHSCHNITTlichen VOLLZEITSTELLEN	2021	2020	DIFF. 2021/2020
Europa	4258	4854	-12,3%
Davon Schweiz	616	1001	-38,5%
Nord-/Südamerika	1171	1222	-4,2%
Asien/Ozeanien	1199	1396	-14,1%
Afrika/Naher Osten	119	400	-70,3%
Total	6747	7872	-14,3%

Temporäre nach Region

IN DURCHSCHNITTlichen VOLLZEITSTELLEN	2021	2020	DIFF. 2021/2020
Europa	548	465	17,8%
Davon Schweiz	43	42	2,4%
Nord-/Südamerika	171	91	87,9%
Asien/Ozeanien	184	77	139,0%
Afrika/Naher Osten	8	19	-57,9%
Total	911	652	39,7%

Mitarbeitende:
SDGs in Aktion

Franke trägt zu den folgenden SDGs und Vorgaben durch die dargestellten Massnahmen innerhalb des Bereichs unserer Mitarbeitenden bei:

SDG 3 Gesundheit und Wohlergehen

Zielvorgabe 3.4: Bis 2030 die vorzeitige Sterblichkeit aufgrund von nichtübertragbaren Krankheiten durch Prävention und Behandlung um ein Drittel senken und die psychische Gesundheit und das Wohlergehen fördern.

Franke unterstützt dieses Ziel durch die kontinuierliche Überwachung der Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien, um das Risiko tödlicher Unfälle am Arbeitsplatz zu verringern, und wendet in allen Produktionsunternehmen ein Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit an. Bis Ende 2021 waren 24 von 28 Produktionsgesellschaften nach ISO 45001 zertifiziert. Franke unterstützt auch verschiedene Aspekte der psychischen Gesundheit der Mitarbeitenden, wie etwa mit Hilfestellungen beim Stressmanagement. Auf Kundenebene leistet Franke durch die hohen Qualitäts- und Sicherheitsanforderungen an seine Produkte einen wichtigen Beitrag zur Verminderung und Vermeidung von Unfällen bei der Produktanwendung.

SDG 4 Hochwertige Bildung

Zielvorgabe 4.4: Bis 2030 die Zahl der Jugendlichen und Erwachsenen wesentlich erhöhen, die über die entsprechenden Qualifikationen einschliesslich fachlicher und beruflicher Qualifikationen für eine Beschäftigung, eine menschwürdige Arbeit und Unternehmertum verfügen.

Franke bietet seinen Mitarbeitenden eine Vielzahl von Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten an, darunter den unbegrenzten Zugang zur Online-Lernplattform von LinkedIn. Franke führt unter anderem in der Schweiz auch ein Lehrlingsprogramm durch, um junge Erwachsene in einer Reihe von wichtigen beruflichen und sozialen Kompetenzen zu schulen.

SDG 5 Geschlechtergleichheit

Zielvorgabe 5.1: Alle Formen der Diskriminierung von Frauen und Mädchen überall auf der Welt beenden.

Zielvorgabe 5.5: Die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen.

Franke überwacht die Geschlechtervielfalt auf allen Organisationsebenen und plant eine Verbesserung der Geschlechtervielfalt bei Einstellungen und Beförderungen für 2022 und die Folgejahre. Der Anteil der weiblichen Mitarbeitenden auf Managementebene 1 (direkt der Geschäftsleitung unterstellt) lag 2021 bei 17 Prozent, der Frauenanteil auf Managementebene 2 (direkt der Managementebene 1 unterstellt) lag bei 21 Prozent.

Fördern und engagieren

Lernen und entwickeln

Die Förderung einer Mentalität des lebenslangen Lernens ist ein zentrales Element unserer Personalstrategie. Im Rahmen des 2021 eingeleiteten kulturellen Wandels haben wir uns verpflichtet, eine Kultur zu schaffen, die das Experimentieren, Lernen und Denken über Grenzen hinweg fördert. Wir sind überzeugt, dass eine auf Innovation ausgerichtete Kultur unsere Mitarbeitenden dazu befähigt, sich zu entfalten und ihr Bestes zu geben. Darüber hinaus ermöglicht das Angebot von kontinuierlichen Lern-, Weiterbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten den Franke-Mitarbeitenden, bei den sich verändernden Technologien und Prozessen kompetent zu bleiben und mit Aspekten ihrer Rolle, die sich im Laufe der Zeit natürlich weiterentwickeln, zurecht zu kommen.

Lernmöglichkeiten innerhalb der Franke Academy

Alle Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten sind in der Franke Academy zusammengefasst. Das Angebot an Lernprogrammen, das im Lauf der Jahre entwickelt wurde, ist so konzipiert, dass es den verschiedenen Erfahrungsstufen innerhalb des Unternehmens gerecht wird. Im Rahmen einer seit Mai 2020 bestehenden dreijährigen Vereinbarung mit LinkedIn haben alle Büroangestellten von Franke Zugang zu LinkedIn Learning. Die Mitarbeitenden sind angehalten, mindestens 30 Minuten pro Arbeitswoche darauf zu verwenden, ihr Wissen und ihre Kompetenzen über die Plattform zu erweitern. 2021 wurden rund 5767 LinkedIn Learning-Kurse absolviert, 2291 Mitarbeitende belegten mindestens einen Kurs. In der Summe verwendeten die Mitarbeitenden 7940 Stunden auf die Weiterbildung über LinkedIn Learning, wobei die Themen von Cybersicherheit über IT-Anwendungen wie SAP bis hin zur Persönlichkeitsentwicklung reichten.

Unterstützung für den Berufseinstieg bei Franke

Den Weg für neue Talente bei Franke zu ebnen, ist ein wichtiger Teil unserer Personalstrategie. 2021 lancierten wir das Programm Franke Graduate & Early Career (GEC), das Hochschulabsolvierende über einen Zeitraum von 12 bis 18

Monaten hinweg unterstützt und sie auf künftige Aufgaben in einer unserer Divisionen oder Matrixfunktionen vorbereitet. Die Teilnehmenden sammeln wertvolle Erfahrungen in globalen und lokalen Projekten, lernen verschiedene Managementebenen kennen und erhalten einen geschützten Raum, in dem sie durch individuelles Coaching und Unterstützung von Mentoren beruflich wachsen können. Das Programm startete 2021 und soll in den kommenden Jahren angesichts des positiven Feedbacks aller Beteiligten ausgeweitet werden. Lesen Sie unser Interview mit Nadja Günthard, Global Recruiting & Talent Manager, auf Seite 47.

One Franke Talent Program (aufgrund der Covid-19-Beschränkungen vorläufig unterbrochen)

Darüber hinaus bieten wir ein One Franke Talent Program (OFTP) an, das ambitionierten Mitarbeitenden die Möglichkeit bietet, ihre Kompetenzen in bestehenden Projekten weiterzuentwickeln und den Austausch zwischen den Teilnehmenden und dem Top-Management zu fördern. Seit seiner Einführung haben 91 Mitarbeitende das Programm absolviert. Das Programm ist auf persönliches Lernen und Zusammenarbeit ausgerichtet, was während der Covid-19-Beschränkungen nicht möglich war. Wir haben deshalb das Programm 2021 ausgesetzt und werden es im Mai 2022 mit der nächsten Kohorte wieder aufnehmen.

Franke-Projektmanagement-Training

Seit 2019 bieten wir unseren Mitarbeitenden eine Schulung für Projektleitung auf zwei Kompetenzstufen an. Mithilfe von interner Expertise aus allen Bereichen und Funktionen und angelehnt an die Methodik des Project Management Institute (PMI) hat Franke einen eigenen Standard für Projektmanagement (FPM) entwickelt. 2021 fanden elf Trainings zum Thema Projektmanagement statt, die insgesamt 176 Stunden umfassten. Alle Schulungen wurden vollständig virtuell durchgeführt und bestanden aus asynchronen E-Learning-Modulen, virtuellen Klassenräumen und einer dreistündigen Simulation in kleinen Gruppen.

Education First-Englischunterricht

Die Unternehmenssprache bei Franke ist Englisch. Deshalb bietet die Franke Academy auf Anfrage Sprachkurse für unsere Mitarbeitenden an. 2021 wurden 1170 Sprachkurse absolviert.

Leistungsbeurteilung und interne Beförderungen

Bei Franke gibt es im Wesentlichen drei Methoden zur Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung für die Mitarbeitenden: Kompetenzbeurteilungen, Management-Incentive-Pläne (MIPs) und Sales-Incentive-Pläne (SIPs).

Den Prozess der Kompetenzbeurteilung durchlaufen 26 Prozent der Belegschaft. Die Beurteilungen sind eng an die Franke-Werte gebunden, die Ergebnisse fließen in Karriereentwicklungspläne, Beförderungen und die Nachfolgeplanung ein. Die Ziele werden zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten zu Beginn des Jahres vereinbart und spezifiziert, die Umsetzung von Massnahmen und der Fortschritt bei der Erreichung der Ziele wird durch Überprüfungen zur Jahresmitte und zum Jahresende kontrolliert.

Das MIP-Verfahren ist vor allem für Mitarbeitende mit Führungs-, Projekt- oder Spezialistenfunktionen vorgesehen und umfasst sowohl persönliche als auch finanzielle Zielsetzungen. Das SIP-Verfahren wird für Mitarbeitende mit einer Vertriebsfunktion angewendet und beinhaltet die Festlegung finanzieller Ziele. Die Erreichung der in den MIPs und SIPs festgelegten Ziele ist mit einer Vergütung in Form von Mitarbeitendenprämien verbunden.

2021 wurden 1054 MIPs und 2028 Kompetenzbeurteilungen auf allen Ebenen der Organisation erfasst (15,01 Prozent bzw.

29 Prozent). Die Anzahl der erfassten MIPs liegt aufgrund des Verkaufs des Geschäftsbereichs Franke Water Systems leicht unter dem Niveau von 2020 (1104). Die Anzahl der Kompetenzbeurteilungen hingegen übertraf das Niveau von 2020 (2013).

Die Bindung von unseren talentierten Mitarbeitenden ist ein wichtiger Schwerpunkt unserer Personalstrategie. Durch die Entwicklung unserer internen Talente und die Identifizierung potenzieller Kandidaten für Schlüsselpositionen können wir unsere Mitarbeitenden aktiv mit Karrieremöglichkeiten unterstützen und die Anzahl der internen Beförderungen bei Franke erhöhen. Für das Global Leadership Team (GLT) haben wir 2021 eine interne Beförderungsrate von 54 Prozent erreicht.

Die Entwicklung und Förderung von Talenten bei Franke wird durch unseren Talentmanagement- und Nachfolgeplanungsprozess (Talent Management and Succession Planning, TMSP) gesteuert, der eine systematische Beurteilung der Mitarbeitenden, die Identifizierung von Talenten und die Erörterung potenzieller Entwicklungsmöglichkeiten, wie die Teilnahme am One Franke Talent Program, umfasst. 2021 wurden im Rahmen des TMSP 808 Mitarbeitende beurteilt und gefördert, gegenüber 1061 im Jahr 2020. Der erreichte niedrigere Wert ist wiederum hauptsächlich auf den Verkauf von Franke Water Systems zurückzuführen.

Ausserdem beabsichtigen wir, unsere interne Beförderungsquote innerhalb der Franke Gruppe zu messen und werden, sobald ein Benchmark ermittelt wurde, zukünftige Ziele festlegen. Damit wollen wir unsere Bemühungen unterstützen, die Entwicklung und den beruflichen Aufstieg der Mitarbeitenden zu ermöglichen und zu belohnen.

Zielvereinbarungen (Mitarbeitende mit Management Incentive Plan)

IN % VON GESAMTBELEGSCHAFT	WEIBLICH 2021	MÄNNLICH 2021	TOTAL 2021
Management Board	0,01%	0,10%	0,11%
Management Level 1 (dem Management Board direkt unterstellt)	0,18%	0,87%	1,05%
Management Level 2 (dem Management Level 1 direkt unterstellt)	0,65%	2,21%	2,86%
Weitere Mitarbeitende mit MIP*	3,92%	7,07%	10,99%
Total Mitarbeitende mit Zielvereinbarung	4,76%	10,25%	15,01%
Mitarbeitende ohne Zielvereinbarung*	22,70%	62,29%	84,99%
Total Mitarbeitende	27,46%	72,54%	100,00%

* Die Anteile basieren auf dem Mitarbeitendenverzeichnis. Bei fehlenden Angaben zum Geschlecht haben wir diese Informationen basierend auf bestehenden Geschlechtsangaben extrapoliert.

Einbeziehung und Ermächtigung

Die Pflege einer Kultur, in der sich die Mitarbeitenden engagieren und in ihrer Rolle gestärkt werden, während gleichzeitig das Erforderliche getan wird, damit ihre Stimme innerhalb einer grossen Organisation gehört wird, ist ein wesentlicher Bestandteil der Talentmanagementstrategie bei Franke. Eine hoch engagierte Belegschaft ist oft gleichbedeutend mit zufriedeneren, engagierteren Mitarbeitenden, die motiviert sind, sich ehrgeizige Ziele zu setzen und diese zu erreichen, was letztendlich den Erfolg eines Unternehmens fördert.

Neue Pulse-Check-Umfragen ab 2021

Die Einführung eines regulären Verfahrens, mit dem das Feedback der Mitarbeitenden erfasst wird, ist ein wichtiges Instrument, um den Mitarbeitenden eine Stimme zu geben. 2021 haben wir unseren Prozess zum Mitarbeitendenengagement neu aufgesetzt und unsere ausführlichen Befragungen, die alle zwei bis drei Jahre stattfanden, durch einen häufigeren, komprimierten «Pulse Check» ersetzt. Diese Umstellung widerspiegelt unsere kontinuierliche Entwicklung hin zu einer offenen Feedback-Kultur bei Franke und einer stärkeren Einbeziehung der Mitarbeitenden in unternehmensweite Entscheidungen. Die Pulse Checks bestehen aus 20 bis 30 Themen, die auch das Mitarbeitendenengagement messen. Neben der Bewertung dieses Engagements soll der Fokus des Pulse Checks jedes Mal ein anderer sein. Diese pragmatische Art, die Meinung der Mitarbeitenden zu ermitteln, soll uns die Möglichkeit geben, das Engagement der Mitarbeitenden flexibler zu steuern, Trends frühzeitig zu erkennen und uns effektiver auf die Mitarbeitenden einzustellen, die unseren Fortschritt als Unternehmen vorantreiben. Wie bei den früheren Umfragen ist die Teilnahme völlig freiwillig und anonym.

Für jedes Land werden Berichte mit den Ergebnissen der Pulse Checks erstellt, die vierteljährlich im Franke Management Board besprochen werden. Die Geschäftsleitung entscheidet über alle Massnahmen, die als Ergebnis der Pulse Checks ergriffen werden.

Am ersten Pulse Check im vierten Quartal 2021 nahmen 1497 Mitarbeitende teil, der Gesamtwert für das Engagement lag bei 66 Prozent. Zum Vergleich: Bei der letzten Umfrage 2018 lag der Wert bei 56 Prozent.

Eine neue Homeoffice-Richtlinie auf der Grundlage von Mitarbeitenden-Feedback

Ein Beispiel, bei dem das Feedback der Mitarbeitenden zu bedeutenden Änderungen der Reglemente geführt hat, ist unsere neue Richtlinie zur Arbeit im Homeoffice. Aufgrund der überwältigenden Präferenz der Mitarbeitenden für eine Verlängerung des hybriden Modells aus Heim- und Büroarbeit nach dem Ende der Covid-19-Pandemie haben wir eine formelle Gruppenrichtlinie für die Arbeit im Homeoffice entwickelt. Dieser hybride Ansatz ermöglicht es den Franke-Mitarbeitenden mit Büro-Arbeitsplatz, bis zu 40 Prozent ihrer Arbeitszeit im Homeoffice zu verbringen. Um die Richtlinie zu unterstützen, haben wir verschiedene Instrumente entwickelt, die den Mitarbeitenden, einschliesslich derjenigen in Führungspositionen, helfen sollen, sich in der neuen Arbeitsweise zurechtzufinden. Dazu gehören beispielsweise Flyer mit Tipps, Ratschlägen und bewährten Verfahren für die Arbeit im Homeoffice und die Unterstützung der Teammitglieder. Obwohl es sich um eine konzernweite Richtlinie handelt, können in einzelnen Ländern unterschiedliche Regelungen gelten.

Die Umsetzung der Richtlinie steht in direktem Einklang mit unserer Überzeugung, dass Flexibilität und mehr Eigenständigkeit die zentralen Säulen sind, um Agilität zu fördern, Ergebnisse zu erzielen und unsere Mitarbeitenden auf allen Ebenen zu befähigen. Die Möglichkeit des Arbeitens in Homeoffice unterstützt auch die Wettbewerbsfähigkeit von Franke auf dem Arbeitsmarkt, fördert die Bindung von hochqualifizierten Talenten und ermöglicht uns, neue Talentpools zu erschliessen. Neben den zahlreichen Vorteilen, die eine solche Politik mit sich bringt, sind wir uns auch der potenziellen Risiken bewusst, die mit der zunehmenden Fernarbeit verbunden sind, wie etwa Einschränkungen bei Teamarbeit und Zusammenarbeit sowie erhöhte Anforderungen an die Führungsqualitäten. Wir sehen auch, dass wir uns stärker auf das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden konzentrieren und sicherstellen müssen, dass unsere Mitarbeitenden sichere und produktive Räume für ihre Fernarbeit einrichten können. Das HR-Team bei Franke behandelt diese Themen über die Franke Academy und durch zusätzliche Unterstützung der Führungsverantwortlichen. Franke hat ausserdem einen Leitfadens zur Cyberresilienz für das Arbeiten im Homeoffice erstellt, um eventuelle Bedrohungen im Bereich der Cybersicherheit zu entschärfen. Wir werden auch unsere technischen Instrumente für die Zusammenarbeit im Homeoffice überprüfen, um sicherzustellen, dass sie für die Bedürfnisse der Mitarbeitenden optimiert sind.

Balance und Zugehörigkeit

Bei Franke legen wir höchsten Wert auf die Gesundheit, die Sicherheit und das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden. Wir wollen eine Kultur der Integration und Vielfalt fördern und sicherstellen, dass unsere Belegschaft die Märkte, in denen wir tätig sind, angemessen repräsentiert. Dieser Ansatz widerspiegelt sich in unserem Unternehmenswert «Wir gewinnen gemeinsam», der unterstreicht, dass wir die Diversität unserer Mitarbeitenden schätzen und uns gegenseitig zum Erfolg verhelfen wollen.

Vielfalt und Inklusion

Eine vielfältige Belegschaft in Bezug auf Kulturen, Geschlechter, Alter und Fähigkeiten ist ein wichtiger Motor für Kreativität, Innovation und Erfolg. Ein integratives Arbeitsumfeld, in dem Vielfalt gelebt und gefördert wird, kann die Gewinnung und Bindung von Talenten unterstützen, das Wohlergehen der Mitarbeitenden verbessern und nicht zuletzt auch Fehlzeiten verringern. Da wir in 34 Ländern tätig sind, haben wir von Natur aus eine relativ vielfältige Belegschaft. Dennoch wollen wir unsere Bemühungen verstärken, um Vielfalt und Inklusion in unserer grundlegenden Arbeitsweise zu verankern und sicherzustellen, dass die Vielfalt in unserer Belegschaft die Vielfalt der Regionen reflektiert, in denen wir tätig sind.

Geschlechtervielfalt bei Franke

2021 stieg der Anteil der Frauen in der Belegschaft um einen Prozentpunkt auf 27 Prozent, währenddem dieser auf der

Geschäftsleitungsebene 14 Prozent betrug, gegenüber 13 Prozent im Jahr 2020 und 9 Prozent im Jahr 2019.

Unsere Berichterstattung umfasst übereinstimmend mit dem Schillingreport die folgenden Ebenen:¹
Management Board: Alle Mitglieder des Management Board werden auf dieser Stufe erfasst.
Management Level 1: Alle Angestellten, die direkt einem Mitglied des Management Boards unterstellt sind.
Management Level 2: Alle Angestellten, die direkt dem Management Level 1 unterstellt sind.

Auf dem Franke-Management-Level 1 ist ein leichter Rückgang des Frauenanteils von 19 Prozent im Jahr 2020 auf 17 Prozent im Jahr 2021 zu verzeichnen, während der Frauenanteil in den Positionen des Management Level 2 auf 21 Prozent sank.

Was das Geschlechterverhältnis der Mitarbeitenden mit einem Management-Incentive-Plan (MIP) betrifft, so machten Frauen mit einem MIP 4,76 Prozent der gesamten Belegschaft aus, verglichen mit 10,25 Prozent bei den männlichen Mitarbeitenden. Von allen Mitarbeitenden mit einem MIP waren 2021 32 Prozent weiblich.

Insgesamt haben wir erkannt, dass wir unsere Bemühungen um ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis bei Franke verstärken müssen, und wir haben begonnen, einen neue globale strategische Richtlinie für Vielfalt und Inklusion zu entwickeln, die im Folgenden beschrieben wird.

Diversität: weibliche Mitarbeitende im Vorjahresvergleich

	Anzahl Frauen 2021	% VOM TOTAL 2021	Anzahl Frauen 2020	% VOM TOTAL 2020
Management Board	1	14%	1	13%
Management Level 1 (dem Management Board direkt unterstellt)	13	17%	16	19%
Management Level 2 (dem Management Level 1 direkt unterstellt)	52	21%	79	23%
Total Mitarbeitende*	1940	27%	1969	26%

* Die Daten zur geschlechtsspezifischen Vielfalt wurden 2021 der zentralen Mitarbeitendendatenbank entnommen. In den Vorjahren basierten die Anteile auf einer Mitarbeitendenliste. Bei fehlenden Angaben zum Geschlecht haben wir diese Informationen basierend auf bestehenden Geschlechtsangaben extrapoliert. Für das Jahr 2021 ist das Geschlecht von 0,3 Prozent der Beschäftigten unbekannt.

1 Eine Sammlung jährlicher Daten über die Zusammensetzung der Geschäftsleitungen und Verwaltungsräte der 100 grössten Arbeitgeber der Schweiz.

Ein globaler Ansatz für Vielfalt und Inklusion

Im Jahr 2021 begannen wir mit der Entwicklung einer globalen strategischen Richtlinie für Vielfalt und Inklusion bei Franke. In einem ersten Schritt analysierten wir unsere internen Basisdaten zur Diversität unter Verwendung zahlreicher Messgrössen, einschliesslich Organisationsebene, Beförderungsquoten, Schulungen, sowie Daten zur Bindung und Vergütung von Mitarbeitenden.

Hierzu integrierten wir die Daten zur Diversität in die zentrale Mitarbeitendendatenbank. Dann untersuchten wir Initiativen und bewährte Verfahren anderer Organisationen und öffentlich zugängliche Studien. Auf dieser Grundlage haben wir begonnen einen globalen Ansatz und eine Strategie zu entwickeln, die von den Kompetenzzentren unserer Personalabteilung unterstützt und regional angepasst werden. Auch die Umsetzung erfolgt dann regional, um den jeweiligen Erfordernissen und Bedingungen vor Ort Rechnung zu tragen.

Im Rahmen unseres neuen Ansatzes haben wir ein Rekrutierungsprojekt gestartet, um Prozesse zu entwickeln, die auf fairen, strukturierten, inklusiven und systematischen Einstellungsgrundsätzen basieren. Durch die Neudefinition unserer Rekrutierungsprozesse wollen wir für Chancengleichheit sorgen, das Potenzial für Voreingenommenheit verringern und die Validität des Prozesses sowie die Übereinstimmung zwischen Bewerbungen, Stellenmerkmalen und Unternehmenskultur verbessern. Wir werden 2022 mit der Umsetzung der Änderungen beginnen. Dazu gehören Schulungen zu inklusiven Rekrutierungsverfahren, das Verfassen neutraler Stellenbeschreibungen mit unvoreingenommener Sprache und die Gewährleistung, dass offene Stellen auf verschiedenen Stellenplattformen veröffentlicht werden. Ausserdem werden wir ein Blindscreening des Lebenslaufs einführen und die Bewerbenden anhand von Fallstudien und Arbeitsaufträgen bewerten, wobei wir auf verhaltensorientierte Interviews achten werden.

Wir glauben, dass Franke-Führungskräfte und -Vorgesetzte eine grundlegende Rolle bei der Förderung einer inklusiveren Kultur für vielfältige Franke-Talente spielen. Für das Jahr 2022 ist geplant, dass alle Mitglieder des Global Leadership Teams ein Empowerment-Training in Kombination mit einem Diversitäts- und Inklusionstraining absolvieren.

Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen

Die Förderung der körperlichen, geistigen und sozialen Gesundheit unserer Mitarbeitenden ist ein wichtiger Schwerpunkt für Franke. Eine gesunde und engagierte Belegschaft ist entscheidend für den Unternehmenserfolg. Es ist für uns ein vorrangiges Anliegen, die Sicherheit und körperliche Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu steigern und das Wohlergehen innerhalb der gesamten Organisation zu fördern.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Im Jahr 2021 setzte die Franke-Geschäftsleitung ihre Arbeit daran fort, dass alle Produktionsgesellschaften ein Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz einführen und zertifizieren lassen (ISO 45001). Bis Ende 2021 waren 24 von 28 Produktionsgesellschaften nach ISO 45001 zertifiziert (85,7 Prozent). Im vorhergehenden Jahr waren 27 von 36 Produktionsstandorten nach ISO 45001 zertifiziert (75 Prozent)¹. Neben der Zertifizierung unserer Produktionsstätten verpflichten wir uns auch zu einer kontinuierlichen Verbesserung dieser Systeme, um sicherzustellen, dass sie stets mit den Arbeitsabläufen und den internationalen Standards übereinstimmen.

Alle neuen Mitarbeitenden erhalten eine Schulung zu unseren Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien (speziell für ihre Funktion), für langjährige Mitarbeitende werden Auffrischkurse angeboten. Alle Mitarbeitenden, die in Umgebungen tätig sind, die als besonders risikoreich eingestuft werden, erhalten eine ausführliche Sicherheitsschulung. Mit einer Schutzausrüstung werden alle Mitarbeitenden ausgestattet, deren Aufgaben dies erfordern. Unsere offene Kommunikationskultur erleichtert es jedem Mitarbeitenden, potenzielle Gefahren am Arbeitsplatz zu melden. Interne Risikoprüfungen führen die Teams von Internal Audit und Sustainability in Zusammenarbeit durch, um zu gewährleisten, dass in die Audits auch Nachhaltigkeitsaspekte einbezogen werden. 2021 wurden neun interne Risikoprüfungen abgeschlossen.

Unfälle und Verletzungen

In den Produktionsstätten von Franke wurde in den letzten zwei Jahren eine Reihe von Massnahmen umgesetzt, um das Sicherheitsbewusstsein der Mitarbeitenden systematisch zu fördern und das Risiko menschlicher Fehler zu reduzieren. Zu diesen Methoden gehören Kontrollen der Arbeitssicherheit (bekannt als «Gemba Walks»), bei denen die Mitarbeitenden in

ihrer gewohnten Arbeitsumgebung beobachtet und riskante Verhaltensweisen protokolliert und mit den Mitarbeitenden besprochen werden. Alle Informationen zu bewährten Verfahren des Risikomanagements werden digitalisiert, um einen konzernweiten Austausch von Wissen und Erkenntnissen zu ermöglichen.

Im Jahr 2021 konnten wir die Zahl der Verletzungen mit Arbeitsausfall im Vergleich zum Vorjahr um 5,3 Prozent senken. Dies ist vor allem auf eine stärkere Fokussierung auf die Arbeitssicherheit zurückzuführen, insbesondere bei Franke GmbH in Deutschland, Franke France SAS in Frankreich und HS Turkey Hoods in der Türkei. Zu den Massnahmen gehörten Sicherheitsworkshops, Risikoanalysen, die Einführung des «Gemba Walk» und häufigere Anwendungsschulungen.

Während die Verletzungsquote 2021 gegenüber 2020 rückläufig war, stieg die konzernweite Lost-Day-Quote (Lost Day Rate, LDR = Ausfalltage pro 100 Mitarbeitenden) von 20 im Jahr 2020 auf 28 im Jahr 2021. Ein Ausfalltag ist definiert als ein geplanter Arbeitstag, der aufgrund eines Unfalls oder einer arbeitsbedingten Erkrankung nicht geleistet werden kann. In den Verletzungszahlen sind nur Verletzungen und arbeitsbedingte Erkrankungen enthalten, die zu Ausfalltagen führen. Der Anstieg bei der LDR ist grösstenteils auf längere Genesungszeiten bei einer kleinen Anzahl von Unfällen zurückzuführen, die sich ereignet haben. Wir erwarten nun, dass wir mit den 2021 eingeführten Gegenmassnahmen die LDR im kommenden Jahr reduzieren können.

Wie in den Vorjahren kam es auch 2021 zu keinen tödlichen Unfällen. Die Abwesenheitsquote stieg von 3,2 Prozent im Jahr 2020 auf 4 Prozent im Jahr 2021. Dies ist im Wesentlichen auf die anhaltende Covid-19-Pandemie zurückzuführen, die mehrere «Long-Covid»-Fälle zur Folge hatte, und weitere Langzeiterkrankungen in der Belegschaft. Die Gesamtzahl der geleisteten Arbeitstage der gesamten Franke-Belegschaft stieg im Jahr 2021 um 4 Prozent auf 2'051'109 Tage, was hauptsächlich auf die gestiegene Produktion zurückzuführen ist. Bemerkenswerte Zuwächse in den folgenden juristischen Einheiten trugen ebenfalls zu diesem Anstieg bei: Franke Coffee Systems in der Schweiz meldete 84'265 zusätzliche Tage, Franke Home Solutions in Mexiko meldete zusätzliche 53'000 Tage, da diese Daten entweder in den Vorjahren nicht erfasst oder falsch berechnet wurden; Franke Home Solutions in der Türkei meldete zusätzliche 15'013 Tage aufgrund des gestiegenen Umsatzvolumens und mehr Feiertagen, die auf Wochenenden fallen. Diese großen Zuwächse glichen die Rückgänge bei den Arbeitstagen in anderen Einheiten aus, wie z.B. Franke Nederland B.V., die einen Rückgang von 23 Prozent verzeichnete, und Spar in Argentinien und Brasilien, die einen Rückgang von 25 Prozent hinnehmen mussten, beide aufgrund von weniger Vollzeitkräften

Weiterführung der Covid-19-Massnahmen

Aufgrund der anhaltenden Bedrohung durch das Covid-19-Virus behielten wir die im Jahr 2020 eingeführten Sicherheitsmassnahmen bei, um den Schutz unserer Mitarbeitenden zu gewährleisten, und befolgten weiterhin die nationalen Vorschriften an allen unseren Arbeitsplätzen. Im Mai 2021 haben wir entsprechend den nationalen rechtlichen Bestimmungen für unsere Werke und Büros eine Richtlinie für Covid-19-Tests eingeführt. In der Richtlinie wurde die Häufigkeit der Tests auf der Grundlage des Anteils der in der Allgemeinbevölkerung gemeldeten Covid-19-Fälle und der Anzahl der Fälle innerhalb der Franke-Betriebe festgelegt. In der Schweiz haben wir übereinstimmend mit den strengen Empfehlungen der Regierung unabhängig von den nationalen Fallzahlen wöchentliche PCR-Tests am Arbeitsplatz eingeführt.

Wohlergehen der Mitarbeitenden

Derzeit führen wir konzernweit Massnahmen zum Wohlergehen auf lokaler Ebene durch, die auf das jeweilige Umfeld zugeschnitten sind. Einige Beispiele sind:

Australien, Polen und die USA: Employee Assistance Programs (EAP), die für die Mitarbeitenden kostenlos sind und sich mit verschiedenen Themen befassen, die Mitarbeitende persönlich oder beruflich beeinträchtigen könnten.

China: In einem Fitnesscenter werden wöchentlich Aktivitäten angeboten, etwa Yoga und Tai-Chi. Wir halten auch Seminare zum Thema Wohlergehen ab.

Italien: Es gibt ein jährliches Budget für Sozialcoaching für alle Mitarbeitenden.

Russland: Franke bietet seinen Mitarbeitenden zahlreiche Sportmöglichkeiten durch die Vermietung von Fussball- und Tennisplätzen und die Organisation von Wettbewerben wie Pétanque, Darts und Tischtennis, wobei die Schwimmgebühren zu 50 Prozent erstattet werden.

Südafrika: Jedes Jahr findet ein Wellness-Tag für die Mitarbeitenden statt, an dem allgemeine Gesundheitschecks bei allen Beschäftigten durchgeführt und individuelle Pläne zur Verbesserung der Gesundheit erstellt werden. Ausserdem steht den Mitarbeitenden in einer Klinik vor Ort arbeitsmedizinisches Fachpersonal zur Verfügung. Die Mitarbeitenden haben auch Zugang zu Schulungen und Beratung im Bereich des persönlichen Finanzmanagements.

Schweiz: Die Mitarbeitenden nutzen das Angebot, mit dem Fahrrad zur Arbeit zu fahren, sowie Yogakurse, Massagepausen, Skiwochenenden, Skilanglaufkurse, Laufworkshops und Grippeimpfungen.

¹ Für weitere Informationen zu den abweichenden Gesamtzahlen unserer Produktionsgesellschaften in den Jahren 2020 und 2021 siehe Seite 76 des Anhangs.

Niederlande: Alle Mitarbeitenden verfügen über Kopfhörer mit Geräuschunterdrückung für das Büro und über ausreichende Geräte für die Fernarbeit. Ausserdem haben wir 2021 ein Fahrradleasingprogramm eingeführt.

Wir haben vor, einen zentraleren Ansatz für das Wohlergehen der Mitarbeitenden zu entwickeln. 2021 haben wir – hauptsächlich über unsere Puls-Check-Befragungen – damit begonnen, Feedback zu Themen des Wohlergehens von Mitarbeitenden in der gesamten Franke Gruppe einzuholen. 2022 wollen wir weitere Fortschritte bei diesen Massnahmen erzielen.

Preisgekrönte familienfreundliche Personalpolitik

Franke Foodservice Systems EMEA erhielt 2021 zum zweiten Mal das Prüfzertifikat «berufundfamilie» für seine familienfreundliche und lebensphasenorientierte Personalpolitik. Diese Politik ermöglicht es den

Mitarbeitenden und ihren Familienangehörigen, die Beratungsleistungen eines externen Familiendienstleisters sowie weitergehende betriebliche Massnahmen zur Förderung der Mitarbeitendengesundheit in Anspruch zu nehmen. Auch in Zukunft werden die Mitarbeitenden in die Gestaltung einer familienfreundlichen Personalpolitik einbezogen. Das Gesundheitsmanagement soll weiter ausgebaut und die Mitarbeitenden auch bei der flexiblen Arbeitszeitgestaltung stärker unterstützt werden. Ein wichtiger Schwerpunkt ist ausserdem die Unterstützung der Vorgesetzten im Bereich der familienbewussten Führung.

Arbeitsschutz

	2021	DIFF. 2021/2020	2020*
Ausfalltage durch Arbeitsunfälle oder arbeitsbedingte Erkrankungen	1973	30,7%	1509
Ausfallrate	28	40,0%	20
Abwesenheitsrate	4,0%	25,3%	3,2%
Anzahl arbeitsbedingter Unfälle/Erkrankungen, die in Ausfalltagen resultierten	54	-5,3%	57
Tödliche Unfälle	0	0,0%	0
Nach ISO 45001 zertifizierte Produktionsstätten	24/28		27/36

- * Nachträgliche Datenkorrekturen 2020
- Die Daten zu Ausfalltagen aufgrund von Abwesenheit für Franke Futurum AB, Schweden, wurden für 2020 aufgrund von Personalwechsel nicht gemeldet. Die Zahl für 2020 wurde für diesen Bericht korrigiert und entspricht den Ausfalltagen in Jahr 2021.
 - Für Franke Kaffeemaschinen AG, Schweiz, lagen uns für das Jahr 2020 keine Daten zu den geleisteten Arbeitstagen und den Ausfalltagen aufgrund von Abwesenheit vor. Diese Daten wurden 2021 erhoben und machen 4,3 Prozent der gesamten Arbeitstage der Gruppe und 4,5 Prozent der gesamten Ausfalltage der Gruppe aus.
 - Faber North America S.A. de C.V., Mexiko, hat die Gesamtzahl der geleisteten Arbeitstage pro Kalenderjahr für 2020 nicht korrekt angegeben, sodass für 2021 ein grösserer Anstieg (53 000 zusätzliche Arbeitstage) zu verzeichnen ist.
 - Franke Faber India Pvt. Ltd, Indien, hat ebenfalls die Gesamtzahl der 2020 geleisteten Arbeitstage falsch angegeben, was zu einem Anstieg von 158 550 für 2021 führte.

Berufseinstieg nach dem Studium

«Wir haben das Programm Graduate & Early Career (GEC) im Jahr 2021 entwickelt, um junge Absolventen bei ihren ersten herausfordernden Aufgaben bei Franke zu begleiten und ihnen dabei zu helfen, eine solide Grundlage für ihre berufliche Entwicklung zu schaffen», erklärt Nadja Günthard, Global Recruiting & Talent Manager.

«Es kann ein wenig überwältigend sein, von einem Master-Abschluss in eine Rolle in einem globalen Unternehmen zu wechseln, sich von Anfang an Herausforderungen zu stellen und Verantwortung zu übernehmen, ein eigenes berufliches Netzwerk aufzubauen und die Besonderheiten der Unternehmenswelt kennenzulernen. Wir wollen dazu beitragen, den Übergang so reibungslos wie möglich zu gestalten, und gleichzeitig die jungen Absolvierenden befähigen, ihre berufliche Entwicklung selbst in die Hand zu nehmen.»

Allen Teilnehmenden wird ein Mentor oder eine Mentorin zur Seite gestellt. Dabei handelt es sich erfahrene Mitarbeitende, die in monatlichen Gesprächen – und bei Bedarf auch häufiger – aufgabenbezogene und emotionale Unterstützung bieten. Alle Gespräche sind streng vertraulich und werden getrennt von den Leistungsbeurteilungen geführt. Den GEC-Teilnehmenden diesen sicheren Raum zum Lernen und Entwickeln zu bieten, ist ein wesentlicher Faktor für den Erfolg des Programms.

«Während des gesamten Programms haben die Teilnehmenden regelmässige Besprechungen mit ihren Betreuungspersonen, um die Fortschritte zu besprechen und sicherzustellen, dass sie den grösstmöglichen Nutzen aus dem Programm ziehen, und wir überprüfen ebenso regelmässig das Feedback der Teilnehmenden, um die Struktur und den Inhalt des Programms zu optimieren», erklärt Nadja. «Das Lernen, das während der 12 bis 18 Monate stattfindet, ist ein zweiseitiger Prozess: Die GEC-Teilnehmenden lernen durch ihre verschiedenen Erfahrungen, von ihren Vorgesetzten, Mentoren und den anderen Teilnehmenden, bringen aber auch ihre eigene aufschlussreiche und frische Sichtweise in das Unternehmen und unsere bestehenden Arbeitsweisen ein. Im Gegenzug zu ihrem starken Engagement für das Programm

können die GEC-Teilnehmenden ihre berufliche Entwicklung selbst in die Hand nehmen und haben das Potenzial, bei Franke wirklich herausragende Leistungen zu erbringen.»

Der Schwerpunkt liegt auf dem Networking, damit sich die GEC-Teilnehmenden vollständig in die Franke-Gemeinschaft integrieren. Die Teilnehmenden verbringen ein bis zwei Tage als Hospitierende bei einer wichtigen Führungskraft und erhalten so einen einzigartigen Einblick in die Diskussionen auf einer höherer Unternehmensebene.

«Durch die Schwerpunktsetzung des Programms auf Zusammenarbeit und Vernetzung über Funktionen, Abteilungen und Geschäftsgruppen hinweg und durch die Möglichkeit für die Teilnehmenden, ihre Sichtweise der Millennials in die typischerweise von Führungskräften geführten Diskussionen einzubringen, trägt das Programm aktiv zu unseren Massnahmen zur Stärkung von Vielfalt und Integration bei, so dass sich die Vorteile auf das gesamte Unternehmen erstrecken.»

Das Rekrutierungsteam arbeitet mit verschiedenen Universitäten wie der Universität St. Gallen (HSG), der Universität Neuchâtel in der Schweiz und der Universität Bocconi in Italien zusammen, um hochqualifizierte Absolvierende für das Programm zu gewinnen. Das GEC-Programm gliedert sich in vier Phasen: Onboarding, Durchführung von Projekten, Vertiefung des Engagements und Vorbereitung auf die endgültige Rollenplatzierung.

Die Teilnehmenden des ersten Jahrgangs 2021 waren in den Bereichen Automatisierungstechnik, Personalmanagement, Beschaffung, Lieferkettenmanagement und Nachhaltigkeitsmanagement tätig.

Zitate von Teilnehmern

«Dieses 18-monatige Programm gibt mir die Möglichkeit, neugierig zu sein, zu forschen und meine Karriere so zu gestalten, wie es mir am besten passt», erklärt Aude Lecrivain, Projektmanagerin für ökologische Nachhaltigkeit. «Ich habe die Möglichkeit, mich in anspruchsvolle und langfristige Projekte zu vertiefen und werde dabei durch externes Coaching und internes Mentoring unterstützt. Ausserdem habe ich durch meine Projekte einen guten Überblick über das Unternehmen erhalten. Beim GEC-Programm geht es darum, Teil einer vielfältigen Gemeinschaft zu sein, die aus Personen mit unterschiedlichem Hintergrund besteht. Wir sind uns sehr bewusst, dass wir auf dieser Reise das Steuer in der Hand haben, und wir tun alles, um das Beste daraus zu machen.»

«Teil einer globalen GEC-Gemeinschaft zu sein, in der man Ideen, Meinungen und Traditionen austauschen kann, ist ein enormer Mehrwert für die persönliche und berufliche Entwicklung eines Hochschulabsolvierenden», erklärt Dragos Froicu, Automation Engineer. «Ich habe mich für das GEC-Programm beworben, weil es mir die Möglichkeit bot, ein globales Netzwerk aufzubauen und von Anfang an etwas zu bewirken, in meinem Fall einen Beitrag zur Automatisierung und digitalen Transformation der Produktionsprozesse bei Franke zu leisten. Mit der starken Unterstützung meines Coachs habe ich gelernt, intelligente Ziele und Strategien zu definieren, um sie Schritt für Schritt zu erreichen. Das GEC-Programm ermöglicht es mir, eine Vielzahl von Personen zu treffen und mich mit ihnen auszutauschen, darunter auch das Senior Management von Franke, und zwar durch aktive Teambildung und offene Dialoge. Insgesamt sehe ich das GEC-Programm als eine Brücke zu vielfältigen Netzwerken und Karrieremöglichkeiten.»



Sahin Yilmaz (Alumni 2021):
Global Innovation and Culture
Erica Sembiente:
Supply Chain Management
Angelica d'Aloja:
Human Resources
Aude Lecrivain:
Environmental Sustainability
Dragos Froicu:
Automation Engineering
Silvio Federer:
Procurement Excellence



Gesellschaft

CHARITIES & DONATIONS

CORPORATE VOLUNTEERING

PARTNERSHIPS

Gesellschaft

«Wir handeln nachhaltig», lautet einer unserer fünf Unternehmenswerte, und wir suchen ständig nach Möglichkeiten, innerhalb und ausserhalb unserer Unternehmensgrenzen Positives zu bewirken, und zwar in allen Bereichen unseres Geschäfts.

Das Engagement in der Gemeinschaft und die Schaffung von sozialem Mehrwert sind ein zunehmend wichtiger Aspekt unserer Arbeit. Wir sind dabei, Schwerpunktbereiche für das Engagement von Franke in der Gemeinschaft zu definieren, die auf drei Schlüsselaktivitäten basieren: Unterstützung von Wohltätigkeitsorganisationen, freiwilliges Engagement von Mitarbeitenden und Aufbau von Partnerschaften, um

spezifische gesellschaftliche Bedürfnisse zu erfüllen. Um die relevanten Prioritäten zu bestimmen, werden wir 2022 Pilotprojekte durchführen, die auf diesen Kernaktivitäten basieren. Die Pilotprojekte werden uns dabei helfen, den effektivsten Weg für zukünftige Projekte zu finden, damit wir unsere Ressourcen optimal nutzen und die grösste Wirkung erzielen können.

Wohltätigkeitsprojekte und Spenden

2021 unterstützten wir eine Reihe von Wohltätigkeitsprojekten und spendeten 77 860 Schweizer Franken (Geldspenden) und Produkte im Wert von über 130 000 Schweizer Franken. Einige Spenden standen im Zusammenhang mit Covid-19. So spendeten wir beispielsweise medizinische Gesichtsmasken an Krankenhäuser in Italien, Frankreich und den USA. Darüber hinaus spendeten wir Geld und Waren an Ronald McDonald House Charities in mehreren Ländern, an Habitat for Humanity in Kanada, an verschiedene Lebensmittelbanken, Schulen und andere Organisationen.

Franke (China) Kitchen System Co. Ltd. unterstützte die Ark Doras Charity im Jahr 2021. Die Wohltätigkeitsorganisation wurde von der Amity Foundation Rose Fund gegründet, die krebskranke Kinder, behinderte Waisenkinder und Patienten mit unheilbaren Krankheiten unterstützt. Franke organisierte ausserdem eine «Baking Tea Break»-Veranstaltung und

spendete alle Einnahmen aus dem Verkauf vor Ort an die Ark Doras Charity.

Franke übernimmt auch weiterhin soziale Verantwortung in China. Franke Home Solutions unterstützt benachteiligte Gruppen über das Programm «Children of Stars», das in Zusammenarbeit mit der Shanghai Silent Angel Rehabilitation Institution durchgeführt wird, einer Nichtregierungsorganisation, die Kinder mit Entwicklungsstörungen wie Autismus unterstützt. Im Rahmen des Programms wurden Kindergruppen zu einer speziellen eintägigen Veranstaltung an einem Franke-Standort eingeladen, wo sie an Aktivitäten wie Malen und Backen teilnahmen. Durch das Programm und die damit verbundene Medienberichterstattung trägt Franke dazu bei, das Bewusstsein für die Unterstützung zu schärfen, die diese gefährdeten Gruppen benötigen.

Betriebliche Freiwilligenprogramme

Bislang waren betriebliche Freiwilligenprogramme – Corporate Volunteering – bei Franke keine zentrale Aktivität, sondern fanden auf regionaler Ebene über verschiedene Massnahmen statt. Darüber hinaus wurden die Möglichkeiten zur Freiwilligenarbeit bei Franke aufgrund von Covid-19-Beschränkungen in den Jahren 2021 und 2020 deutlich reduziert. Allerdings unterstützten Mitarbeitende der Franke-Gesellschaft OSC Inc. in den USA 2021 Veranstaltungen für Ronald McDonald House Charities. Die Freiwilligenarbeit war eine Mischung aus Arbeit während der regulären Arbeitszeiten (bezahlt) und in der Freizeit (unbezahlt).

Als Teil unserer Mission, den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, etwas zurückzugeben, entwickeln wir derzeit ein Corporate-Volunteering-Programm für die Franke Gruppe. Mit diesem Programm wollen wir nicht nur den sozialen Wert, den wir den Gemeinschaften bieten, erhöhen, sondern auch das Engagement und das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden

fördern. Verschiedene Studien haben gezeigt, dass es einen Zusammenhang zwischen freiwilligem Engagement und einer positiven Unternehmenskultur gibt, die die Arbeitsmoral und die Zielstrebigkeit der Mitarbeitenden steigert und die Markenwahrnehmung verbessert. Freiwilligenarbeit in verschiedenen Projekten bietet auch Möglichkeiten für kulturelles Lernen und Teamzusammenhalt.

Im Jahr 2022 werden wir unsere Schlüsselbereiche für die Freiwilligenarbeit der Mitarbeitenden definieren und über geeignete Kennzahlen zur Messung von Input und Output entscheiden. Die Teilnahme an dem Programm soll freiwillig sein, obwohl wir aufgrund des Feedbacks der Mitarbeitenden mit einer hohen Beteiligung rechnen. Sobald das Pilotprojekt angelaufen ist, werden wir damit beginnen, die sozialen Auswirkungen des freiwilligen Engagements abzuschätzen und zu messen, beispielsweise durch die Berechnung der sozialen Investitionsrendite.

Partnerschaften

Im Jahr 2021 schlossen wir Partnerschaften mit einer Reihe von Universitäten und Bildungseinrichtungen weltweit, um Wissen zu teilen, zur Spitzenforschung beizutragen und daraus Nutzen zu ziehen, sowie talentierte Hochschulabsolventen für die Franke-Belegschaft zu gewinnen.

Bei Franke Foodservice Systems (China) Co., Ltd. und Franke Foodservice Systems Asia Co. Ltd. arbeiten wir bei der Entwicklung neuer Produkte mit der Guangdong Technical Normal University zusammen und profitieren dabei von deren technischer Ausrüstung, Einrichtungen und Unterstützung. Wir kaufen auch Patente, die für die Produktentwicklung aus den Patenten benötigt werden, die bereits von Universitäten als Ergebnis ihrer eigenen Forschungs- und Entwicklungsprogramme erworben wurden. In der Slowakei schlossen wir eine Partnerschaft mit der Universität Žilina zur Durchführung eines Projekts im Bereich Qualität und Produktion. Im Rahmen unserer Partnerschaften bieten wir auch

verschiedene Ausbildungsprogramme an, auf die wir auf den Seiten 55-58 näher eingehen.

Ausserhalb von Bildungspartnerschaften arbeiten wir in Italien mit Confindustria, dem italienischen Verband der Industriearbeitgeber, zusammen, wobei Unternehmensbenchmarking und Unterstützung bei rechtlichen Fragen im Mittelpunkt stehen.

Im Jahr 2022 und in den Folgejahren werden wir weitere strategische Schwerpunktbereiche für künftige Partnerschaften festlegen. Ein möglicher Ansatz wäre ein Franke-Bildungsprogramm einzurichten, das sozial benachteiligte, leistungsstarke Schüler unterstützt oder auch die Entwicklung von Sommer-Praktikumsmöglichkeiten sowie unsere weitere Beteiligung an kulturellen Projekten in den Bereichen Kunst, Musik und Tanz.

Partnerschaften für die Karrieregestaltung

Der Aufbau langfristiger Partnerschaften mit Bildungseinrichtungen in vielen Ländern, in denen wir tätig sind, ist ein wichtiger Teil unseres Engagements für die Gemeinschaft. Wir bieten praktische Schulungen an, um die theoretische Ausbildung der Studierenden zu ergänzen, um die künftigen Berufsaussichten der jungen Menschen zu verbessern und gleichzeitig von den Fähigkeiten zu profitieren, die sie bei Franke einbringen.

Für einige Berufe, wie etwa Produktionstechnik, Logistik und industrielle Instandhaltung, ist es unerlässlich, dass die Auszubildenden praktische Erfahrungen sammeln und von Experten am Arbeitsplatz lernen. Wir sind stolz auf die Ausbildungsprogramme, die wir eingerichtet haben, und auf die Partnerschaften, die wir mit Bildungseinrichtungen eingegangen sind, um diese Programme durchzuführen. Hier finden Sie einen Überblick über die verschiedenen Partnerschaften und Programme, die wir weltweit anbieten.

Frankreich

Bildungspartnerschaften: Mehrere Schulen in und um Paris, einschliesslich PROMEO

Alter der Auszubildenden: 18 bis 22 Jahre

Ausbildungsbereiche: Kundenbetreuung, HR, Marketing, Technische Wartung

Dauer der Ausbildung: Ein bis drei Jahre

Typische Tätigkeiten:

HR: Erstellung und Aktualisierung von Personalakten (für neue und ausgeschiedene Mitarbeitende), Verwaltungsaufgaben (schriftliche Unterlagen), Unterstützung bei der Erstellung der Lohn- und Gehaltsabrechnung, Aktualisierung der täglichen Verwaltungstabellen und Verteilung von Unterlagen an die Mitarbeitenden.

Marketing: Mithilfe bei der Vorbereitung und Gestaltung von Katalogen, Produktbildern, Kontakten mit Agenturen, Marktforschung und Datenerfassung sowie Aktualisierung von Datentabellen.

Technische Wartung: technische Aufgaben im Zusammenhang mit der Wartung des Büros, des Lagers und der Anlagen sowie die Aktualisierung der entsprechenden Register. «Unsere Auszubildende im Personalbereich hat ihre Ausbildung vor drei Jahren begonnen und wird sie im

September 2022 abschliessen. Sie hat in ihrer Position als HR-Assistentin viel Erfahrung und Eigenständigkeit erworben. Eine solche Ausbildungsdauer bedeutet, dass die Ausbildung und die Entwicklung, die wir bieten, sehr konsistent und bedeutend sind. Im Gegenzug sind unsere Auszubildenden so einsatzfähig und effizient wie Angestellte. Derzeit hat sich noch keine Möglichkeit oder entsprechender Bedarf ergeben, die Absolvierenden bei Franke France S.A.S. nach Abschluss ihrer Ausbildung einzustellen, aber dies wäre ein positiver Schritt, um gut ausgebildete und motivierte Talente im Unternehmen zu halten.»

Cedric Lacomme, Cluster Human Resources Director, Franke Frankreich S.A.S.

Deutschland

Bildungspartnerschaften: Lokale Schulen und duale Hochschule Baden-Württemberg (DHBW)

Alter der Auszubildenden: 18 bis 20 Jahre

Ausbildungsbereiche: Kaufmännisch, Logistik (Lager, Lieferkette)

Dauer der Ausbildung: Drei Jahre

Typische Tätigkeiten: Kaufmännische Angestellte arbeiten in allen kaufmännischen Bereichen; Logistikspezialisten übernehmen Aufgaben zu Lager und Lieferketten.

«Die Qualität der Auszubildenden, die wir bekommen, ist sehr hoch, ebenso wie die Zufriedenheit der Auszubildenden mit dem Programm. Fast alle Auszubildenden bleiben nach ihrem Abschluss bei Franke Foodservice Systems GmbH und der Franke GmbH.»

Florian Goronzi, Ausbildungsmanagement, Franke GmbH, Deutschland

Philippinen

Bildungspartnerschaften: Dualtech Training Center Foundation, Inc.

Alter der Auszubildenden: 18 bis 22 Jahre

Ausbildungsbereiche: Produktion

Dauer der Ausbildung: 18 Monate

Typische Tätigkeiten: Die Auszubildenden durchlaufen die einzelnen Produktionsbereiche, um eine Vielzahl von Fertigkeiten zu erlernen. Sie verbringen fünf Tage in der Fabrik und einen Tag in der Schule.

«Dualtech ist eine private Berufsschule, die jedes Jahr über 1000 Schüler aus den armen Bevölkerungsschichten ausbildet und mit über 100 Unternehmen zusammenarbeitet, um sie für eine spätere Beschäftigung zu qualifizieren. Die Auszubildenden freuen sich sehr auf ihre zukünftige Karriere bei Franke, und die meisten von ihnen werden nach Abschluss ihrer Ausbildung als Produktionsmitarbeitende bei Franke Foodservice Systems Philippines eingestellt.»
Cheryl Juliano, OD Lead / HR Business Partner FS APAC, Franke Foodservice Systems Philippines, Inc.

Polen

Bildungspartnerschaften: Keine offiziellen Partnerschaften, aber wir nehmen Studierende der örtlichen Universitäten auf: Technische Universität Danzig, Universität Danzig und Gdynia Maritime University.

Alter der Auszubildenden: 20 bis 25 Jahre

Ausbildungsbereiche: Technik, Produktion Planung, Vertrieb

Dauer der Ausbildung: Sechs Wochen

Typische Tätigkeiten: Unterstützung in unterschiedlichen Abteilungen bei der täglichen Arbeit.

«Eine Ausbildung ist immer ein Gewinn für beide Seiten. Die Auszubildenden lernen den Arbeitsalltag in einem Unternehmen kennen und haben oft Zugang zu Werkzeugen, die sie bei der kontinuierlichen Verbesserung unterstützen. Und Franke gewinnt neue Erkenntnisse aus einer eher theoretischen Perspektive, die dazu beitragen können, optimale Arbeitsweisen oder neue Lösungen zu entwickeln.»
Katarzyna Moraczewska, Head of Integrated Management Systems, Franke Foodservice Systems Poland, Sp. Z.o.o.

Spanien

Bildungspartnerschaften: Universitat Autònoma de Barcelona (UAB); Fundació UAB – Barcelona

Alter der Auszubildenden: 19 bis 21 Jahre

Ausbildungsbereiche: Logistik

Dauer der Ausbildung: Vier Monate (vier Stunden täglich)

Typische Tätigkeiten: Verknüpfung von Importrechnungen mit Produktrechnungen; Nachverfolgung von Rücksendungen an das Lager; Unterstützung von Outbound-Prozessen wie Reklamationen, Zwischenfälle, Liefertermine mit Kunden und andere Aufgaben, die von unserem Supply Chain Manager (SCM) überwacht werden.

«Diese Programme sind eine grossartige Gelegenheit für die Studierenden, Teil eines echten Unternehmens zu sein und ihre Fähigkeiten für die Zukunft zu entwickeln. Die Studierenden leisten einen wertvollen Beitrag für die Logistikabteilung von Franke España, S.A.U., und wir erhalten von den Studierenden und auch von der Universität ein sehr positives Feedback zu dem Programm.»
Jose Gato, Operations Manager, Franke España, S.A.U.

Schweden

Bildungspartnerschaften: Skellefteå kommun yrkeshögskola in Västerbottens län; und Luleå University of Technology in Nordschweden

Alter der Auszubildenden: 20 bis 30 Jahre

Ausbildungsbereiche: Produktionstechnik

Dauer der Ausbildung: Sechs Wochen bis drei Monate

Typische Tätigkeiten: Das jüngste Programm fand in Zusammenarbeit mit der Yrkeshögskolan der Gemeinde Skellefteå statt, wobei zwei Studierenden an einem reinen Effizienzprojekt in der Produktion arbeiteten. Sie mussten eine Cobot-Anwendung programmieren und die Geräte zur Optimierung um den Cobot herum anordnen. Nach ein paar Feinjustierungen erbrachte das Projekt eine Einsparung von 0,5 Vollzeitstellen.

«Die Partnerschaften für diese Ausbildungsplätze sind eine Win-Win-Situation. Nach Ansicht der Yrkeshögskolan ist es von grundlegender Bedeutung, die Studierenden in solche Projekte einzubinden, um ihnen Einblicke in die (technische) Industrie, aber auch in die Arbeitskultur zu geben. Aus Sicht von Franke ist es nicht nur eine Chance, Hilfe zu erhalten, sondern auch eine Gelegenheit, die zukunftsorientierte Arbeit, die wir als Unternehmen leisten, herauszustellen.» Robert Johansson, Plant Manager, Franke Home Solutions, Schweden



Schweiz

Bildungspartnerschaften: AZB (für Auszubildende mit Beeinträchtigungen wie Autismus); Eidgenössische Technische Hochschule Zürich (ETH); und Messe für Technik und Naturwissenschaften TUN

Alter der Auszubildenden: Auszubildende: 15-20 Jahre; ETH-Studierende: 19-20 Jahre

Ausbildungsbereiche: technische und kaufmännische Bereiche

Dauer der Ausbildung: drei bis vier Jahre für Berufsausbildung; ein Jahr für AZB Auszubildende; vier Wochen für ETH-Studierende

Typische Tätigkeiten: für AZB-/Auszubildende: Tätigkeiten in den Bereichen Logistik, Kundendienst für Ein- und Verkauf, und Finanzen, mechanische Fertigung und Montage, Konstruktion und Ingenieurswesen, Einrichtung und Bedienung von Maschinen; ETH-Studierende: Konstruktion und mechanische Fertigung.

„Als zukunftsorientierte Berufsbildung tragen wir zur Wertschöpfung und zum guten Image der Franke bei. Wir sind bei allen Anspruchsgruppen als professioneller Partner anerkannt und bilden arbeitsmarktfähige Persönlichkeiten auf sehr hohem Niveau aus. Wir nehmen auch an Berufsmessen und an der TUN-Messe für Technik und Naturwissenschaften teil, um unsere Berufe vorzustellen und Kinder ab 8 Jahren für die Technik zu begeistern.“,

Heinz Kattau, Leiter Berufsbildung Franke Schweiz

US

Bildungspartnerschaften: Zwei örtliche Highschools (Lincoln County H.S. und Fayetteville H.S.), sowie Tennessee College of Applied Technology (Fayetteville, Winchester, Shelbyville, Pulaski und Tullahoma)

Alter der Auszubildenden: ab 18 Jahren (es bestehen Pläne zu einer künftigen Ausweitung des Programms auf die Altersgruppe 16 bis 17 Jahre).

Ausbildungsbereiche: Industrielle Instandhaltung, Schweißen

Dauer der Ausbildung: Drei bis sechs Monate

Typische Tätigkeiten: Der Schwerpunkt des Programms liegt derzeit auf der Entwicklung von Schweißkenntnissen. Im Zuge der Weiterentwicklung des Programms werden wir auch andere Bereiche evaluieren, in denen sich Möglichkeiten ergeben.

«Wir haben starke Partnerschaften mit lokalen Highschools und Colleges aufgebaut und bieten den Studierenden Lehrstellen und Arbeitsstudienprogramme an, um ihnen bei der Entscheidung über ihren künftigen Berufsweg zu helfen. Alle Auszubildenden werden nach Abschluss ihres Studiums von Franke übernommen. Wir haben auch eine Partnerschaft mit Workforce Development, Fayetteville, und planen, in den kommenden Jahren eine Schule fürs Schweißen und industrielle Instandhaltung zu eröffnen, in der die Auszubildenden sowohl theoretisch als auch praktisch bei Franke ausgebildet werden.»

Brenda Mercier, Human Resources Business Partner, Franke Foodservice Systems, Inc.





Governance

Unser Beitrag zu den SDGs



ZUVERLÄSSIGKEIT UND LANGLEBIGKEIT DER PRODUKTE, PRODUKTSICHERHEIT UND PRODUKTINNOVATION

SDG 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur



PROFITABILITÄT, GESCHÄFTLICHE INTEGRITÄT UND MENSCHENRECHTE

SDG 8: menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

Governance

Die strategische Ausrichtung unserer Unternehmensführung wird vom Franke-Verwaltungsrat beschlossen und vom Vorstand der Gruppe umgesetzt.

Governance: SDGs in Aktion

Über ihre Corporate-Governance-Aktivitäten leistet die Franke Gruppe einen Beitrag zu den folgenden SDGs und Vorgaben:

SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Zielvorgabe 8.1: Ein Pro-Kopf-Wirtschaftswachstum entsprechend den nationalen Gegebenheiten und insbesondere ein jährliches Wachstum des Bruttoinlandsprodukts von mindestens sieben Prozent in den am wenigsten entwickelten Ländern aufrechterhalten.

Als alteingesessenes Unternehmen, das sich auf kontinuierliche Innovation und Produktentwicklung konzentriert, trägt Franke zu Beschäftigung und Wirtschaftswachstum in den Regionen bei, in denen das Unternehmen tätig ist.

Zielvorgabe 8.7: Sofortige und wirksame Massnahmen ergreifen, um Zwangsarbeit abzuschaffen, moderne Sklaverei und Menschenhandel zu beenden und das Verbot und die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, einschliesslich der Rekrutierung und des Einsatzes von Kindersoldaten, sicherstellen und bis 2025 jeder Form von Kinderarbeit ein Ende setzen.

Der Franke-Verhaltenskodex legt ausdrücklich fest, dass wir keine Kinder- oder Zwangsarbeit in den Franke-eigenen oder von Franke betriebenen Betrieben oder in den Unternehmen unserer Wertschöpfungskette dulden. Der Franke Lieferantenkodex verlangt von allen Lieferanten und deren Unterlieferanten, dass sie auf Zwangs-, Schuldknechtschafts-, Gefangenen-, Militär- oder Pflichtarbeit sowie auf jegliche Form von Menschenhandel verzichten.

Zielvorgabe 8.8: Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer, einschliesslich der Wanderarbeitnehmenden, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern.

Der Verhaltenskodex von Franke legt unsere Verpflichtung fest, alle anwendbaren Gesetze und Vorschriften in den Ländern, in denen wir geschäftlich tätig sind, zu respektieren und einzuhalten und die internationalen Menschenrechte sowie die grundlegenden Arbeitsvorschriften wie die zehn Prinzipien des United Nations Global Compact und die Erklärung der International Labour Organization (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu unterstützen. Franke überwacht kontinuierlich seine Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien, um das Risiko von Unfällen am Arbeitsplatz zu minimieren. Bis Ende 2021 waren 24 von 28 Franke-Produktionsgesellschaften nach ISO 45001 zertifiziert.

SDG 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur

Zielvorgabe 9.4: Bis 2030 die Infrastruktur modernisieren und die Industrien nachrüsten, um sie nachhaltig zu machen, mit effizienterem Ressourceneinsatz und unter vermehrter Nutzung sauberer und umweltverträglicher Technologien und Industrieprozesse, wobei alle Länder Massnahmen entsprechend ihren jeweiligen Kapazitäten ergreifen.

Zielvorgabe 9.5: Die wissenschaftliche Forschung verbessern und die technologischen Kapazitäten der Industriesektoren in allen Ländern und insbesondere in den Entwicklungsländern ausbauen und zu diesem Zweck bis 2030 unter anderem Innovationen fördern und die Anzahl der im Bereich Forschung und Entwicklung tätigen Personen pro einer Million Menschen sowie die öffentlichen und privaten Ausgaben für Forschung und Entwicklung beträchtlich erhöhen.

Franke investiert in Forschung und Entwicklung, um sicherzustellen, dass das Unternehmen kontinuierlich Innovationen für einen saubereren Produktionsprozess (weniger Energieverbrauch und Abfall) und verbrauchs-effiziente Produkte auf den Markt bringen kann. Im Jahr 2021 erwirtschaftete Franke 25 Prozent des Umsatzes mit Produkten, die in den letzten drei Jahren eingeführt wurden, und trug damit zur Innovation auf den globalen Märkten bei.

SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

Zielvorgabe 16.3: Die Rechtsstaatlichkeit auf nationaler und internationaler Ebene fördern und den gleichberechtigten Zugang aller zur Justiz gewährleisten.

Die lokalen Tochtergesellschaften von Franke sind dafür verantwortlich, dass ihre Geschäftsaktivitäten mit allen lokalen Gesetzen, Vorschriften und Offenlegungsanforderungen übereinstimmen. Sie stellen sicher, dass Franke innerhalb der verschiedenen nationalen Gerichtsbarkeiten als guter Bürger handelt und in Steuererklärungen, Berichten und

eingereichten Dokumenten vollständige Angaben macht. Alle Steuerpositionen und -transaktionen sind mit unserer tatsächlichen kommerziellen und wirtschaftlichen Tätigkeit abgestimmt.

Darüber hinaus definiert unsere Global Data Protection Policy die Datenschutzstandards für persönliche Daten von Mitarbeitenden und Kunden und gilt für alle Franke Unternehmen. Sie verlangt von den Franke-Mitarbeitenden, persönliche Informationen in Übereinstimmung mit den geltenden Datenschutzgesetzen zu behandeln und beinhaltet unsere Erwartungen für die Meldung von Datenschutzverletzungen.

Franke unterstützt auch den dritten Indikator innerhalb dieses Ziels - den Anteil der Mitarbeitenden, der in den letzten zwei Jahren einen Streitfall erlebt hat und einen formellen oder informellen Streitbeilegungsmechanismus in Anspruch genommen hat, aufgeschlüsselt nach Art des Mechanismus - durch die Franke Integritätshotline, eine sichere, anonyme Methode, um jegliche Integritäts- oder ethischen Bedenken zu äussern. Im Falle eines mutmasslichen Fehlverhaltens wird von unserer Corporate Compliance-Abteilung in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung eine Untersuchung eingeleitet.

Zielvorgabe 16.5: Korruption und Bestechung in all ihren Formen erheblich reduzieren.

Neben der Basisschulung zum Code of Conduct bietet Franke für risikospezifische Gruppen verpflichtende Online-Schulungen zu Anti-Korruption und Kartellrecht an, die in zweijährigen Zyklen wiederholt werden müssen. Bis Ende 2021 haben 89,5 Prozent von 781 Mitarbeitenden das Modul Kartellrecht und 91,2 Prozent von 781 Mitarbeitenden das Modul Anti-Korruption absolviert. Darüber hinaus sieht Franke regelkonformes Verhalten als Voraussetzung für nachhaltigen Erfolg. Um das Ziel, Non-Compliance-Vorfälle gering zu halten, zu erreichen, wurden 2021 neun interne Audits durchgeführt. Mit diesen Massnahmen leistet Franke einen Beitrag zur Förderung einer friedlichen und inklusiven Gesellschaft.

Produktentwicklung in den Mittelpunkt unserer Tätigkeit zu stellen, um die sich ändernden Bedürfnisse unserer Kunden zu erfüllen und unsere starke Marktposition zu halten. Integrität, Compliance und Innovation sind deshalb zentrale Bestandteile unseres Geschäfts.

Geschäftliche Integrität

Frankes Compliance-Management-System baut auf den Pfeilern Prävention, Erkennung und Kontrolle auf. Alle Mitarbeitenden weltweit, die Zugang zu einem Computer und einer E-Mail-Adresse haben, müssen alle zwei Jahre ein Online-Compliance-Training absolvieren, in dem sie die Wichtigkeit von Gesetzestreue, insbesondere bezüglich Korruption, Kartellrecht, Produktauflagen, gewerblicher Schutzrechte Dritter, Datenschutz und Handelsrestriktionen kennenlernen. Aktualisierungen zu den Standards und Compliance-Anforderungen werden regelmässig in der OneFranke-Mitarbeitendenzeitschrift veröffentlicht.

Die Compliance-Aktivitäten werden direkt von der Franke-Konzernleitung und dem Prüfungsausschuss (Audit Committee) überwacht. Marcel Enz, General Counsel und Leiter der Abteilung Legal & Group Compliance in der Schweiz, ist dafür verantwortlich, die Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften durch Franke zu fördern. Die Compliance-Prozesse an den einzelnen Standorten werden vom Group Compliance Officer zusammen mit nebenamtlichen lokalen Compliance Officers betrieben. Die internen Audits basieren auf einem risikoorientierten Prüfungsansatz und beinhalten unter anderem auch Compliance-relevante Themen wie das Korruptionsrisiko. 2021 wurden neun interne Audits durchgeführt, gegenüber elf im Vorjahr.

Menschenrechte

Der Schutz der Menschenrechte ist fester Bestandteil der Strategie und der Geschäftstätigkeit von Franke und eine Voraussetzung für die gesamte Wertschöpfungskette, um unsere Licence-to-operate zu gewährleisten. Mit der Unterzeichnung des UN Global Compact 2011 haben wir uns verpflichtet, «die international anerkannten Menschenrechte zu fördern und zu wahren» (Prinzip 1) und zu «gewährleisten, dass wir uns nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen» (Prinzip 2). Sorgfaltspflicht und Berichterstattung sind entscheidend für die Überwachung des Schutzes der Menschenrechte innerhalb unserer Lieferkette. Daher haben wir Verfahren eingeführt, um negative Auswirkungen auf die Menschenrechte an unseren Produktionsstandorten und in unserer gesamten Lieferkette durch Audits, Zertifizierungen und Mitarbeitendenschulungen zu erkennen, zu verhindern und abzumildern. In unserem Verhaltenskodex und dem Lieferantenkodex werden unsere Anforderungen und Erwartungen in Bezug auf die Menschenrechte sowie andere ethische Verhaltensweisen und verantwortungsvolle Geschäftspraktiken dargelegt (nächstes Kapitel).

Franke-Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex von Franke (der «Kodex») wurde 2019 aktualisiert und gilt für alle Franke-Mitarbeitenden weltweit. Franke-Mitarbeitende verpflichten sich im Rahmen des weltweit gültigen Franke-Verhaltenskodex, im Kontakt mit Kunden, Kollegen, Geschäftspartnern, Mitbewerbern, Aufsichtsbehörden und den Gemeinschaften, in denen Franke tätig ist, höchste ethische Standards für professionelles und persönliches Verhalten zu erfüllen. Der Verhaltenskodex legt unsere Verpflichtung fest, alle geltenden Gesetze und Vorschriften in den Ländern, in denen wir geschäftlich tätig sind, zu respektieren und einzuhalten und die internationalen Menschenrechte sowie die grundlegenden Arbeitsvorschriften wie die zehn Prinzipien des UN Global Compact und die ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu unterstützen. Der Kodex umfasst 15 klar strukturierte ethische Grundsätze und ist in 13 Sprachen verfügbar. Ein E-Learning-Programm leitet die Mitarbeitenden zu allen Aspekten des Kodex an.

Der Kodex legt ausdrücklich fest, dass wir keine Kinder- oder Zwangsarbeit in den Franke-eigenen oder von Franke betriebenen Geschäftseinheiten oder in den Unternehmen unserer Wertschöpfungskette dulden. Der Kodex verbietet Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, Hautfarbe, Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Behinderung oder anderer rechtlich geschützter Eigenschaften einer Person¹. Der Kodex legt auch unsere Verpflichtung fest, die Rechte unserer Mitarbeitenden auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen im Rahmen der geltenden lokalen Gesetze zu respektieren.

Schulungen zum Verhaltenskodex

Rund 50 Prozent der Franke-Mitarbeitenden (mit Zugang zu einem Computer) absolvieren die im Februar 2017 eingeführten Online-Schulungen zum Verhaltenskodex. Die Schulungen müssen im Zweijahresrhythmus wiederholt werden. Alle neu eingestellten Mitarbeitenden müssen die Schulung bei Antritt ihrer neuen Stelle bei Franke absolvieren. Zum Stichtag 31. Dezember 2021 hatten 3646 Mitarbeitende (von 4119 Berechtigten) das Schulungsmodul zum Verhaltenskodex abgeschlossen.

Zusätzliche Online-Schulungen werden zu den Themen Anti-Korruption und Kartellrecht angeboten. Diese Module sind für risikospezifische Gruppen (2021 insgesamt 781 Mitarbeitende) verpflichtend, auch diese Schulungen müssen im Zweijahresrhythmus wiederholt werden. Bis Ende 2021 hatten 89,5 Prozent der betroffenen Mitarbeitenden das Kartellrechtsmodul und 91,2 Prozent der betroffenen Mitarbeitenden das Antikorruptionsmodul absolviert.

Compliance

Bei Franke ist die Einhaltung hoher ethischer Standards bei der Führung unserer Geschäfte und in unserer gesamten Wertschöpfungskette unerlässlich. Ebenso wichtig ist es für uns, die hohe Qualität und Sicherheit unserer Produkte zu gewährleisten und weiterhin Innovation und

¹ Aufgrund von Sicherheitsvorschriften können bestimmte Arbeitsaufgaben auf bestimmte Personen beschränkt sein, etwa können für Männer und Frauen unterschiedliche angemessene Lastgewichte beim Heben und Tragen gelten.

Tarifverträge und Integritäts-Hotline

Wir anerkennen und respektieren das Recht unserer Mitarbeitenden auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen, soweit dies nach lokalem und transnationalem Recht möglich ist. Etwa die Hälfte der Belegschaft fällt derzeit unter Tarifverträge. In Frankreich, Deutschland, Italien und der Schweiz sind über 90 Prozent der Mitarbeitenden durch einen Gesamtarbeitsvertrag oder Tarifvereinbarungen gebunden. Für die Mitarbeitenden in den USA und China, die 20 Prozent der Gesamtbelegschaft ausmachen, bestehen keine Tarifverträge.

Die Verantwortung für die Sensibilisierung und die interne Überwachung von Menschenrechtsaspekten (wie Diskriminierung, Chancengleichheit und Vielfalt, Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen) liegt für sämtliche Franke-Standorte bei unseren Abteilungen Corporate Compliance und Human Resources.

Mit der SpeakUp@Franke Integrity Line bieten wir allen Franke-Mitarbeitenden eine sichere, anonyme Methode, Integritäts- oder ethische Bedenken in Bezug auf Franke und seine Geschäftstätigkeit zu äussern. Diese Hotline kann (telefonisch oder online) vertraulich und anonym genutzt werden und ist in 26 Sprachen verfügbar. Im Falle eines mutmasslichen Fehlverhaltens wird von unserer Corporate-Compliance-Abteilung in Zusammenarbeit mit Internal Audit eine Untersuchung eingeleitet, und es werden gegebenenfalls Korrekturmassnahmen ergriffen.

Produktqualität und -sicherheit

Franke setzt sich seit jeher für qualitativ hochwertige Produkte und innovative Lösungen ein. Unser kundenorientierter Ansatz bei der Gestaltung und Entwicklung unserer Produkte hilft uns, unser Versprechen einzuhalten, einen herausragenden Wert für unsere Kundschaft zu schaffen.

Verhaltenskodex für Lieferanten

Der Franke-Verhaltenskodex für Lieferanten («Lieferantenkodex»), der im Januar 2020 aktualisiert wurde, fordert zudem, dass alle Lieferanten und ihre jeweiligen Lieferketten die Anforderungen an Arbeitspraktiken, Umweltschutz und geschäftliche Integrität einhalten. Darüber hinaus fordert der Lieferantenkodex, dass alle Lieferanten und deren Zulieferer Zwangs-, Schuld-, Gefangenen-, Militär- oder Pflichtarbeit sowie jede Form des Menschenhandels ablehnen. Er verlangt auch, dass sie das Recht der Mitarbeitenden auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen ohne Einschränkungen oder Konsequenzen respektieren.

Die Einhaltung des Lieferantenkodex ist Teil unserer Lieferantenverträge und wird von unseren Einkaufsteams unterstützt. Bei unseren wichtigsten Lieferanten werden risikobasierte Audits durchgeführt, um die Einhaltung zu überwachen, und es werden gegebenenfalls Anweisungen erteilt, um das Risiko von Menschenrechtsverletzungen in unserer Lieferkette noch weiter zu überprüfen und zu minimieren. Im Falle eines Verstosses gegen eine der Anforderungen des Lieferantenkodex fordert Franke den Lieferanten auf, einen Aktionsplan vorzulegen, in dem Abhilfemassnahmen (sofern Behebbarkeit besteht) festgelegt sind, die innerhalb von fünf Werktagen umgesetzt werden müssen. Wenn Franke der Ansicht ist, dass der Aktionsplan nicht geeignet ist, den Verstoss zu beheben, oder der Verstoss nicht behebbar ist, hat Franke das Recht, die vertragliche Vereinbarung zu kündigen.

Zuverlässigkeit und Langlebigkeit der Produkte

Unsere Produkte müssen zuverlässig und langlebig sein und gleichzeitig den höchsten technischen Standards entsprechen. Nachhaltigkeit ist eine der wichtigsten Triebfedern für unser herausragendes Wertversprechen: Wir stellen Produkte her, die die Zeit überdauern, die endlichen

Ressourcen unseres Planeten respektieren und gleichzeitig unserer Kundschaft helfen, ihren Konsum bewusster zu gestalten. Bei der Entwicklung und Herstellung unserer Produkte wenden wir den Vorsorgeansatz an und geben der Risikovermeidung Vorrang vor der Schadensbehebung. Diese Verpflichtung ist in einem unserer fünf Franke-Kernwerte verankert: «Wir handeln nachhaltig.» Strenge Qualitätssicherungsmassnahmen bei der Produktentwicklung und -produktion tragen dazu bei, dass wir die von unserer Kundschaft erwarteten aussergewöhnlichen Standards einhalten.

Wir führen unter anderem Fehlermöglichkeits- und Einflussanalysen (FMEA) durch, um die technische Zuverlässigkeit unserer Produkte zu erhöhen. Produkte, die unseren internen Prüfungen nicht standhalten, kommen in einen Überarbeitungsprozess oder werden bei grösseren Mängeln zerlegt, um die Rohstoffe wo möglich wiederzuverwerten. Mit der systematischen Erhebung der Ausschussraten können wir zudem die Prozessqualität überprüfen. Um die Produktleistung zu verfolgen, sobald unsere Produkte die Kundschafterreichen, verwenden wir einen Indikator, der die Anzahl der mangelhaften Produkte auf der Grundlage der innerhalb der Garantiezeit eingegangenen Reklamationen misst¹. Daraus ergibt sich unsere Service-Call-Rate: der prozentuale Anteil mangelhafter Produkte im Vergleich zur Gesamtzahl der verkauften Produkte². Unsere Service-Call-Rate für 2021 lag bei 1,16 Prozent, gegenüber 1,24 Prozent im Jahr 2020.

Produktsicherheit

Beinahe alle unsere Produkte stehen entweder in Zusammenhang mit der Zubereitung von Nahrungsmitteln oder der Nutzung von Wasser. Daher müssen sie strenge technische und lebensmittelsicherheitsspezifische Vorschriften erfüllen. Die Einrichtung eines Qualitätsmanagementsystems an unseren Produktionsstandorten hilft uns, die Konsistenz und Qualität unserer Produkte ebenso wie die Einhaltung verbindlicher technischer und anderer Normen zu gewährleisten und gleichzeitig die kontinuierliche Verbesserung voranzutreiben, um sicherzustellen, dass unsere Produkte vollständig auf die Bedürfnisse unserer Kunden abgestimmt sind. Ende 2021 hatten 27 von 28 Produktionsstandorten ein zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem nach ISO 9001 eingeführt

Im Jahr 2021 wurde ein Sicherheitsvorfall gemeldet, der eine Geldstrafe nach sich zog. Demgegenüber kam es 2020 zu 30 gemeldeten Vorfällen, die zu 17 Geldstrafen führten. Keiner dieser Vorfälle zog Sanktionen, Verwarnungen oder Produktrückrufe nach sich. Wie 2020 wurden für das betreffende Produkt Gegenmassnahmen ergriffen.

Qualitätsmanagementsysteme

	2021	2020
Produktionsstätten mit zertifiziertem Qualitätsmanagementsystem (ISO 9001)	27/28	33/36

Kundenorientierter Ansatz

Das Feedback der Kundschaft zur Produktqualität wird weitgehend durch Umfragen eingeholt, die entweder unabhängig oder durch standardisierte Umfragen Dritter durchgeführt werden. Um die Leistung in den Bereichen zu verbessern, die in den Umfragen am schwächsten abschneiden, entwickeln wir Routinepläne, die unsere kontinuierliche Entwicklung und Verbesserung steuern. Ausserdem überprüfen wir Produktentwicklungen und -anpassungen im Hinblick auf ihre künftigen Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit und wenden dabei den Vorsorgeansatz an, um potenzielle Risiken zu mindern und eine gleichbleibend hohe Qualität zu gewährleisten. Durch innovatives Design haben wir Produkte geschaffen, die zur Gesundheit unserer Kundschaft beitragen, etwa durch die Förderung eines hygienefreundlichen Verhaltens durch den Einbau von berührungslosen Armaturen und durch die Einführung unserer Air Hubs, die neben der Beseitigung von Kochgerüchen auch die Luft desinfizieren.

Die Produktverantwortung ist bei Franke in verschiedenen Abteilungen angesiedelt: Produktentwicklung, Qualität, Marketing, Risikomanagement und Rechtsabteilung. 2019 wurde eine gruppenweite Qualitätsmanagement-Funktion geschaffen, um unseren Qualitätsmanagement-Ansatz zu zentralisieren und einen gemeinsamen Lern- und Wissenstransfer zwischen den Abteilungen sowie eine verstärkte Datenerfassung und -analyse in diesem Bereich zu ermöglichen. Dabei hat der Head of Quality von Franke die Koordination rund um die Tätigkeiten der konzernweiten Qualitätssicherung und -verbesserung übernommen.

¹ Es sind nicht alle Daten über mangelhafte Produkte verfügbar, da einige unserer Märkte die Produkthaftung auf die Zwischenhändler übertragen.

² Um die Qualität der Daten zu verbessern, werden die KPIs in den Geschäftsbereichen und nicht auf Unternehmensebene erhoben. Dabei werden Märkte oder Produktgruppen ausser Acht gelassen, wenn nicht genügend Daten zur Verfügung stehen

Geschäftliche Aspekte

Der geschäftliche Erfolg von Franke wirkt sich nicht nur auf unsere Mitarbeitenden aus, sondern auf die gesamte Wertschöpfungskette. Dazu gehören liefernde Unternehmen und Kundschaft, die Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, und unser Eigentümer. Wir haben die Pflicht, profitabel zu bleiben, und Innovation spielt dabei eine zentrale Rolle

Profitabilität

Die wirtschaftliche Leistung, Marktpräsenz und indirekte wirtschaftliche Auswirkungen sind bei Franke unter der

strategischen Aufsicht des Verwaltungsrats und des operativen Managements von Franke. Um profitabel zu bleiben, überprüfen wir regelmässig unsere internen Strategien und Prozesse und setzen auf ein hohes Mass an Flexibilität in unserem Managementansatz. Monatliche Sitzungen ermöglichen eine regelmässige Überprüfung der Fortschritte und Ergebnisse in Bezug auf unsere Geschäftsziele und versetzen uns in die Lage, unser Vorgehen rechtzeitig anzupassen, um auf bestimmte Umstände zu reagieren oder ihnen zuvorzukommen. Unser Budgetprozess berücksichtigt die kommenden drei Jahre und ermöglicht damit eine mittel- bis langfristige Planung.

Wirtschaftlichkeit

IN M CHF	2021	2020	DIFF. 2021/2020
Nettoumsatz	2557,0	2177,6	17,4%
Organisches Wachstum	21,9%	-3,6%	-
EBIT	169,8	79,1	114,7%
Investitionen	54	57,8	-6,6%
Durchschnittliche Mitarbeitendenzahl*	7 808	8 714	-10,4%

* Die Anzahl durchschnittlicher Mitarbeitenden ist exklusiv der Division Water Systems aufgeführt für 2021.

Franke erzielte 2021 einen konsolidierten Nettoumsatz von 2,56 Milliarden Schweizer Franken, gegenüber 2,18 Milliarden Schweizer Franken im Jahr 2020, was einer Steigerung von 17 Prozent entspricht. Das operative Ergebnis (EBIT) stieg auf 169,8 Millionen Schweizer Franken, gegenüber 79,1 Millionen Schweizer Franken 2020. Der Zuwachs ist teilweise durch den Wiederaufschwung der Weltwirtschaft bedingt, da nationale Covid-19-Beschränkungen gelockert oder aufgehoben wurden. Dies führte auch zu einem Anstieg der EBIT-Marge um drei Prozentpunkte auf 6,6 Prozent.

Produktinnovation

Innovation unterstützt nicht nur die Profitabilität des Unternehmens, sondern auch die Entwicklung umweltfreundlicherer Produkte und Produktionsprozesse. Die Bereitschaft, den Status quo in Frage zu stellen, neue

Lösungen zu erforschen und auf Daten, Erkenntnisse und bewährte Verfahren zurückzugreifen, um die Dinge zu verbessern, ist Teil unseres dritten Franke Kernwerts: «Wir sind neugierig.» Wir nutzen die Prinzipien des Lean Managements, um unsere Produkte kontinuierlich zu verbessern und die Effizienz in der Produktion sicherzustellen, wobei die Bedürfnisse der Kundschaft immer im Mittelpunkt unseres Ansatzes stehen. Wenn wir ein tieferes Verständnis unserer Umweltauswirkungen über unsere gesamte Wertschöpfungskette hinweg erlangen, können wir unsere Produkte und Prozesse anpassen und den Schwerpunkt für den gesamten Produktlebenszyklus auf einen schonenden Umgang mit der Umwelt legen und gleichzeitig daran arbeiten, unseren Ressourcenverbrauch zu minimieren.

Definition eines neuen Front-End-Innovationsprozesses

Im Jahr 2021 starteten wir innerhalb unserer Home Solutions Division ein Projekt, um einen neuen Front-End-Innovations-, Test- und Validierungsprozess zu definieren. Im Mittelpunkt dieses Prozesses stehen Leitfragen, die die F&E- und Innovationsteams auf kritische Aspekte der Innovation in der Produktentwicklung lenken, einschliesslich spezifischer Umweltkriterien, wie zum Beispiel:

- Welches sind die wichtigsten Umweltkriterien, die bei der Innovation zu berücksichtigen sind – CO₂-Emissionen, Energieeffizienz, Anteil an erneuerbaren oder recycelten Materialien, Wasserverbrauch, Entsorgungslösung –, und wie schneidet die Innovation bei diesen Nachhaltigkeitsaspekten ab?
- Welche behördlichen Beschränkungen und Anforderungen gibt es und wie werden diese von der Innovation eingehalten oder überschritten?

Indem wir diese Leitfragen während des Ideenfindungs-, Test- und Prototyping-Prozesses verwenden, verankern wir diese wichtigen Nachhaltigkeitsanforderungen im Produktentwicklungsprozess. Ein Beispiel für ein Franke-Produkt, das für mehr Energieeffizienz entwickelt wurde, ist das Franke-Induktionskochfeld «Mythos 2gether». Es wurde 2019 auf dem Markt eingeführt und ist der weltweit erste integrierte Kochfeldabzug, der dank seines energieeffizienten Designs die Energieeffizienzklasse A+++ beanspruchen kann.

Ein neues zentrales F&E-Team für Franke Home Solutions

Als Franke Kitchen Systems und Faber Hoods & Cooking Systems 2021 zu einer Division zusammengelegt wurden, schufen wir ein neues zentrales F&E-Team für die Division, um Innovationen an einem Ort zu koordinieren. Das gibt uns die Möglichkeit, unsere Anstrengungen besser aufeinander abzustimmen und Erkenntnisse effektiver zu verteilen.

Eine wichtige Produktinnovation, die 2021 als Ergebnis der Konsolidierung eingeführt wurde, war der Air Hub, ein Dunstabzug, der nicht nur Gerüche beseitigt, sondern auch die Luft desinfiziert. In Studien, die von den Labors der Universität Siena in Italien durchgeführt wurden, erwies sich der Air Hub als hochwirksam und vernichtete bis zu 99,99 Prozent aller Viren und Bakterien in der Luft, einschliesslich einiger der UV-resistentesten Bakterien. Angesichts der jüngsten Covid-19-Pandemie ist dies eine willkommene Ergänzung für die Haushalte, die wesentlich zum Wohlergehen der Nutzer beiträgt.

Im Jahr 2021 erhaltene Innovationsauszeichnungen

Im Juli erhielt Faber Franke Indien den «Golden Peacock Innovative Product / Service Award» für die Aerostation 3in1-

Abzugshaube, ein Filter- und Belüftungssystem, das Rauch und Staub entfernt, Gerüche und Schadstoffe beseitigt und kühle, saubere Luft abgibt. All das sind für unsere Kunden in Indien und anderen heissen Klimaregionen wichtige Funktionen.

Frankes Cloud Hood gewann den «2021 Outstanding Product Innovation Award» auf dem International Quality Festival in Peking, China; die Marke Franke wurde zur «2021 Outstanding Quality Brand» ernannt. Das Festival, an dem Franke erstmals teilnahm, brachte mehr als 300 der grössten Qualitätsmarken zusammen.

Die Kaffeemaschine Dalla Corte «Zero» von Franke war einer der 15 Gewinner des Smart Label Award 2021, der vom Politecnico di Milano und der Fiera Milano ausgerichtet wurde. Die Gewinner wurden für ihre berührungslosen Technologien, die Verwendung von langlebigen Materialien, hygienische und intuitive Benutzeroberflächen und den hohen Grad an Individualisierung gelobt.

Bewertung der Produktinnovation

Zur Bewertung der Produktinnovation ziehen wir den Nettoumsatz der in den letzten drei Jahren eingeführten Produkte heran und vergleichen ihn mit dem Gesamtnettoumsatz aller Produkte. 2021 entfielen 25 Prozent des Nettohandelsumsatzes auf Produkte, die in den letzten drei Jahren entwickelt wurden, gegenüber 25 Prozent im Jahr 2020 und 28 Prozent im Jahr 2019. Der leichte Rückgang ist vor allem darauf zurückzuführen, dass bedingt durch Covid-19 sowohl 2020 als auch 2021 weniger Produkte entwickelt wurden. Einige Franke-Geschäftseinheiten verzeichneten jedoch einen Anstieg ihrer Umsätze mit neuen Produkten, so zum Beispiel Franke s.r.o. in der Tschechischen Republik, wo sich der Umsatz mit Produkten, die jünger als drei Jahre sind, um 54 Prozent erhöhte, was vor allem auf die Einführung von farbigen Spülen und Armaturen zurückzuführen ist. Das Wiederaufleben der Nachfrage nach der Pandemie führte auch zu einem Anstieg in einigen Geschäftseinheiten, zum Beispiel Franke Foodservice Systems Philippines, Inc. (383 Prozent Anstieg des Umsatzes mit neuen Produkten); Franke Japan, Inc. (535 Prozent Anstieg); Franke Foodservice Systems Americas, Inc. (100 Prozent Anstieg). In Südafrika trug die Einführung der neuen Fr granite-Spülen dazu bei, dass Franke South Africa (Pty) Ltd den Umsatz mit neuen Produkten um 65 Prozent steigern konnte.

Allerdings müssen diese Zahlen und der Gesamtindikator im Kontext der gesamten Produktpalette und des Geschäftsmodells von Franke betrachtet werden. Nicht alle Aktivitäten von Franke sind über alle Einheiten und Regionen hinweg einheitlich. Einige Einheiten konzentrieren sich ausschliesslich auf kundenspezifische Produkte, was zu einem höheren Indikatorwert führt, während Faktoren wie der begrenzte Einfluss auf die Nachfrage zu einer Verringerung des Gesamtwerts führen können.

Organisationsstruktur und Nachhaltigkeitsmanagement

Die Franke Holding AG ist eine Aktiengesellschaft nach Schweizer Recht und befindet sich zu 100 Prozent im Eigentum der Artemis Holding AG (Artemis Gruppe). 2021 umfasste Franke 63 Unternehmen, beschäftigte 7808 Mitarbeitende (Vollzeitstellen) und erzielte einen Umsatz von 2,56 Milliarden Schweizer Franken. Die Produkte von Franke werden an Kunden wie unter anderem Schnellrestaurantketten, Grosshändler, Küchenstudios oder Bauunternehmen in über 100 Ländern vertrieben. Der Reingewinn von Franke betrug im Jahr 2021 CHF 109,1 Millionen.

Organisationsstruktur

Die Franke Gruppe verfügt über eine zweistufige Führungsstruktur: dem Verwaltungsrat der Franke Holding AG (Franke Gruppe) und der Konzernleitung der Franke Gruppe. Der Verwaltungsrat besteht aus sechs Mitgliedern (fünf Männer und eine Frau), die Konzernleitung aus sieben Mitgliedern (sechs Männer und eine Frau).

Die operative Struktur der Gruppe besteht aus den Konzernfunktionen Finance, Human Resources, Operations, Information Services und den drei Divisionen: Franke Home Solutions, Franke Foodservice Systems und Franke Coffee Systems.

Unter der Leitung des Group CEO setzt die Konzernleitung die strategischen Vorgaben und Beschlüsse des Verwaltungsrats um und führt das operative Geschäft von Franke. Die Mitglieder des Verwaltungsrats haben in Übereinstimmung mit dem Schweizerischen Obligationenrecht verschiedene unübertragbare und unentziehbare Aufgaben. Der Verwaltungsrat hat drei ständige Ausschüsse: einen Prüfungsausschuss (Finance and Audit Committee), einen Ausschuss für Informationstechnologie (IT Committee) und einen Personalausschuss (HR Committee). Der Verwaltungsrat und die Ausschüsse tagten 2021 regelmässig.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten ein Festgehalt ohne variable Bestandteile. Somit ist ihre Vergütung unabhängig von der Konzernleistung. Die Mitglieder der Konzernleitung von Franke erhalten, ebenso wie andere Mitarbeitende, Anreize durch finanzielle Ziele.

Der Franke-Verhaltenskodex legt fest, wie die Mitglieder des Verwaltungsrats Interessenkonflikte vermeiden können, weitere Regeln sind im Organisationsreglement präzisiert, das die interne Organisation bei Franke regelt. Die Mitglieder des Verwaltungsrats dürfen sich nicht an Angelegenheiten beteiligen, die ihre persönlichen Interessen oder die Interessen von ihnen nahestehenden Unternehmen oder Personen betreffen.

Kein Mitglied des Verwaltungsrats von Franke ist an der operativen Geschäftsführung beteiligt.

Wie Stakeholder Empfehlungen an den Verwaltungsrat abgeben können

Empfehlungen oder Anliegen des Aktionärs können dem Verwaltungsrat über Michael Pieper, den Eigentümer und CEO der Artemis Group und Mitglied des Verwaltungsrats der Franke Group, unterbreitet werden.

Empfehlungen oder Anliegen der Mitarbeitenden können über das Franke Forum an den Verwaltungsrat herangetragen werden. Die Vertretungen der Arbeitnehmenden der europäischen Gesellschaften treffen regelmässig im Franke Forum (Europäischer Betriebsrat) mit Mitgliedern der Konzernleitung von Franke zusammen.

Nachhaltigkeitsmanagement

Der Verwaltungsrat der Franke Gruppe überwacht die gesamte Nachhaltigkeitsleistung des Unternehmens, während ein zentrales Nachhaltigkeitsteam für die Umsetzung, die Durchsetzung und Verfolgung der Fortschritte bei den verschiedenen Nachhaltigkeitszielen und -vorgaben verantwortlich ist. Der Prüfungsausschuss (Finance and Audit Committee) des Verwaltungsrats erörtert Risiken und Chancen, die für Franke relevant sind, im Rahmen des jährlich zu genehmigenden Risikoberichts. Es existiert kein formelles Verfahren zur Bewertung der Leistung des Verwaltungsrats aus einer holistischen Nachhaltigkeitsperspektive.

Vorsorgeansatz

Franke verfügt über ein umfassendes System zur Kontrolle und zum Management aller mit der Geschäftstätigkeit verbundenen Risiken und wendet das Vorsorgeprinzip mit den an den verschiedenen Standorten bestehenden Qualitäts-, Umwelt- und Arbeitssicherheitsmanagementsystemen an. In Anlehnung an die Norm ISO 31000 bildet das Konzernrisikomanagement die Schnittstelle zwischen all diesen Managementsystemen. So verfügen alle Franke-Unternehmen über eine klar definierte Krisenplanung und führen eine jährliche Risikoanalyse durch, in der zentrale Risiken identifiziert werden. Sämtliche Produktionsunternehmen müssen zudem über einen Notfall-Managementplan verfügen, um eine schnelle und kompetente Reaktion im Notfall zu gewährleisten. Darüber hinaus werden die Mitarbeitenden auf Dienstreisen durch einen externen Interventions-Spezialisten in Krisensituationen unterstützt.

Externe Vereinbarungen, Initiativen und Mitgliedschaften

Franke ist seit Januar 2011 Mitglied des United Nations Global Compact. Franke ist auch in einer ganzen Reihe von Branchenverbänden und Initiativen in verschiedenen Ländern aktiv. Viele dieser Organisationen sind auf Nachhaltigkeitsthemen spezialisiert. Zu diesen Verbänden gehören:

- Advance, ein Wirtschaftsverband für Schweizer Unternehmen, der sich für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzt. Frauen sind in Schweizer Führungspositionen und Verwaltungsräten immer noch in der Minderheit. Advance setzt sich mit verschiedenen Initiativen dafür ein, den Anteil von Frauen in diesen Positionen zu erhöhen.
- APPLiA, ein in Brüssel ansässiger Handelsverband, der die Haushaltsgeräteindustrie in Europa vertritt und innovative, nachhaltige Strategien und Lösungen für EU-Haushalte fördert. Der Franke-Verhaltenskodex ist nah an den APPLiA-Verhaltenskodex für Verbände angelehnt, der faire und nachhaltige Standards für Arbeitsbedingungen, Sozialverträglichkeit und Umweltleistung fördert.
- CDP, eine gemeinnützige Organisation, die das globale Offenlegungssystem für Investoren, Unternehmen, Städte, Staaten und Regionen betreibt, um deren Umweltauswirkungen zu steuern. Franke hat seine wichtigsten Lieferanten aufgefordert, ihre Umweltauswirkungen über CDP für die zukünftige Berichterstattung offenzulegen.
- öbu, der Schweizer Verband und Think Tank für ökologisch bewusste Unternehmensführung, fördert die Umsetzung von fortschrittlichen Nachhaltigkeitsstandards in der Wirtschaft.
- Science Based Targets Initiative (SBTi), eine Organisation, die den Klimaschutz in der Privatwirtschaft vorantreibt, indem sie Organisationen dabei unterstützt, wissenschaftlich fundierte Emissionsreduktionsziele festzulegen. Franke hat sich verpflichtet, gemeinsam mit SBTi wissenschaftsbasierte Emissionsreduktionsziele zu entwickeln und zu verifizieren.



Anhang



BERICHTSPARAMETER



GRI-INHALTSINDEX



ANSPRECHPARTNER

Anhang

Berichtsparameter

Berichtszeitraum

Dieser Bericht umfasst das Geschäftsjahr 2021: 1. Januar bis 31. Dezember 2021. Informationen aus früheren Jahren wurden dort mit aufgenommen, wo es erforderlich schien, um den Lesenden ein vollständiges Bild vom Nachhaltigkeitsansatz und von der Leistung von Franke in diesem Bereich im Lauf der Zeit zu vermitteln. Stammen Informationen nicht aus dem Jahr 2021, weisen wir deutlich darauf hin.

Datum des zuletzt veröffentlichten Berichts

Im Juli 2021 publizierte Franke den Nachhaltigkeitsbericht 2020. Die Berichte aus früheren Jahren finden Sie hier:

- www.franke.com
- [Über uns](#)
- [Nachhaltigkeit](#)

Berichtszyklus

Franke publiziert jedes Jahr einen Nachhaltigkeitsbericht. Der nächste Bericht wird spätestens im August 2023 veröffentlicht.

Vorgehensweise bei der Bestimmung des Berichtsinhalts

Die GRI-Standards: Bei der Erstellung dieses Berichts wurde die Option «Kern» befolgt und die 2017 nach den GRI-Standards durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse genutzt, um diejenigen Aspekte zu identifizieren, die für unsere Stakeholder von Bedeutung sind und auf die Franke die grössten Auswirkungen hat. Die in der Wesentlichkeitsanalyse 2017 identifizierten Themen wurden auf Vollständigkeit geprüft und anschliessend von einer internen Expertengruppe hinsichtlich ihrer anhaltenden Relevanz für die Franke-Stakeholder und ihrer wesentlichen ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen bewertet. Die Themen wurden dann

mit unseren wichtigsten Stakeholdern für diesen Bericht validiert. Die relevanten Stakeholder und ihre wichtigsten Interessen sind auf Seite 10 beschrieben. Zusätzlich haben wir dieses Jahr unsere materiellen Themen mit den Kernthemen unserer neuen Nachhaltigkeitsstrategie verglichen. Insgesamt stimmen die beiden überein, jedoch haben wir sie in einigen Fällen unterschiedlich benannt. Für diesen Bericht wurden die Begriffe noch nicht aneinander angeglichen, aber wir werden dies sicher für zukünftige Berichte machen.

Berichtsgrenzen, Joint Ventures, Tochterunternehmen, ausgelagerte Tätigkeiten usw.

Dieser Bericht bezieht sich auf die gesamte Franke Gruppe. Wir weisen deutlich darauf hin, wenn sich der Berichtsinhalt nur auf einen Teil des Unternehmens bezieht (als Beispiel oder aufgrund der Datenlage). Dieser Bericht erstreckt sich nicht auf ausgelagerte Tätigkeiten. Obwohl Blefa Beverage Systems rechtlich immer noch zu Franke gehört, ist die Gesellschaft in der Kalkulation von Franke nicht mehr berücksichtigt und hat seit Januar 2016 eine neue Berichtslinie zur Artemis Group. Seit 2017 berichtet auch die Franke Industrie AG (Herstellung von Heissgasteilen für Industriegasturbinen sowie die Luft- und Raumfahrt) direkt an die Artemis Gruppe.

Darüber hinaus gab es folgende Änderung im Zusammenhang mit Joint Ventures, Akquisitionen, Veräusserungen oder Fusionen im Berichtszeitraum: Im April 2021 hat Franke die Division Franke Water Systems veräussert. Von der Veräusserung waren zwei Geschäftseinheiten betroffen, Water Systems (WS) Commercial Group und KWC Group. Die Transaktion umfasste alle Produktions- und Vertriebsstandorte von Franke Water Systems in der Schweiz, der Europäischen Union, dem Vereinigten Königreich, den Vereinigten Arabischen Emiraten und China. Übereinstimmend mit der Franke-Politik, nur die Daten eines vollständigen Jahres

für die Berichterstattung zu verwenden, sind in den Daten von 2021 für diesen Bericht keine Daten der Division Water Systems enthalten. In den Daten der Vorjahre sind diese jedoch noch enthalten. Die einzige Ausnahme wurde für Finanzinformationen wie Nettoumsatz, EBIT, Investitionen und andere gemacht, da der Ausschluss von WS- und KWC-Werten nur einen sehr geringen Einfluss gehabt hätte und eine Abweichung von den bereits veröffentlichten finanziellen KPIs der Franke Gruppe darstellen würde.

Aufgrund der aktuellen Situation in der Ukraine konnten wir für 2021 keine Daten von Franke Ukraina LLC berücksichtigen.

Am 4. Januar 2021 übernahm Franke die Franke Coffee Systems UK Ltd. vollständig. Zuvor hielt Franke eine Minderheitsbeteiligung an dem Unternehmen (seit 2007). Daher wurden die Daten dieser Einheit, die über 100 Vollzeitbeschäftigte hat, zum ersten Mal im Berichtszyklus 2021 berücksichtigt.

Methoden der Datenerhebung und Grundlagen der Datenberechnung

Die Finanz-, Personal- und Umweltdaten (Energie, Treibhausgasemissionen, Wasser, Material und Abfallerzeugung) für diesen Bericht wurden dem COGNOS-System entnommen. Bestimmte Personaldaten wurden aus dem HR-Tool entnommen, das inzwischen über 90 Prozent der Belegschaft umfasst.

Bei den Materialien werden seit 2017 die zentralen Einkaufsdaten ausgewiesen. Da einige Materialien weiterhin dezentral eingekauft werden, ist die Erfassung von verlässlichen Daten sehr schwierig. Wir arbeiten jedoch an einer Lösung, um diese Zahlen in Zukunft wieder transparent ausweisen zu können. Dies würde uns auch eine klare Unterscheidung zwischen erneuerbaren und nicht erneuerbaren Materialien ermöglichen. Seit dem Berichtsjahr 2019 nutzen wir COGNOS für die Erfassung von Daten zu erneuerbaren Materialien.

Die Umweltdaten und die Daten zum Arbeits- und Gesundheitsschutz wurden für das Geschäftsjahr 2021 von allen Produktions-, Service- und Vertriebsgesellschaften gemeldet. Die Daten zu Wasser und Abwasser wurden anhand der Rechnungen der kommunalen Wasserversorgung oder anderer Versorger erhoben. Die Umrechnungsfaktoren für den Energieverbrauch stammen vom Faktenblatt: CO₂-Emissionsfaktoren des Treibhausgasinventars der Schweiz aus dem Jahr 2016 (Bundesamt für Umwelt). Die direkten Treibhausgasemissionen aus fossilen Brennstoffen (Heizöl, Erdgas, Diesel und Benzin; Scope 1 des GHG-Protokolls) basieren ebenfalls auf dem Faktenblatt des Schweizer Bundesamts für Umwelt (2016). Die einzelnen Treibhausgase, die an den Franke-Standorten ausgestossen werden, sind CO₂, CH₄ und N₂O, die für diesen Bericht gemäss dem erwähnten Faktenblatt in CO₂-Äquivalente umgerechnet wurden. Die

Treibhausgasemissionen für Strom- und Fernwärme (Scope 2) wurden auf der Grundlage der von den Franke-Unternehmen angegebenen Emissionsfaktoren ermittelt. Viele Kennzahlen in diesem Bericht sind stark von der wirtschaftlichen Entwicklung von Franke abhängig. Aus diesem Grund werden die Kennzahlen relativ zum Gesamtnettoumsatz aufgeführt.

Des Weiteren erachten wir den Anteil der temporären Mitarbeitenden an der Gesamtbelegschaft mit 11,7 Prozent nicht als erheblich und gehen daher nicht näher auf ihre genauen Tätigkeiten ein. Ausserdem gibt es keine signifikanten saisonalen Schwankungen bei der Gesamtbelegschaft. Bezüglich unserer Datenquellen für die im Bericht getroffenen Aussagen zur Belegschaft ist folgende Unterscheidung zu machen: Wenn wir von Vollzeitstellen sprechen, kommen die Angaben aus unserem Finanzberichtssystem und bei der Nennung einer Anzahl von Mitarbeitenden aus dem Mitarbeitendenverzeichnis.

Auswirkungen von Anpassungen von Informationen aus früheren Berichten

Die Daten für 2020 wurden nicht angepasst, um die Veräusserung der Division Franke Water Systems im Jahr 2021 zu berücksichtigen. Diese Entscheidung wurde nach einer Analyse getroffen, inwieweit die Daten dieser Division den Vergleich mit den Daten für 2021 beeinflussen.

Einige Ungenauigkeiten in den Daten für 2020 sind zu beachten:

- Die Anzahl der Franke-Produktionsgesellschaften wurde 2020 falsch angegeben. Die Produktionsgesellschaft in Ruston, USA, hätte ausgeschlossen werden müssen, da sie im April 2020 geschlossen wurde; ebenso hätte die Produktionsgesellschaft in Mamoli, Italien, aufgrund der Schliessung ausgeschlossen werden müssen.
- Franke S.p.A. Italien wurde bei den Zertifizierungen im Jahr 2020 möglicherweise irrtümlich doppelt gezählt und Franke Foodservice Systems GmbH Deutschland wurde überhaupt nicht gezählt.
- Die Franke Schweiz AG (die Umweltdaten für den Hauptsitz enthält) hat fälschlicherweise einen veralteten Emissionsfaktor für den Stromverbrauch im Jahr 2020 angegeben: ungefähr 7 Mio. kWh mit 122g/kWh statt 1,6 im Jahr 2020 (12t statt 904t) und 0,3 im Jahr 2019 (2t statt 890t). Dies wurde nun korrigiert.
- PR Kitchen & Washroom Systems Pty Ltd., Australien, hat 2021 zum ersten Mal Daten eingereicht, daher fehlen uns die Daten für 2020. Die Auswirkungen im Jahr 2020 waren jedoch sehr gering, da die juristische Einheit erst im Dezember 2020 erworben wurde, nachdem Franke seit 2016 einen Anteil von 49 Prozent an dem Unternehmen hielt.
- Die unten aufgeführten Geschäftseinheiten haben den Diesel- und Benzinverbrauch von geleasteten Fahrzeugen als Scope-1-Emissionen gemeldet, obwohl sie als Scope-3-Emissionen hätten gemeldet werden müssen. Dieser

- Fehler wurde in diesem Berichtszyklus als Ergebnis von Änderungen an unserem Berichtsumfang entdeckt und erstreckt sich auf alle früheren Berichtsjahre. Franke Kindred Canada Ltd.; Franke s.r.o., Tschechische Republik; Franke Frankreich SAS; Franke Foodservice Systems GmbH, Deutschland; Franke Foodservice Systems Polen Sp. z o.o.; Franke Neva GmbH, Russland; Franke Südafrika (Pty) Ltd.; Franke España S.A.U., Spanien; Franke Futurum AB, Schweden; Franke Kaffeemaschinen AG, Schweiz; Franke Nederland B.V., Niederlande.
- Eine neue Geschäftseinheit Franke (Shanghai) Trade Co. Ltd. wurde zum 1. Mai 2020 gegründet, nahm ihre Tätigkeit aber erst am 1. Januar 2021 auf.
 - Bitte beachten Sie, dass in der englischen Version des Franke-Nachhaltigkeitsberichts 2020 in der Tabelle "Workforce" auf Seite 32 Temporärangestellte fälschlicherweise als Teilzeitbeschäftigte kategorisiert wurden. Für 2020 fehlt uns diese Information, jedoch werden wir diese ab dem Bericht 2022 aufführen können.

GRI-Referenz

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option 'Kern' erstellt.

Externe Bestätigung für den Bericht

Für diesen Bericht wurde keine externe Bestätigung eingeholt.

GRI-Inhaltsindex

GRI STANDARD	ANGABE	SEITE	AUSLASSUNG UND BEMERKUNG
Allgemeine Angaben			
GRI 102: Allgemeine Angaben (2016)	Organisationsprofil		
	102-1	Name der Organisation	6
	102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	6-7
	102-3	Hauptsitz der Organisation	7
	102-4	Betriebsstätten	7
	102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	70-71
	102-6	Belieferte Märkte	6-7
	102-7	Grösse der Organisation	6-7, 68
	102-8	Information zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	37-43 1
	102-9	Lieferkette	9
	102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	75-76
	102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	71
	102-12	Externe Initiativen	71
	102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessen gruppen	71
Strategie			
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	14-15	
Ethik und Integrität			
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Ver haltensnormen	37, 63-66	

GRI STANDARD	ANGABE	SEITE	AUSLASSUNG UND BEMERKUNG
	Unternehmensführung		
	102-18 Führungsstruktur	70	
	Stakeholdereinbezug		
	102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen	9-10	
	102-41 Tarifverträge	66	
	102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	9-10	
	102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	9-10	
	102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	9-10	2
	Berichterstattungspraxis		
	102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	75	
	102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	75-76	
	102-47 Liste der wesentlichen Themen	12	
	102-48 Neudarstellung von Informationen	76-77	
	102-49 Änderungen bei der Berichterstattung	75-76	
	102-50 Berichtszeitraum	75	
	102-51 Datum des letzten Berichts	75	
	102-52 Berichtszyklus	75	
	GRI 102: Allgemeine Angaben (2016)		
	Organisationsprofil		
	102-53 Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	83	
	102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	77	
	102-55 GRI-Inhaltsindex	77-82	
	102-56 Externe Prüfung	77	

Spezifische Angaben

Energieeffizienz in der Produktion

GRI 103: Management-ansatz (2016)	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	19-25	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	21-25	
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	21-25	
GRI 302: Energie (2016)	302-3	Energieintensität	23-24, 68	
GRI 305: Emissionen (2016)	305-4	Intensität der THG-Emissionen	22, 68, 76	

Wasser- und Abwassermanagement

GRI 103: Management-ansatz (2016)	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	20, 28	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	20, 28	
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	28	
GRI 303: Wasser und Abwasser (2018)	303-3	Wasserentnahme	28	3
	303-4	Wasserrückführung	28	3

GRI STANDARD	ANGABE		SEITE	AUSLASSUNG UND BEMERKUNG
Materialeffizienz in der Produktion				
GRI 103: Management- ansatz (2016)	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	19, 21, 25-27	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	19, 21, 25-27	
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	25-27	
GRI 301: Materialien (2016)	301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	25	
GRI 301: Abfall (2020)	306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	26-27	4

Ressourceneffiziente Produkte (Energie)

GRI 103: Management-ansatz (2016)	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	19, 29-30	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	19, 29-30	
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	29-30	
GRI 302: Energy (2016)	302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	29-30	5

Führungskräfteentwicklung

GRI 103: Management-ansatz (2016)	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	37, 40-41	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	37, 40-41	
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	40-41	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung (2016)	404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	41	

Arbeitssicherheit und Gesundheit

GRI 103: Management-ansatz (2016)	103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	37, 44-46	
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	37, 44-46	
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	44-46	
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (2018)	403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	44, 46	
	403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	44-45	
	403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	45	6
	403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	44-45	
	403-5	Mitarberschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	44	
	403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	44-46	6

GRI STANDARD	ANGABE	SEITE	AUSLASSUNG UND BEMERKUNG
	403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	44-46	
	403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	44, 46	7
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	45-46	8
	403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	45-46	9

Profitabilität

GRI 103: Managementansatz (2016)	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	68	
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	68	
Eigener Indikator	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	68	
	Operatives Ergebnis (EBIT)	68	

Geschäftliche Integrität

GRI 103: Managementansatz (2016)	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	64-65	
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	64-65	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	64-65	
Eigener Indikator	Anzahl interner Audits	65	

Menschenrechte

GRI 103: Managementansatz (2016)	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	63-66	
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	63-66	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	63-66	
Eigene Indikatoren	Prozentsatz der Mitarbeitenden, die Schulungen zum Thema Bestechung absolviert haben.	64-65	
	Prozentsatz der Mitarbeitenden, die Schulungen zum Thema Kartellrecht absolviert haben.	64-65	
	412-2 Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	65	10

GRI STANDARD	ANGABE	SEITE	AUSLASSUNG UND BEMERKUNG
Zuverlässigkeit und Langlebigkeit			
GRI 103: Managementansatz (2016)	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	66-67	
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	66-67	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	66-67	
Eigener Indikator	Service Call Rate	67	

Produktsicherheit

GRI 103: Managementansatz (2016)	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	66-67	
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	66-67	
GRI 416: Kundengesundheit und –sicherheit (2016)	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	67	
	416-2 Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	67	11

Produktinnovation

GRI 103: Managementansatz (2016)	103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	64, 68-69	
	103-2 Der Managementansatz und seine Bestandteile	64, 68-69	
	103-3 Beurteilung des Managementansatzes	68-69	
Eigener Indikator	Veränderung des Netto Handelsumsatzes von Produkten, die nicht älter als drei Jahre sind	64, 69	

Aussagen und Bemerkungen

1. Keine Informationen verfügbar. Aufgrund der derzeitigen Systemlandschaft kann die Aufschlüsselung der Mitarbeitenden nach Arbeitsverträgen (unbefristet und befristet) nach Regionen noch nicht vorgenommen werden. Dasselbe gilt für die Unterteilung nach Beschäftigungsverhältnis und Geschlecht. Wir haben im Jahr 2021 ein neues System eingeführt, mit dem es möglich ist diese Unterteilungen vorzunehmen und werden diese im Bericht 2022 aufführen. Zum momentanen Zeitpunkt können wir ausserdem keine Informationen zu Mitarbeitenden machen, die nicht angestellt sind. Wir werden untersuchen, ob es möglich ist, diese Informationen für den Bericht 2022 zu bekommen.

2. Da sich unser Geschäftsmodell, unsere Produktpalette und unsere Stakeholder seit 2017 nicht wesentlich verändert haben, behandeln wir weiterhin Themen, die in der Wesentlichkeitsanalyse 2017 als relevant für unsere Stakeholder eingestuft wurden. Wir planen, uns in den kommenden Jahren intensiver mit unseren Stakeholdern auszutauschen, um die anhaltende Relevanz dieser Themen sowie etwaige neue Themen zu ermitteln. Auf diese Weise können wir sicherstellen, dass wir uns weiterhin mit den Themen und Anliegen befassen, die für unsere verschiedenen Stakeholder am wichtigsten sind.

3. Keine Informationen verfügbar. Die Umsetzung der neuen Berichtsanforderungen zu Wasserverbrauch und -recycling konnte noch nicht abgeschlossen werden. Noch ausstehend ist die Analyse, ob Franke in Gebieten mit Wasserstress tätig ist, sowie die Aufschlüsselung nach Wasserkategorien in Süsswasser und sonstiges Wasser. Zudem konnte insbesondere beim Wasserrecycling noch nicht zwischen bedenklichen Stoffen unterschieden werden, deren Einleitung bearbeitet wird. Diese Punkte werden idealerweise im Bericht 2022 behandelt.

4. Keine Informationen verfügbar. Inwieweit die von Dritten bewirtschafteten Abfälle den vertraglichen oder gesetzlichen Verpflichtungen entsprechen, kann derzeit nicht überprüft werden. Wir beabsichtigen, diese Erhebung für den Bericht 2022 durchzuführen.

5. Keine Informationen verfügbar. Die Daten für die Beurteilung der Reduktion des Energiebedarfs unserer Produkte sind noch nicht verfügbar. Unser ursprünglicher Plan, diese Erhebung intern bereits für den Bericht 2020 durchzuführen, wurde leider durch die Pandemie verzögert. In Anbetracht anderer Prioritäten für den Bericht 2021 ist diese Erhebung für den Bericht 2022 zu erwarten.

6. Keine Informationen verfügbar. Wir haben für diesen Indikator noch keine globale Übersicht, hoffen jedoch diese Informationen für den Bericht 2022 eingeholt haben zu können.

7. Keine Informationen verfügbar. Die Angaben zur Anzahl und zum prozentualen Anteil von Mitarbeitenden sowie Mitarbeitenden, die keine Angestellten sind, fehlen uns noch für diesen Indikator. Wir erwarten, diese Angaben im Bericht 2022 machen zu können.

8. Keine Informationen verfügbar. Wir unterscheiden bisher nur zwischen tödlichen Unfällen und Unfällen, die Ausfalltage zur Folge haben. Dies trifft sowohl auf Mitarbeitende, wie auch Mitarbeitende, die keine Angestellten sind, zu. Weitere Unterscheidungen werden wir in Zukunft, voraussichtlich ab dem Bericht 2022 vornehmen.

9. Keine Informationen verfügbar. Wir unterscheiden bisher nur zwischen tödlichen arbeitsbedingten Krankheiten und Krankheiten, die Ausfalltage zur Folge haben. Dies trifft sowohl auf Mitarbeitende, wie auch Mitarbeitende, die keine Angestellten sind, zu. Weitere Unterscheidungen werden wir in Zukunft, voraussichtlich ab dem Bericht 2022 vornehmen.

10. Keine Informationen verfügbar. Das Thema Menschenrechte ist Bestandteil des E-Learning- Moduls zum Verhaltenskodex. Da dieses Modul noch viele weitere Themen umfasst, ist es nicht möglich, eine zuverlässige Schätzung zur Anzahl der Schulungsstunden vorzunehmen.

11. Nicht zutreffend. Die berichteten Fälle beziehen sich auf die Divisionen Kitchen Systems und Foodservice Systems. Ob die Einführung des KPI in weiteren Divisionen Sinn macht und der Inhalt dort auch zutreffend ist, wird im Rahmen der Einführung des Total Quality Management evaluiert werden.

Kontakt

Mit allgemeinen Fragen zum Thema Nachhaltigkeit bei Franke oder Anmerkungen zu diesem Bericht wenden Sie sich bitte an:

Kirill Bourovoy

Group Head Learning & Development und Corporate Sustainability

kirill.bourovoy@franke.com

Danksagung

Für das Engagement und die Kooperation aller Beteiligten, die uns bei der Verbesserung der Datenqualität unterstützt haben, möchten wir uns herzlich bedanken.



Herausgeber

Franke Holding AG, Franke-Strasse 2, 4663 Aarburg, Schweiz

Redaktion

The Write Impact, Almere, the Netherlands
Franke
Swisscontent AG
ELEVATE

Übersetzung

STAR7 S.p.A.

Konzept und Umsetzun

Franke

Bildquellen

Franke
Remo Ubezio
d3sign/Moment via Getty Image



Franke Holding AG
Franke-Strasse 2
4663 Aarburg
Schweiz
www.franke.com