



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2024

KAHL GmbH

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

KAHL GmbH

Nachhaltiges Design M.A.
Valerie Arnz

Industriestraße 17-19
68169 Mannheim
Deutschland

+49 163 3249921
+49 621 32499 345
valerie.arnz@kahl.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2024, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impressum-und-datenschutzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Die KAHL GmbH ist ein durch Otto und Monika Kahl gegründetes Familienunternehmen mit Sitz in Mannheim, Baden-Württemberg. Seit der Gründung im Jahr 1970 entwickelt sich das Familienunternehmen stetig weiter und kann dank zukunftsorientierter Anpassungen an den Wandel der Zeit auf einen kontinuierlichen Unternehmenswachstum zurückblicken. In den Anfängen als eher klassischer Büromöbelausstatter gestartet, ist die KAHL GmbH heute mit knapp 50 Mitarbeitenden als eines der führenden Dienstleistungsunternehmen im Bereich Planung und Innenarchitektur sowie dem dazugehörigen Produktvertrieb in der Rhein-Neckar-Region zu nennen. Ein weiteres Tätigkeitsfeld ist die Fertigung und Montage auftragsbezogener Spezialmöbel für den Labor- und Logistikbereich. Branchenübergreifend lassen sich neben Unternehmen unterschiedlicher Größen auch Privatkund:innen zum Portfolio der KAHL GmbH zählen. Firmeninterne Strukturveränderungen im Jahr 2018 haben im Besonderen dazu geführt, dass die KAHL GmbH die gegenwärtig steigenden Bedarfe von immer mehr Interessengruppen entsprechen kann.

New Work als ganzheitliches Konzept macht es möglich, den wachsenden Herausforderungen von Unternehmen und dem Entwicklungsprozess neuer Arbeitswelten gerecht zu werden. Nicht zuletzt deshalb, dient dieses Arbeitskonzept als selbstgelebtes Modell und wird den Kund:innen in authentischer Form im New Work Dock am Standort in Mannheim zugänglich gemacht. Die Implementierung von New Work in die eigenen Arbeitswelten geht Hand-in-Hand mit einer vorherigen prozessualen Auseinandersetzung der eigenen Unternehmenskultur. Folglich hat die KAHL GmbH die eigenen Wertvorstellungen neu definiert und ein Leitbild geschaffen, das der Orientierung aller Interessengruppen zugutekommt. Die Begriffe Kultur, Ort und Technologie sind dabei als Orientierungspfeiler für eine klare Definition von ganzheitlicher Konzeption und Ausarbeitung zu verstehen. Die Unternehmenskultur und die räumlichen Gegebenheiten in Kombination mit der digitalen Infrastruktur wirken aufeinander ein und werden innerhalb des Beratungsprozesses betrachtet. Dafür hat es sich als effizient erwiesen, eine ganzheitliche Bedarfsanalyse auf Basis der genannten Werte durchzuführen, um die Kund:innen zielgerichtet zu beraten.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.



Aufbauend auf der Triple-Bottom-Line, bestehend aus den Bereichen Soziales, Ökologie und Ökonomie, haben wir die Bereiche Kultur, Ort und Technologie für uns als Orientierungspfeiler definiert. Diese Interpretation schafft einen Transfer der genannten Nachhaltigkeitselemente und hilft dabei, die Einbindung im eigenen Fachbereich, der Dienstleitung im Bereich Planung und Innenarchitektur, zielgerichtet anzuwenden. Dadurch können wir den internen und externen Stakeholdern das gelebte Werteverständnis in Anwendung zeigen (Kultur). Konkret bedeutet das, auf der Grundlage von konzeptionellen Raumplanungen in enger Zusammenarbeit mit den Kund:innen zusammenzuarbeiten, um Flexibilität in Form von sich verändernden Bedürfnissen (Ort) und digitalem Fortschritt (Technologie) von Beginn an zu ermitteln. Erst die Einbindung unterschiedlicher Akteur:innen führt nach unserem Verständnis dazu, die Wandlungsfähigkeit verschiedener Projekte und Räume zu ermöglichen. Die folgenden Einzelmaßnahmen aus den Bereichen Soziales, Ökologie und Ökonomie werden von uns bereits umgesetzt und gehen einem strategischen Entwicklungsprozess voraus:

- Unterstützung regionaler Kultureinrichtungen und deren Künstler:innen in Form von Veranstaltungen und Spenden
- Unentgeltliche Private Zusatzversicherung für alle Mitarbeitenden
- New Work Dock Arbeitsfläche mit frei buchbaren Arbeitsplätzen in unterschiedlich aktiven oder ruhigen Bereichen
- Vertrauensarbeitszeit
- Teilnahme an Schulungen von Fachhandelspartner:innen und Fachbezogenen Schulungen
- Unentgeltliche Ausstattung von Homeoffice Arbeitsplätzen für ergonomisches Arbeiten von zuhause aus
- Feel Good-Team
- Einsatz von PV-Anlage auf dem eigenen Unternehmensdach
- Carpool für die Außentermine der Mitarbeitenden
- Ladestationen für Elektro- und Hybridfahrzeuge
- Angebot des JobRad-Leasings für die Mitarbeitenden

Die aufgeführten Maßnahmen sind Einzelmaßnahmen, die zum gegenwärtigen Zeitpunkt keine ganzheitliche Nachhaltigkeitsstrategie unterliegen. Die Erstellung des DNK-Berichts und die damit einhergehende Auseinandersetzung mit inneren und äußeren Wertvorstellungen soll folglich auch dazu genutzt werden, realistische Maßnahmen zu erkennen und den Folgeberichten mit Zielvorgaben zugrunde zu legen. Wir haben uns das Ziel gesetzt, unsere bestehenden Leitbilder für den Bericht 2025 in eine ganzheitliche Strategie zu übersetzen, daraus explizite Maßnahmen in Form verschiedener nachhaltiger Handlungsfelder zu erarbeiten. Dabei berufen wir uns auf die Sustainable Development Goals (SDG´s) der Vereinten Nationen (siehe 3. Ziele).

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Wir sind ein mittelständisches Familienunternehmen, deren Kerngeschäft sich auf die ganzheitliche innenarchitektonische Planung sowie dem dazugehörigem Produktvertrieb konzentriert. Zur Ermittlung der wesentlichen Themenbereiche des vorliegenden Berichts haben wir eine Wesentlichkeitsanalyse in Form einer Onlinebefragung durchgeführt und sind bei der Vorbereitung, Erarbeitung und Auswertung wie folgt vorgegangen:

1. Zunächst wurde für die Berichterstellung der Bereich auf die KAHL GmbH mit Sitz in Mannheim, Industriestraße 17-19, festgelegt. Die im Oktober 2024 gegründete Tochtergesellschaft KAHL Rhein Main GmbH wurde in dem vorliegenden Bericht und der Ermittlung der Wesentlichkeitsanalyse nicht berücksichtigt.
2. Zum Prozessbeginn wurde eine Stakeholder-Matrix erarbeitet, um die internen und externen Stakeholder zu definieren, Stakeholdergruppen zu erkennen und entsprechend ihrer Relevanz zuzuordnen.
3. Zur Definition der Impacts, Risks & Opportunities (IROs), die als Basis der weiteren Ausarbeitung der Wesentlichkeitsanalyse dienen, haben wir die im Unternehmen stattfindenden Prozessschritte, Schnittstellen und regionalen Gegebenheiten unter Berücksichtigung der Chancen Risiken Fragestellung ermittelt. Die daraus resultierten Themen aus den ESG-Bereichen wurden anschließend in eine Umfrage übertragen, zu deren Teilnahme die ausgewählten internen und externen Stakeholdergruppen eingeladen waren. Die Teilnahme erfolgte freiwillig und anonym.
4. Anschließend wurden die IROs hinsichtlich der zu erwartenden positiven und negativen Auswirkungen im Bereich der materiellen (Inside-Out-Perspektive) sowie den Chancen und Risiken der finanziellen Wesentlichkeit (Outside-In-Perspektive) betrachtet und ausgewertet. Daraus ergibt sich ein für uns möglichst realistisches Abbild relevanter Themenbereiche, auf die sich der Bericht im Folgenden stützen wird.

Inside-Out Perspektive - Positive und negative Auswirkungen

Wohlbefinden der Mitarbeitenden

Mit unserem Tätigkeitsfeld der Dienstleistung und Beratung haben wir einen großen Einfluss auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden. Sowohl für die Mitarbeitenden des eigenen Unternehmens als auch für das unserer Kund:innen. Workshops, die wir gemeinsam mit unseren Kund:innen bei Bedarf durchführen, geben uns die Möglichkeit, prozessbegleitend Konzepte zu erarbeiten, die zielgerichtet und den Anforderungen der Kund:innen entsprechend angepasst werden. Das verbessert die Identifikation mit dem Konzept, der Raumgestaltung und dem Unternehmen und führt folglich zu einer verlängerten Nutzungsdauer ebd. Hierbei unterscheiden wir zwischen Workshops der Arbeitskultur, Arbeitsweise und Planung sowie Mitarbeiterbefragungen, Vision-Mission- und Golden-Rules-Workshops. Der daraus resultierende positive Effekt ist, dass die spätere Umsetzung der

Projekte und die Produktauswahl auch bei der Belegschaft unserer Kund:innen eine starke Akzeptanz erfährt. Dieser partizipative Ansatz und die Möglichkeit, mit individuellen Bedarfen diejenigen Raumlösungen zu finden, die für das entsprechende Setting notwendig sind, erhöhen das Wohlbefinden der Mitarbeitenden enorm und können zu einer gesunden physischen und psychischen Gesundheit beitragen. Des Weiteren sind die Identifikation mit dem Unternehmen und die daraus resultierende geringere Fluktuation weitere Aspekte, die sich als Mehrwert unseres Tuns beschreiben lassen. Nicht zuletzt durch die Rückmeldungen von Kund:innen und ihren Mitarbeitenden stellen wir immer wieder fest, wie wichtig Partizipation als elementare Basis für Identifikation, Wohlbefinden, Gesundheit und Loyalität wahrgenommen wird. Auch aus diesem Grund ist es uns wichtig, für die eigenen Mitarbeitenden entsprechende Benefits wie unentgeltliche Zusatzversicherungen, Rückzugs- und Entspannungsmöglichkeiten sowie Aktionen durch unser Feel-Good-Team zu ermöglichen.

Arbeitsbedingungen

Bezugnehmend auf die Ausstattung der Arbeitsplätze sind es die Arbeitsbedingungen, die unter Einhaltung des Arbeitsschutzes und der Arbeitsstättenrichtlinie als elementare Auswirkungen zu verstehen sind. Die Umsetzung von uns wird dabei nicht nur innerhalb eines Projektes im Planungsprozesses umgesetzt, sondern auch im eigenen Unternehmen vorgelebt. Das bringt den Vorteil mit sich, dass die Kund:innen die verschiedenen Arbeitswelten und -plätze bei uns unter realen Bedingungen sehen und erleben können. Nicht zuletzt deshalb unterbreiten wir unseren Kund:innen gerne das Angebot, unser New Work Dock zu nutzen, um herauszufinden, welche Arbeitsbereiche einem eher entsprechen.

Ressourcenverbrauch und Umweltschutz

Der Ressourcenverbrauch und Umweltschutz von uns selbst und unseren Lieferant:innen sind uns ein wichtiges Anliegen. Unsere New Work Arbeitswelt setzt voraus, dass eine gut funktionierende digitale Infrastruktur innerhalb des Unternehmens und auch an den Schnittstellen mit externen Stakeholdern vorhanden sein muss, um die hybriden Prozesse agil zu halten. Aus diesem Grund sind alle unsere Arbeitsplätze mit entsprechender Hard- und Software ausgestattet, es gibt digitale Buchungssysteme und digitale Neuerungen, die wir unseren Kund:innen und Partner:innen entsprechend präsentieren können. Mit dem Anspruch, Strom als Ressource nicht nur konventionell zu beziehen, sondern auf erneuerbare Energien umzusteigen, haben wir seit 2022 eine eigene PV-Anlage auf unserem Unternehmensdach. Damit möchten wir einen Beitrag zum Umweltschutz und zu einer verbesserten Auswahl der Ressourcenquelle beitragen. Die durch die PV-Anlage erzeugte erneuerbare Energie umfasst rund 56.572 kWh, wovon wir im Jahr 2024 bereits 22.730



kWh ins Stromnetz zurückführen konnten. Diese überschüssige Energie kann dadurch anderweitig eingesetzt werden. Auch die Erstellung des DNK-Berichts und die Auseinandersetzung mit den anfallenden Verbräuchen hat dazu geführt, dass wir die Ermittlung der Scopes und des Stromverbrauchs im Bereich Scope 2 festgehalten haben. Die Dokumentation soll dazu beitragen, einen verbesserten Verbrauch anzustreben und die Entwicklung kontinuierlich nachweisen zu können. Die Herstellenden, mit denen wir langjährige und partnerschaftliche Zusammenarbeit pflegen, sind in ihrer Auswahl an kurze Liefer- und Produktionswege nicht erst seit Kurzem existent. Bereits seit Firmengründung der ehemals KAHL Büroeinrichtungen GmbH haben wir großen Wert darauf gelegt, eine Zusammenarbeit mit den regional ansässigen Unternehmen zu forcieren, um im Bereich Ressourcenverbrauch und Umweltschutz eine klare Haltung einzunehmen. Im Produktvertrieb können wir deshalb aus einem sehr gut gewählten Portfolio verschiedener Herstellenden schöpfen. Sedus Stoll AG, König + Neurath AG, COR Sitzmöbel Helmut Lübke GmbH & Co. KG, USM U. Schärer Söhne AG und Brunner GmbH sind nur einige wenige, deren Produktsortiment wir in unsere Planungen integrieren und entsprechend an unsere Kundinnen im B2B und B2C verkaufen. Weiter erlaubt uns die geographische Nähe zu unseren Partner:innen, Lieferketten besser nachvollziehen zu können. Besuche der entsprechenden Produktions- und Montagestandorte geben uns die Möglichkeit, Einblicke in die Arbeitswerte hinsichtlich der Ressourcennutzung und Corporate Social Responsibility (CSR) zu bekommen und an unsere Kund:innen entsprechend realistisch und mit gutem Gewissen zu kommunizieren. Uns ist es wichtig, die Lieferwege der Produktions- und Montagestandorte so kurz wie möglich zu halten. Wohlwissend, dass wir hierbei lediglich Einfluss auf die Auswahl der Herstellenden haben. Bezugnehmend auf die Anfallenden CO₂-Emissionen bedienen wir uns im Zuge der Erarbeitung des vorliegenden Berichts dem Ecocockpit-Tool. Dadurch können wir auch künftig unseren Emissionsverbrauch festhalten und anstreben, die Verbräuche für die Folgejahre zu verbessern. Eine ganzheitliche Ressourcenbilanz liegt zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht vor.

Outside-In Perspektive - Finanzielle Chancen und Risiken

Wohlbefinden der Mitarbeitenden

Die Investition in gesundheitliche Präventionsmaßnahme und Zusatzversicherungen, Weiterbildungsmöglichkeiten und das Einbinden von Mitarbeitenden in Form von partizipativen Prozessen, wie die bereits beschriebenen Workshops, lassen annehmen, dass das Wohlbefinden der Mitarbeitenden dadurch steigt und die Chance einer geringeren Fluktuation nach sich zieht. Weiter zeigt sich, dass unser Tun, eingeordnet in den zeitlichen

Kontext, zunehmend relevant ist. Immer mehr Unternehmen stehen vor der Herausforderung, aufgrund von Gebäudeleerstand eine Verkleinerung der Nutzungsfläche anzustreben, ohne, dass dabei eine Beschneidung der Arbeitsoptionen in Form der Suffizienz zustande kommen soll. Mit dem Ziel, die Arbeitsflächen ökonomisch sinnvoll und effizient zu nutzen, eröffnet sich für uns die Chance, den Kund:innen unsere Herangehensweise von New Work zu vermitteln. Mit zielgerichteter Beratung und ganzheitlichen Konzepten können wir neue Arbeitsweisen, -welten und -werte am gelebten Modell vorstellen.

Ressourcenverbrauch und Umweltschutz:

Im Bereich Ressourcenverbrauch und Umweltschutz besteht, trotz weitestgehend kurzer Lieferwege, in der Zusammenarbeit mit überwiegend regional und in Europa produzierenden Unternehmen, ein Risiko in der Abhängigkeit gelieferter Waren. Die Gründe dafür können sowohl politischer Natur als auch klimabedingt sein und sich gleichermaßen auf die zur Verfügung stehenden Rohstoffe und Materialien als auch auf die Preisgestaltung auswirken. Als Teil der Lieferkette sind wir somit zwangsläufig von solchen oder ähnlichen Veränderungen betroffen und einem wenig kalkulierbaren Risiko ausgesetzt. Darüber hinaus hat das Müllaufkommen durch die Lieferkette in Scope 3 Auswirkungen auf unsere Entsorgungsprozesse. Das anfallende Volumen lässt sich nicht in allen Bereichen durch uns wiederverwerten, wodurch der Großteil des anfallenden Mülls keine weitere Nutzung finden kann. Dennoch bringen das wachsende Verständnis einer sinnvollen Ressourcennutzung, eine sich stetig verbesserte Sortenreinheit und die zunehmende Veränderung, hin zu kreislauffähigen Systemen im Bereich der Umverpackungen seitens der Herstellenden die Chance mit sich, materielle und monetäre Einsparungen vorzunehmen. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt werden Umverpackungen von uns, wenn möglich, bereits für anfallende Retouren o.ä. genutzt, um dem Volumen entsprechend entgegenzuwirken. Dennoch verfügen wir derzeit über kein konsequentes Ressourcenmanagement. Der Prozess und die Auseinandersetzung des vorliegenden Berichts sollen u.a. auch dazu genutzt werden, entsprechende Daten der für uns relevanten Kennzahlen zu ermitteln, dokumentarisch festzuhalten und folglich Tendenzen und Trends für die Folgejahre zu bestimmen. Deshalb streben wir an, den Umfang der bei uns anfallenden Abfallmenge künftig zu präzisieren und entsprechende Entsorgungs- oder Wiederverwertungsoptionen vornehmen zu können.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

In Anlehnung an die Sustainable Development Goals (SDG´s) der Vereinten Nationen und den Ergebnissen der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse, sehen wir uns von den unten aufgeführten Zielen im Besonderen Ziel 3, Ziel 9 und Ziel 12 verpflichtet, weil sie im hohen Maße zu unserer Tätigkeit und den damit verbundenen Grundpfeilern Kultur, Technologie und Ort stehen. Mit dieser konkreten Zieldefinition möchten wir dazu beitragen, dass das bis 2030 verlängerte Mandat des 10 Year Framework of Programmes (10YFP), der Zehnjahres-Programmrahmen für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster, in seiner Umsetzung weiter gestärkt wird. Die aufgeführten Ziele unterliegen zum gegenwärtigen Zeitpunkt keiner ganzheitlichen Strategie, da diese im Rahmen des vorliegenden Berichts erarbeitet wird. Folglich sind die Ziele Einzelmaßnahmen, die aktuell keinem mittel- oder langfristigen Zeithorizont zuzuordnen sind. Die Kontrolle und Einhaltung erfolgt dennoch, indem wir in unterschiedlichen Teamkonstellationen, wie bspw. den Teammeetings oder fachbezogenen Arbeitsgruppen wie dem Team für Nachhaltigkeit, auf die Einhaltung und den damit verbundenen Handlungen achten.



Ziel 3: Gesundheit u. Wohlergehen

Die Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern und präventive Unterstützungsleistungen zu bieten ist für uns ein elementarer Wert, den wir mit *Ziel 3 – Gesundheit und Wohlergehen* in Verbindung bringen. Neben einer kostenlosen privaten Zusatzversicherung für alle Mitarbeitenden stellen wir auf Wunsch einen umfänglichen Homeoffice-Arbeitsplatz zu Verfügung. Damit bieten wir die Möglichkeit, zusätzlich zu den Arbeitsplätzen am Standort, auch zuhause ergonomisch gesund zu arbeiten. Darüber hinaus ist die Arbeitsumgebung als solche maßgeblich mitverantwortlich für die Gesundheit und das Wohlergehen aller Mitarbeitenden. Unser New Work Dock bietet eine große Auswahl verschiedener Räume und Arbeitsflächen, die je nach Arbeitssituation und -bedarf genutzt werden können. Durch Anpassungen im

Bereich der IT-Infrastruktur und der Implementierung eines Buchungssystems, erhalten die Mitarbeitenden die Chance, miteinander in Kommunikation zu treten oder sich zurückzuziehen. Das fördert die Gesundheit, da konzentriertes Arbeiten genauso möglich ist wie der Austausch, die Kollaboration und die Entspannung. Nicht zuletzt deshalb sind wir bei jedem unserer Projekte darauf bedacht, den Mitarbeitenden anderer Unternehmen die gleichen Vorzüge zu ermöglichen. Unser Ziel ist es, Arbeitsumgebungen zu schaffen, in denen die beteiligten Personen mit den täglich verändernden Bedarfen ihren individuellen Platz finden, um die physische und psychische Gesundheit zu unterstützen. Vertrauensarbeitszeit gibt unseren Mitarbeitenden darüber hinaus den Freiraum, den Alltag mit mehr Variabilität zu begegnen und stressreduziert zu arbeiten. Arzttermine oder private Notsituationen lassen sich dadurch vereinfacht handhaben. Neben dem jährlich stattfindenden Firmenlauf mit Spendenaktion, bei dem wir mit einer immer größer werdenden Teilnehmerzahl an den Start gehen, hat sich auf Eigeninitiative der Mitarbeitenden eine Sportgruppen gegründet. Auch das fördert nach unserem Verständnis nicht nur die physische Gesundheit, sondern stärkt auch das Wir-Gefühl und somit die Psyche.



Ziel 4: Hochwertige Bildung

Als Ausbildungsbetrieb ist es uns wichtig, unterschiedliche Themenbereiche betreffend auf dem aktuellen Stand zu sein. Neben Schulungen durch unsere Fachhandelspartner:innen können weitere externe Schulungsmöglichkeiten wie Onlineseminare zur Weiterbildung genutzt werden. Eine interne Akademie, in der die Mitarbeitenden regelmäßig über verschiedene Themenfachgebiete aus den Bereichen Architektur und Innenarchitektur informiert werden, dient zusätzlich der Bildungsförderung. Weiter soll die Weiterbildung im Bereich Nachhaltigkeit, bezugnehmend auf die Planung in unseren Projekten, in diesem Sinne ermöglicht werden. Im Besonderen sind die sozialen Aspekte und die damit verbundenen Bereiche barrierefreier- und rollstuhlgerechter Planung nach unserem Verständnis essenziell, um Projekte künftig nachhaltig umzusetzen und möglichst viele Bedarfe der betreffenden Personen zu berücksichtigen. Mit dem internen und externen Bildungsangebot möchten wir für alle Mitarbeitenden gewährleisten, dass neben und Auszubildenden auch die Praktikant:innen von dem aktuellen Wissenstand der Mitarbeitenden profitieren und auf Basis aktueller Themengebiete lernen. *Ziel 4 – Hochwertige Bildung* beziehen wir gleichermaßen auf die Bildungsförderung Dritter. Durch Förderungen verschiedener sozialer Einrichtungen und Projekte

unterstützen wir dabei, die Bildungschancen junger Frauen und Mädchen zu erhöhen. Deshalb spenden wir regelmäßig an verschiedene ausgewählte Stellen, um dort unterstützend tätig zu sein (siehe 18. *Gemeinwesen*).



Ziel 7: Bezahlbare und saubere Energie

Um eine unabhängige und langfristig tragbare Lösung für den hauseigenen Energieverbrauch zu finden, verfügen wir seit 2022 über eine Photovoltaikanlage. Darüber produzieren wir 56.572,8 kWh Strom, von denen wir mit 33.842,8 kWh, abzüglich Netzeinspeisungen durch Produktionsüberschuss, ca. 1/3 unseres gesamten Stromverbrauchs generieren (siehe 11. *Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen*). Zu nennen sind in diesem Zusammenhang auch die eigenen Ladesäulen, die den Energiebedarf des eigenen Fahrzeugpools und den Fahrzeugen der Kund:innen und Partner:innen zugutekommen. Der Energiebedarf erfolgt hier ebenfalls über die PV-Anlage. Ergänzend haben wir eine Energieberatung in Anspruch genommen, um Detailinformationen über mögliches Einsparpotenzial an unserem Standort zu bekommen. Die zu überprüfenden Bereiche umfassen dabei u.a. die Fassade, Fenster sowie das Dach und Elektrifizierung. Nach erfolgter Analyse des Gebäudes ist das damit verbundenen Ziel, Lösungsmaßnahmen zu definieren, die den aktuellen Energieverbrauch weiter minimieren.



Ziel 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur

Für eine zukunftsorientierte Ausrichtung des Unternehmens sehen wir es als unerlässlich, die IT- Infrastruktur den sich wandelnden Gegebenheiten und der sich verändernden Marktlage anzupassen. Bereits im Jahr 2018 haben wir mit der Implementierung von einer eher klassischen Arbeitswelt hin zu New Work neue Pfade betreten. Eine Voraussetzung dafür war es, Lösungen zu finden, die einem agilen Arbeitsmodell entsprechen und in ihrer Handhabung flexibel bleiben. Mit dem Ausbau einer ganzheitlichen IT-Infrastruktur, dem Wechsel in

eine Cloud und der Ausstattung moderner Hard- und Software für unsere Mitarbeitenden sind wir in der Lage, auf sich stetig verändernde Herausforderungen zu reagieren. Nicht zuletzt deshalb haben wir mit der Ausrichtung auf ein digitales Warenwirtschaftssystem Prozesse vereinfacht, die eine geringere Fehlerquote und flüssigere Zusammenarbeit mit Kund:innen, Herstellenden und Partner:innen ermöglichen (siehe 10. *Innovations- und Produktmanagement*).



Ziel 12: Nachhaltiger Konsum und Produktion

Mit New Work verbinden wir den Ansatz, Raumlösungen zu gestalten, die von möglichst vielen Menschen angenommen werden. Nach dieser Manier planen wir Konzepte und verstehen die Planungen, die häufig durch Workshops mit den beteiligten Stakeholdern erfolgen, als partizipative Prozesse. Das führt dazu, dass neben den Räumen auch die darin befindlichen Möbel eine lange Lebensdauer erfahren, weil die Räume, die nicht selten eine Mehrfachnutzung aufweisen, den verschiedenen Bedarfen der Nutzer:innen langfristig gerecht werden. Ferner achten wir bei der Auswahl der produzierenden Unternehmen auf die Einhaltung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen am Produktionsstandort und in der Lieferkette (siehe 17. *Menschenrechte*). Viele der Herstellenden, mit denen wir zusammenarbeiten, sind folglich regional ansässig oder haben ihren Produktionsstandort in Deutschland. Nach unserem Verständnis sind dem Ziel 12 – *Nachhaltiger Konsum und Produktion* auch Reparaturen zuzuordnen. Deshalb bieten wir unseren Kund:innen, wenn möglich, Reparaturen der Produkte an, um deren Lebenszyklus zu verlängern. Im Rahmen unserer Projektarbeit achten wir darauf, dass wir trotz geringer Einflussnahme auf die architektonischen Bauentscheidungen unserer Kund:innen dennoch beratend unterstützen. Für uns bedeutet das, Bauprojekte in einem möglichst frühen Stadium zu begleiten und bei Entscheidungen, die innenarchitektonischer Natur sind, aktiv mitzuwirken.



Ziel 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

Bezugnehmend auf unsere Werte (siehe *Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7*) sind wir der Meinung, dass es nur mit dem Eingehen von Partnerschaften und gegenseitiger Unterstützung möglich ist, zukunftsorientiert zu arbeiten. Die damit verbundene Abhängigkeit sehen wir dabei nicht als grundsätzlichen Nachteil: Kommunikation, Kompromissbereitschaft und das Streben nach Innovation und Qualität sind für uns Eigenschaften, die durch Partnerschaften mit anderen erst richtig an Fahrt gewinnen. Aus diesem Grund sind wir im Händlerbeirat, stehen im regelmäßigen Austausch mit unseren Partner:innen und möchten auch weiterhin zukunftsorientierte Akzente setzen.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Unsere Wertschöpfungskette formt sich innerbetrieblich aus den Sektoren Consulting, Planung, Vertrieb und Innendienst sowie Disposition und Montage, die allesamt eng miteinander verzahnt sind. Entlang der gesamten Wertschöpfungskette mit Dienstleistungen und Produkten ist es uns wichtig, dass wir eine wertschätzende und auf Augenhöhe stattfindende Kommunikation mit unseren Kund:innen, Partner:innen und Lieferant:innen pflegen. Die häufig zertifizierten Herstellenden, mit denen wir zusammenarbeiten, produzieren überwiegend in Deutschland oder im europäischen Ausland, weshalb entlang der Wertschöpfungskette keine wesentlichen sozialen oder ökologischen Risiken bestehen. Im Folgenden werden die Schnittstellen dieser Bereiche unter Berücksichtigung der Triple-Bottom-Line einzeln betrachtet und hinsichtlich der Nachhaltigkeitsaspekte bewertet.

Consulting

Die durch uns angebotenen Workshops bieten unseren Kund:innen die Möglichkeit, zielgerichtet zu erarbeiten, in welche Richtung sich das jeweilige Projekt entwickeln soll und in welchem Bereich Schwerpunkte innerhalb des

Projektverlaufs gelegt werden können. Wir unterstützen sie mit Hilfe verschiedener Formate an Workshops wie bspw. Arbeitskultur, Arbeitsweise und Planung sowie Mitarbeiterbefragungen, Vision-Mission- und Golden-Rules-Workshops. Dieses Vorgehen ist als Bottom-Up-Prozess im Sinne der Partizipation zu verstehen, bei dem wir eine möglichst hohe Heterogenität der Teilnehmenden empfehlen. Dadurch entsteht ein weitestgehend realistisches Abbild unterschiedlicher Bedarfe, Präferenzen und Tagesabläufe seitens der teilnehmenden Kund:innen und wir können, ganz im Sinne der Konsistenz, präventiv eine längere Nutzungsdauer der angedachten Fläche ermöglichen.

Planung

Im Bereich Planung achten wir auf eine zielgerichtete Bedarfsanalyse, um auch hier aus sozialer und ökologischer Sicht nachhaltige Entscheidungen seitens der Kund:innen treffen zu lassen. Darunter verstehen wir, dass der zu gestaltende Raum ganzheitlich betrachtet wird und Klarlegungen für innenarchitektonische Umbaumaßnahmen auf eine langfristige Nutzungsdauer ausgerichtet sind. Die bereits beschriebenen Workshops können als vorgelagerte Dienstleistung ein Teil des Planungsprozesses sein. Weiter führt die offene und transparente Kommunikation mit verschiedenen Gewerken und externen Partner:innen zu einem effizienten Qualitätsmanagement. Iterative Feedbackschleifen mit unseren Kund:innen schaffen den Rahmen für eine Zusammenarbeit, in der die verschiedenen Prozessschritte aufbauend ineinandergreifen und Projekte zügig und mit dem Ziel einer geringen Fehlerquote umgesetzt werden können.

Vertrieb

Der direkte Kontakt zwischen dem Vertrieb und unseren Kund:innen ermöglicht eine präzise und individuelle Beratung sowohl für Geschäfts- als auch für Privatkund:innen. Dabei streben wir an, die für unsere Kund:innen optimale Produktauswahl im Kontext des jeweiligen Nutzungsbereichs zu finden. Folglich beziehen wir alle relevanten und den Bedarf betreffenden Faktoren mit ein und fördern dadurch die längere Nutzungsdauer der Produkte. Der enge Austausch und die Zusammenarbeit mit unseren Lieferant:innen, deren Produktionsstandorte überwiegend in Deutschland und dem europäischen Ausland ansässig sind, erlaubt uns, immer auf einem aktuellen Kenntnisstand über das jeweilige Sortiment, die Materialzusammensetzung und mögliche Sonderanfertigungen zu sein. Auch im vertrieblichen Arbeitsprozess können Workshop- und Planungsleistungen als vorgelagerte Prozesse ein Teil der Wertschöpfung sein.

Innendienst

Innerhalb der Wertschöpfungskette ist der Innendienst vor allem für die Koordination und den reibungslosen Ablauf der vorherigen Prozessschritte verantwortlich. Die geleisteten Dienstleistungsbausteine und angebotenen Produkte finden hier zusammen. Bezugnehmend auf die Triple-Bottom-Line ist im Besonderen die Abwicklung von Reklamationen im Sinne der Konsistenz zu nennen: Das Ineinandergreifen verschiedener Akteur:innen kann bei fehlender Kommunikation oder Missverständnissen zu Fehlern und ggf. sogar zu Reklamationen führen, die es im Sinne der Nachhaltigkeit zu vermeiden gilt. Der Einsatzbereich, die Qualität oder eine zu kurze Lebensdauer sind weitere mögliche Gründe dafür, warum ein Produkt reklamiert wird. Deshalb ist es unser Ziel, Reparaturen wenn möglich vorzunehmen, um der Entsorgung des Produkts entgegenzuwirken. Die Verantwortungsbereiche der vorherigen Prozessschritte (Consulting, Planung, Vertrieb) sind mitunter deshalb wichtig, um präventiv zu agieren und zielgerichtet zu beraten.

Disposition und Montage

Die Disposition ist unter anderem für die Koordination des Tourenplans mit entsprechenden Transportfahrzeugen zuständig. Hierbei haben wir Einfluss auf die Suffizienz im Sinne des Kraftstoffverbrauchs, indem Routen zielgerichtet geplant und Einsparpotenziale ermöglicht werden. Weiter sind unsere Lieferant:innen als Scope 3 bezugnehmend auf die eigenen Anlieferungen von dieser Koordination zu nennen, weil auch deren Fahrten in Abhängigkeit zu den anzufahrenden Objekten und Kilometern stehen. Neben der Koordination von Fahrten ist es gleichermaßen die Koordination des Möbelvolumens, das es sinnvoll und effizient auf die Fahrzeuge zu verteilen gilt. Hierbei greifen Effizienz und Suffizienz ineinander, da sich das benötigte Volumen auf den Kraftstoffverbrauch auswirkt. Auch hier planen wir so sinnhaft wie möglich, um Lehrfahrten und Umwege zu vermeiden. Unsere Monteure sind bei Projekten und Bauvorhaben für die Auslieferung und die ordnungsgemäße Montage der bestellten Möbel zuständig. Hierbei liegt der Einfluss unter Berücksichtigung der Triple-Bottom-Line gleichermaßen in der sorgfältigen Möbelmontage sowie der ordnungsgemäßen Entsorgung des anfallenden Abfalls. Die durch Möbel-Umverpackungen und Baustellen anfallenden Müllaufkommen sind hinsichtlich ihrer Mengen in Kriterium 11. *Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen* einzusehen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Unser Nachhaltigkeitsteam hat sich unter der Leitung und Initiative von Valerie Arnz aus insgesamt fünf Mitarbeitenden der KAHL GmbH gegründet. Eine Abfrage in den verschiedenen Abteilungen zielte darauf ab, die Partizipation im Sinne der freiwilligen Mitgestaltung zu ermöglichen und einer Handvoll Mitarbeitenden die Chance zu geben, als Sprachrohr und Spiegel der eigenen Abteilung zu agieren. Folgende Mitarbeitende haben sich bereit erklärt, an diesem Prozess der Weiterentwicklung und Berichtserstellung mitzuwirken:

- Valerie Arnz (Planung)
- Natascha Gardner (Planung)
- Silke Müller (Vertrieb)
- Jörg Wegener (Innendienst)
- Wiebke Westrich-Keil (Planung)

Ursprünglich bestehend aus fünf Mitgliedern, wurde bei der Bildung des Teams vor allem auf die Heterogenität in Bezug auf Geschlecht und Alter, auf die Durchmischung verschiedener Abteilungen und die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit Wert gelegt, um ein weitestgehend diverses Spektrum verschiedener Erfahrungen, Bedarfe und Meinungen zu integrieren.

Bereits mit Unternehmensgründung durch Otto Kahl war die regionale Nähe zu den Lieferant:innen und deren Produktionsstandorte wichtig. Durch weitere Weichenstellungen, wie bspw. interne prozessuale Anpassungen, die Anschaffung einer PV-Anlage und die Erarbeitung unserer Unternehmenswerte in Zusammenarbeit mit der Belegschaft, hat unsere Geschäftsführung einen ersten Orientierungsrahmen für die Erarbeitung des DNK-Berichts gegeben. Folglich haben die Absprachen und Feedbackgespräche mit der Geschäftsführung und den Prokurist:innen während der Entwicklung dazu geführt, dass sowohl prozessuale Abläufe den DNK-Bericht betreffend, wie die Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse, als auch Zwischenschritte, die im Zuge der Erarbeitung des Berichts aufkamen, abgestimmt werden konnten.

6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.



Prozessentwicklung

Aktuell verfügen wir über keinen Code of Conduct, der als Basis unseres Geschäftsalltags dient. Jedoch haben wir, beginnend im Jahr 2018 und angeleitet durch externe Fachexpertise, Workshops mit dem Ziel der internen Prozessoptimierung durchgeführt. Durch die gemeinsame Erarbeitung über mehrere Workshopeinheiten mit den Geschäftsführenden, den Prokurist- und Teamleiter:innen sowie den Mitarbeitenden aller Abteilungen, war es möglich, Unternehmenswerte (siehe *Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7*) für uns zu definieren. Sie dienen intern und extern gleichermaßen als Orientierungsrahmen und schaffen im Umgang mit unseren Kund:innen, Lieferant:innen und Partner:innen einen Standard für eine nachhaltige Zusammenarbeit. Im Zuge der Workshops wurde darauf aufbauend der Arbeitsalltag jeder Abteilung genau rekonstruiert. Prozesse, die von mehreren Abteilungen durchlaufen werden, konnten erkannt und die daraus resultierenden Schnittstellen präzisiert werden. Projektablaufe sind jetzt dahingehend verbessert, dass jedem Projekt ein festes Team mit klarer Rollenverteilung zugeteilt ist und die Verantwortlichkeiten definiert sind. Das hilft uns dabei, sicherzustellen, dass die Kommunikation und Aufgabenverteilung innerhalb der verschiedenen Prozessschritte gewährleistet, die Fehlerquote gesenkt und jeder Projektablauf nachhaltig ist. Alle Mitarbeitenden folgen diesen gemeinsamen Verhaltens- und Prozessregeln im Sinne der Weiterentwicklung unseres Unternehmens.

Verpflichtung, Einhaltung und Umsetzung

Ein Teil unserer Partner:innen und Lieferant:innen verfügt über einen Code of Conduct, der sowohl auf die vor- als auch die nachgelagerte Lieferkette Bezug nimmt. Folglich sind wir als Teil der Lieferkette dazu angehalten, gleichermaßen die Einhaltung externer Regeln und Standards zu wahren. Hier zeigt sich, dass wir gerne die Zusammenarbeit mit Lieferant:innen und Partner:innen pflegen, die einen gesunden Wertekanon inner- und außerbetrieblich definiert und sichergestellt haben möchten. Uns ist es wichtig, unsere Geschäftstätigkeit kompetent und auf einer soliden ethischen Grundlage zu führen. Für uns bedeutet das, dass wir die geltenden Gesetze einhalten und Wettbewerbsbeschränkungen respektieren. Wir legen großen Wert darauf, gegenüber Kund:innen, Lieferant:innen und Wettbewerber:innen keine unzulässigen Vorteile zu erlangen oder zu verschaffen. Nach unserem Verständnis wird nachhaltige und vertrauensvolle Zusammenarbeit möglich, indem wir auf ehrliche und vertrauensvolle Weise wirtschaften. In diesem Zusammenhang sehen wir auch den Austausch zu unseren Partner:innen als essenziell, um nachhaltige Dienstleistung zu ermöglichen. Jahresgespräche bieten die Gelegenheit, sowohl die Retrospektive vergangener Projekte einzunehmen und dienen zeitgleich der Aussicht auf die weitere Zusammenarbeit, der Definition neuer Zielvorgaben und der Durchsprache geplanter Veränderungen.

Zudem nehmen unsere Mitarbeitenden an Schulungen teil, die durch unsere Lieferant:innen durchgeführt werden. Vorgestellt werden darin u. A. Informationen zu Produktneuheiten sowie Verbesserungen hinsichtlich eines angepassten Produktlebenszyklus', der Materialzusammensetzung oder Erweiterungen des Dienstleistungsangebots. Die Aktualität und der Austausch solcher Informationen sind für uns wichtig, weil sie in unmittelbarem Zusammenhang zu unserer Prozessoptimierung stehen und sich im Sinne einer möglichst nachhaltigen Beratung zwangsläufig auf unsere Wertschöpfungskette (siehe 4. *Tiefe der Wertschöpfungskette*) auswirken. Auch interne Schulungen zu Nachhaltigkeitsthemen, die bei Bedarf stattfinden, sind hierbei zu nennen. In diesem Rahmen soll ein generelles Verständnis geschaffen, Praxis Beispiele erläutert und Raum für Austausch und Rückfragen ermöglicht werden. Ferner ist geplant, Angebote wie diese auszuweiten und den Bezug zu Nachhaltigkeit in verschiedenen Bereichen zu vermitteln.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Mit der Erstellung des vorliegenden Berichts haben wir erstmals mit dem Ecocockpit-Tool unsere CO₂-Bilanz erstellt. Wir möchten die Ermittlung in den folgenden Jahren fortführen, sodass wir unter Berücksichtigung gleicher Parameter ein konsistentes Ergebnis unserer Emissionstreiber bekommen können. Unser Ziel ist es, mit der Betrachtung unserer Vergleichsjahre Tendenzen und Trends zu erkennen sowie Ziele zu definieren, die den uns betreffenden und verursachten Scopes zuzuordnen sind. Auch für die unten aufgeführten Kennzahlen, die dem sozialen Bereich der Nachhaltigkeit zuzuordnen sind, möchten wir in den Folgejahren Tendenzen ablesen und Feinjustierungen in der Planung vornehmen können.

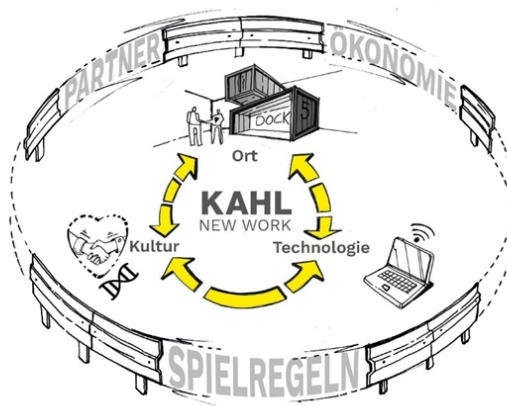
- Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit: 10,85 Jahre
- Abgänge in 2024: 5 Mitarbeitende
- Neuzugänge in 2024: 4 Mitarbeitende
- Durchschnittsalter: 44,82 Jahre
- Vollzeit in: 73,47%
- Anteil Geschlechter: Frauen 53,06% und Männer 46,94%
- Unbefristete Verträge: 100%

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.



Unser Verständnis von nachhaltiger Zusammenarbeit basiert auf den Bereichen Kultur, Ort und Technologie. Eingerahmt durch definierte Spielregeln, ausgewählte Partner:innen und ökonomische Gegebenheiten interpretieren wir damit die Triple-Bottom-Line und vereinen das Soziale, die Ökologie und die Ökonomie neu. Diese Bereiche können wir in Form von Anwendungsgebieten präzisieren. Weiter dienen die nachfolgend aufgeführten Werte, die im Rahmen von Workshops mit den Geschäftsführenden, den Abteilungsleitenden und der gesamten Belegschaft definiert wurden, als Grundverständnis unseres Tuns.

Vertrauen

Wir legen großen Wert auf das Vertrauen, das wir generalistisch im Unternehmen sowie innerhalb unserer Projektteams pflegen und uns entgegengebracht wünschen. Gleichmaßen wichtig ist uns dieses Vertrauen in der Zusammenarbeit mit unseren Kund:innen, Lieferant:innen und Partner:innen, mit denen wir auf unterschiedlichen Wegen zusammenarbeiten.



Qualität

Ferner ist die Qualität unserer Leistungen eine für uns wertvolle Ressource, um zufriedenstellende Ergebnisse zu präsentieren und unseren Kund:innen entgegenzubringen.

Innovation

Der Innovationsgrad, den wir bei der Erarbeitung unserer Konzepte und Entwürfe hochhalten möchten, steht in unmittelbarem Zusammenhang zur Qualität unserer Leistungen. Er ist entscheidend dafür, wie sehr wir durch unsere Arbeit positiv auffallen und welchen Einfluss wir auf die Nachhaltigkeit von Projekten mit unseren Kund:innen haben. Hier zeigt sich auch, dass neue Mitarbeitende, mit ggf. weniger Erfahrung, genau deshalb neue Innovationen implementieren können.

Kompetenz

Alle Mitarbeitenden bringen ihre eigenen Impulse und Kompetenzen ein und genau das macht uns als Unternehmen kompetent. Das breite Spektrum verschiedener Fachkenntnisse, die wir in unseren Projekten mit einfließen lassen können, speist sich aus der Expertise und Initiative aller Mitarbeitenden und ihren unterschiedlichen Erfahrungswerten.

Leidenschaft

Das, was wir tun, können wir nur mit Leidenschaft umsetzen und leben. Leidenschaft bringt immer auch den Mehrwert mit sich, angetrieben durch Neugierde, einen offenen Geist und wache Augen, aktiv zu handeln. Das ist ein wichtiger Motor für uns, um immer wieder neue Wege zu gehen.

Offenheit

Wir sind der Meinung, dass das Zusammenbringen verschiedener Kompetenzen und die Offenheit für neue Ideen abseits der Norm sehr produktiv sein können. Diese Offenheit leben wir auch gegenüber besonderen Wünschen unserer Kund:innen, die wir bestrebt sind umzusetzen. Dadurch können wir unseren Horizont erweitern und immer wieder neuen Perspektiven einnehmen.

Spaß

Eine Prise Humor entspannt, hebt die Stimmung und trägt zu einer kreativen und wohlwollenden Zusammenarbeit bei. Deshalb möchten wir Spaß bei unserer Arbeit haben und dem, was wir tun. Immer wieder stellen wir dabei fest, dass das positive Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit unseren Kund:innen hat. Ob bei kleinen oder großen Projekten oder auch im Kontext eines Meetings. Mit etwas Spaß geht jedes Vorhaben leichter von der Hand.

Nachhaltigkeit

Die oben aufgeführte Dreifaltigkeit aus Kultur, Ort und Technologie dient für uns als Basis einer nachhaltigen Zusammenarbeit in der Projektbearbeitung. Wir sind darauf bedacht, die Umsetzung unserer Projekte in enger Zusammenarbeit mit unseren Kundinnen zu realisieren und auf die langfristige Konzeptnutzung auszurichten. Nicht immer ist das möglich oder gewünscht. Dennoch sehen wir hier das wichtige Potenzial, über diesen Weg eine langfristige Zufriedenheit zu erreichen und in unserem Sinne nachhaltig zu agieren.

Teamgeist

Alle der bereits aufgeführten Werte und deren Umsetzung sind nur im Team stemmbar. Unsere Mitarbeitenden Wissen um die Schnittstellen, die innerhalb eines jeden Projektablaufs stattfinden. In der Zusammenarbeit zeigt sich immer wieder aufs Neue, dass jede Kompetenz gebraucht und gefordert wird und dass die Unterstützungsbereitschaft auch in fachfremden Kompetenzen phasenweise von Nöten ist. Genau das verstehen wir unter Teamgeist – die faire und kompetenzbezogene Verteilung der Aufgabenbereiche und die gegenseitige Unterstützung.

Leistungsbereitschaft

Im gleichen Atemzug ist die Leistungsbereitschaft zu nennen, die für uns Hand in Hand mit dem Teamgeist geht. Wir sind ein Unternehmen, in denen die Mitarbeitenden auch in fordernden Zeiten immer wieder unter Beweis stellen, dass der Anspruch an die eigene Arbeitsleistung und die Umsetzung konsistent bleiben.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.



Uns ist bewusst, dass alle Mitarbeitenden gleichermaßen einen Anteil an der Umsetzung nachhaltiger Strukturen und dem damit verbundenen Denken und Handeln haben. Wohlwissend, dass auch im privaten Bereich alle Mitarbeitenden unterschiedlich agieren. Dennoch haben wir kein Vergütungssystem oder nichtmonetäres Anreizsystem eingerichtet, das das Handeln dahingehend beeinflussen soll. Das liegt daran, dass gegenwärtig keine Ziele mit Zeithorizont definiert sind, die sich aus einer ganzheitlichen Strategie ableiten lassen. Eine Klarlegung wird erst durch Erstellung dieses ersten Berichts und der damit entstehenden Basis erarbeitet. Wir sehen in diesem Zusammenhang die Erarbeitung des DNK-Berichts als einen ersten Schritt zu mehr Transparenz und einer noch stärkeren Sensibilisierung zur Vielschichtigkeit ebd. Themas. Weiter sind wir der Auffassung, dass die für uns mit Nachhaltigkeit gelebten Werte und das damit verbundene Selbstverständnis in unserem Unternehmen Bezugnehmend auf Wertschätzung, den Umgang mit Ressourcen und bei der Be- und Erarbeitung von Projekten Maßstäbe sind, die wir von allen Mitarbeitenden voraussetzen dürfen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
 - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

All unsere Mitarbeitenden bekommen eine wettbewerbsfähige Vergütung, die über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt. Die Festlegung der Gehälter orientiert sich dabei u.a. an Kriterien wie der Position, Aufgabenkomplexität, Leistung und Unternehmenszugehörigkeit sowie der Übernahme von Verantwortung, Erfahrung und Qualifikation. Folglich sind die Kriterien alle objektiver Natur und unabhängig von Herkunft oder Geschlecht der Mitarbeitenden.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Wir erheben keine lokalen oder zentralen Daten über die Jahresgesamtvergütung. Ferner besteht keine öffentliche Berichterstattung, da Vergütungen bei uns vertraulich behandelt werden. Aus diesen Gründen und auch, um die Privatsphäre der Mitarbeitenden zu schützen, können wir keine weiteren Angaben zu der Jahresgesamtvergütung machen.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.



Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse (siehe 2. *Wesentlichkeit*) haben wir eine Stakeholder Analyse durchgeführt, indem wir zu Beginn der prozessualen Auseinandersetzung eine Stakeholder-Matrix erstellt haben. Dabei konnten die Interessengruppen der internen und externen Stakeholder definiert und entsprechend ihrer Relevanz zugeordnet werden. Die Kommunikation mit den internen (Mitarbeitenden) und externen (Kund:innen und Lieferant:innen) Stakeholdern gestaltet sich wie folgt.

Mitarbeitende

Die Kommunikation mit den Mitarbeitenden findet persönlich über regelmäßig stattfindende Meetings, den kurzen Austausch auf der Fläche, in Form von Weihnachts- und Sommerfesten oder Pausengesprächen statt. Außerdem sind alle Mitarbeitenden sowie Führungskräfte digital miteinander verbunden, sodass im Besonderen projektbezogene Absprachen schnell und sinnhaft platziert werden können. Darüber hinaus sind die Gruppen der jeweiligen Projekte in regelmäßigem Austausch, um den Projekterfolg effizient und zielgerichtet umzusetzen. Die regelmäßigen Absprachen werden durch das Resümieren am Ende des Projektes abgeschlossen, um daraus Erkenntnisse für weitere Projekte zu gewinnen. Mit allen Mitarbeitenden werden Halbjahres- und

Jahresgespräche im regelmäßigen Zyklus durchgeführt. Hierbei soll es ausreichend Zeit für diverse Themen und der Raum für Erwartungshaltung und -erfüllung aller Beteiligten geben.

Kund:innen

Abteilungsübergreifend pflegen wir einen persönlichen Austausch zu unseren Kund:innen, die sowohl aus dem B2B als auch B2C kommen. Von langjährigen Stammkund:innen über jene, die erstmals auf uns aufmerksam geworden sind, ist es uns wichtig, den persönlichen Kontakt sicherzustellen. Dabei kann der Erstkontakt und die fortführende Kommunikation gleichermaßen auf digitalem Weg, persönlich bei unseren Kund:innen oder bei uns vor Ort stattfinden. In diesem Zusammenhang unterbreiten wir gerne das Angebot, unser New Work Dock kennenzulernen und die Fläche selbst zu nutzen. Die Nutzung verstehen wir dabei als eine Art der indirekten Kommunikation, weil diese Auseinandersetzung vielen Kund:innen ein unmittelbares Verständnis von Arbeitsoptionen und New Work, wie wir es leben, zugänglich macht. Ebenso können wir in diesem persönlichen Austausch Bedarfe eruieren, die immer individuell sind. Ferner sind Abend- und Netzwerkveranstaltungen, die wir in unregelmäßigen Abständen bei uns im New Work abhalten, eine wichtige Plattform, die dem Austausch verschiedener Interessengruppen dienlich sein soll.

Lieferant:innen

Im Umgang mit unseren Lieferant:innen geht der Dialog über die digitale Kommunikation hinaus. Wie auch unsere Kund:innen nutzen einige unserer Lieferant:innen und Partner:innen das Angebot, auf unserer Fläche im New Work Dock zu arbeiten oder der Austausch finden bei Veranstaltungen unterschiedlicher Art statt. Das bietet die beidseitige Chance, laufende Projekte und aktuelle Themen persönlich zu besprechen und wird mitunter deshalb sehr gerne angenommen. Darüber hinaus finden auch mit unseren Lieferant:innen Jahresgespräche persönlich statt und bieten Raum, auf vergangene Projekte zurückzublicken und neue Ziele zu vereinbaren.

Neben den hier aufgeführten Stakeholdern haben wir weitere Interessenvertreter:innen wie bspw. **Vereine, Banken, Kommune, Verbände** und **Marktbegleitende**, identifiziert. Auch hier besteht ein regelmäßiger Austausch, der stets vertrauensvoll gehandhabt wird. Neben regelmäßigen Sitzungen mit Verbänden werden anlassbezogen auch Vertreter:innen der Kommune und Verbänden eingeladen, um den persönlichen Austausch auch in anderen Kontexten zu wahren.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;

ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Mitarbeitende

Zur Integration wichtiger Anstöße oder Entwicklungswünschen wurde in der Vergangenheit durch unser Feelgood-Team ein Kummerkasten eingerichtet, der für unsere Mitarbeitenden zur Verfügung steht. Mit der Absicht, über die beschriebenen Kommunikationswege hinaus Wünsche und Anregungen der Mitarbeitenden zu sammeln und mit der Geschäftsführung zu besprechen, konnten dadurch bereits Impulse gesetzt und eingebracht werden. Auch die Implementierung des JobRad wurde auf Wunsch von Mitarbeitenden umgesetzt, wodurch alle Kolleg:innen gleichermaßen von der Umsetzung profitieren. Generell ist es unser Anliegen, die Bedarfe der Mitarbeitenden, auch wenn sie der persönlichen Lebenssituation zuzuordnen sind, lösungsorientiert und kompromissbereit entgegenzukommen mit dem Ziel, eine für alle Beteiligten sinnhafte und zielführende Lösung zu finden.

Kund:innen

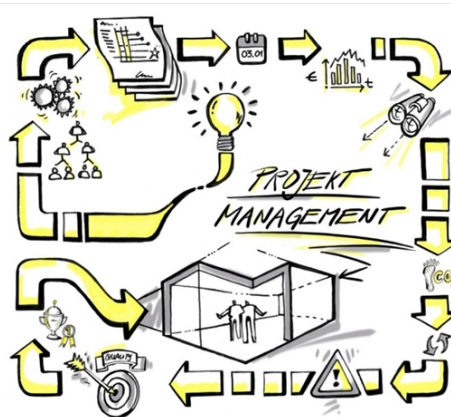
Nicht zuletzt führt die steigende Nachfrage unserer Kund:innen und das Interesse an Nachhaltigkeit im Allgemeinen dazu, dass wir die Themenschwerpunkte aufnehmen und, wenn sie im Kontext von Produkt- und Materialentwicklung stehen, sinnhaft platzieren. Bereits in der Vergangenheit war es deshalb möglich, explizite Anforderungen an die Lieferant:innen zu übermitteln und im Prozess der Produktentwicklung entscheidend mitzuwirken. Die Rückmeldungen unsere Kund:innen sind maßgebend dafür, dass wir Trends registrieren, Ergebnisse integrieren und wenn nötig an unsere Lieferant:innen übermitteln können.

Lieferant:innen

Jegliche Anpassungen, die innerhalb eines Prozesses möglich sind, werden im Dialog mit unseren Lieferant:innen und überwiegend persönlich besprochen. Dazu können u.a. Themenschwerpunkte wie bspw. Veränderungen in der Produktentwicklung, Anpassungen in der Wertschöpfung oder Lieferkette sowie Veränderungen im Bereich digitaler Rechnungen gehören. Das schließt die zusätzliche Kommunikation über digitale Wege oder direkt am Produkt, wie bspw. bei Messebesuchen, jedoch nicht aus.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.



Dienstleistungen

Einer der grundlegenden Prozessveränderungen war der eigene Change Prozess hin zu New Work mit den damit verbundenen Umbaumaßnahmen. Dadurch war und ist es uns möglich, unseren Kund:innen die Arbeitswelt bei uns vor Ort zu zeigen und Konzepte anzubieten, die wir selbst bei uns leben. In diesem Zusammenhang tragen die durch uns angebotenen Workshops dazu bei, dass die Teilnehmenden sich einbringen und den Entwicklungsprozess mitgestalten können. Das ist ein elementarer Bestandteil unserer Dienstleistung und ein partizipatives Vorgehen, wodurch die späteren Nutzer:innen sich

besser mit dem Konzept, der Gestaltung und den eingesetzten Produkten identifizieren können. Wir haben in der Vergangenheit bereits die Erfahrung gemacht, dass wir mit diesem Vorgehen nicht nur eine verbesserte Identifikation mit dem Konzept und den eingeplanten Produkten ermöglichen, sondern, dass gleichermaßen eine verbesserte Identifikation mit dem Unternehmen stattfindet, für das die Teilnehmenden tätig sind. In direktem Zusammenhang damit steht folglich eine Verbesserung der Ressourcennutzung, weil die Workshops auf die jeweiligen Zielsetzungen ausgerichtet und auch an die Konzepte angepasst werden können. Wir möchten Lösungen finden, mit denen die Kund:innen auch nach Jahren das Gefühl haben, nicht einem Trend nachgelaufen zu sein, sondern ihre individuelle und langfristig nutzbare Fläche gefunden zu haben.

Auch Aufgrund der Veränderung hin zu New Work, der damit verbundenen Ausrichtung auf zukunftsorientiertes Arbeiten und einem dazugehörigen Imagefilme, wurden wir im Jahr 2024 mit folgenden Auszeichnungen und Preisen versehen:

- **Arbeitgeber der Zukunft**, ausgezeichnet durch *Das Deutsche Innovationsinstitut für Nachhaltigkeit und Digitalisierung*
- **Goldener Delphin**, in Zusammenarbeit mit Al Dente Entertainment GmbH, ausgezeichnet durch die *Cannes Corporate Media & TV Awards*
- **Gold for Category winner**, in Zusammenarbeit mit Al Dente GmbH, ausgezeichnet durch *Golden Award of Montreaux*
- **Prix Victoria – Silber** in Wien bei den 31. Internationalen Wirtschaftsfilmtage in der Kategorie Marketingfilme B2B

Produkte

Bei der Produktauswahl können wir auf ein gut ausgewähltes Portfolio langjähriger Lieferant:innen zurückgreifen. Kontextbezogene Gestaltungskonzepte und Individualität in der Umsetzung sind dadurch möglich. Von Designklassikern über modulare Lösungen bis hin zu rein agilen Produkten haben wir den Spielraum, konsistent zu agieren, effizient zu planen und im Sinne der Suffizienz Lösungen anzubieten, die unsere Kund:innen über Jahre zufriedenstellen. Wenn nötig werden ergänzende Anpassungen wie Polsterarbeiten oder Reparaturen vorgenommen. Hier zeigt sich mit Rückblick auf die vergangenen Jahre, dass immer mehr unserer Lieferant:innen Dienstleistungen wie diese im Sinne der Ressourcenschonung anbieten. Diese Entwicklung kommunizieren wir gerne an unsere Kund:innen und planen die entsprechenden Dienstleistungen bei Bedarf ein. Ferner stellen wir fest, dass unsere Lieferant:innen sich der steigenden Nachfrage recycelter oder recyclingfähiger Produkte zunehmend annehmen (siehe *Leistungsindikatoren*)

zu Kriterium 9), wodurch wir auch in diesem Bereich den Bedarf unserer Kund:innen decken können.

Im Zusammenhang mit unseren internen Prozessoptimierungen und Umstrukturierungsmaßnahmen im Jahr 2018, konnten weitestgehend alle der im Sinne dieser Optimierung relevanten Sektoren digitalisiert werden. Dazu gehören die im Jahr 2010 implementierte Electronic Data Interchange (EDI), das 2019 eingeführte Data Management System (DMS) und die Umsetzung der elektronischen Lieferscheine im Jahr 2024. Alles zusammen hilft uns dabei, Fehlerquoten interner und externer Schnittstellen zu reduzieren und den Papierverbrauch so gering wie möglich zu halten.

Weiter ist die Implementierung eines Buchungssystems zu nennen, das wir in unserem New Work Dock nutzen und unseren Kund:innen im Kontext der Projektarbeit gerne weiterempfehlen. Mit dem Ziel, die Flächeneffizienz zu verbessern und analytisch nachvollziehen zu können, wie stark die zur Verfügung stehenden Räume und Bereiche ausgelastet sind, lassen sich damit Trends erkennen. Die Auseinandersetzung mit alternativen Nutzungsoptionen der jeweiligen Fläche und eine mögliche Nutzungsänderung kann eine positive Folge bei zu geringer oder zu hoher Auslastung sein. Hierbei sind im Sinne der Nachhaltigkeit besonders die Aspekte der Effizienz und Suffizienz zu nennen, weil durch effiziente Flächennutzung der Flächenbedarf sinken kann und im Sinne der Suffizienz auf weiteren Flächenanbau verzichtet werden kann.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

**(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer
Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)**

Finanzanlagen werden zu 100% in unserem Auftrag und in Zusammenarbeit mit den Hausbanken hinsichtlich der ESG-Kriterien geprüft.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.



Im Folgenden sind die bei uns verbrauchten natürlichen Ressourcen aufgelistet, die sich im Zuge unserer Geschäftstätigkeit ergeben. Enthalten darin sind sowohl zugekaufte Ressourcen sowie Rohstoffe, die durch vorgelagerte Sektoren bei uns beansprucht und durch uns entsorgt werden.

- **Kraftstoff (Diesel und Benzin) für Geschäftsfahrten:** 1.919,048 l
- **Kraftstoff (Diesel) für Transportfahren:** 15.444,10 l
- **Strom:** 93.777 kWh
- **Strom aus erneuerbaren Energien (PV):** 33.842,8 kWh
- **Gas:** 55.619 kWh
- **Öl:** 1.746 l
- **Trinkwasser:** 347 m³
- **Druckerpapier DIN A4 und DIN A3:** 36.587 Stck. s/w
- **Druckerpapier DIN A4 und DIN A3:** 14.458 Stck. farbig
- **Plotter Papier 914mm x 45,7m:** 3 Rollen
- **Paletten UIC – Norm 435-2 EPAL:** 2.475 Stck.



- **Paletten Vierweg-Holz-Paletten:** 144 Stck.
- **Wellpappe:** 12.418,06 kg
- **Umreifungsbänder:** 240 kg
- **Kantenschutzecken:** 20 kg
- **Luftpolsterfolie:** 10 kg
- **Filamentband:** 4,08 kg
- **Verpackungschips:** 22,30 kg
- **Altholz A2, Nr.1032:** 1,324 t
- **Mischpapier B12, Nr.1052:** 3,8 t
- **Kartonage + Papier B19, Nr.1053:** 0,1 t
- **GBA – Gemischte Schrott und Abbruchabfälle, Nr.1019:** 4,1t
- **MBA Schrott verschmutzt, Nr.1046:** 1,36 t
- **Mischschrott Pos.7204, Nr.1049:** 8,23 t
- **Säcke mit gemischten Abfällen, Nr.1056:** 420 stck.
- **Wertstoffgemisch, Nr.1018:** 5,36 t
- **Aktenvernichtung Papier und Pappe, Nr. 200101:** 743 kg

Die hier angegebenen Ressourcen haben wir darüber hinaus im Zuge der Emissionsermittlung im Ecocockpit-Tool hinsichtlich ihrer CO₂-Äquivalente (CO₂e) ermittelt. Die durch extern anfallende Ressourcen, wie bspw. Umverpackungen der Möbel oder Baustellenabfälle, sind lediglich in ihren Mengen und der Inanspruchnahme angegeben und nicht in der unter 13. *Klimarelevante Emissionen* aufgeführten CO₂e-Bilanz enthalten.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.



Seit dem Jahr 2019 verfügen wir über eine PV-Anlage auf unserem Unternehmensdach, mit der wir einen großen Teil unseres Strombedarfs im Haus wie auch die Stromzufuhr der E- und Hybrid-Autos abdecken können. Genutzt werden die Ladestationen durch die Mitarbeitenden im Zuge der Verwendung unseres Fahrzeugpools sowie von unseren Kund:innen und Partner:innen.

Bezugnehmend auf die Ressourcenschonung stellen wir fest, dass Umweltrisiken aus der Warenlogistik, die Entsorgung von Verpackungsmaterialien wie Papier, Kartonage und Kunststoffe sowie Holz ein starkes Gewicht haben, die in Zusammenhang mit der ausführenden Dienstleistung anfallen und uns folglich betreffen. Gleichwohl sind indirekte Umweltrisiken, wie die Belastung von Luft, Böden und Wasser, die im Rahmen der Produktionsarbeiten unserer Herstellenden anfallen, zu nennen. Nicht zuletzt aus diesem Grund achten wir bei der Auswahl und in der Zusammenarbeit mit unseren Lieferant:innen darauf, dass die Lieferwege möglichst kurz, die Produktionsstandorte so nah wie nur möglich und auch im Austausch mit unseren Lieferant:innen die Umverpackungen der Produkte neuen Lösungswegen folgen. Seit Firmengründung im Jahr 1970 haben Otto und Monika Kahl Wert auf die Nähe und den Kontakt zu den Herstellenden gelegt, um genau diesen Grundsätzen Folge zu leisten. Wie bereits in 10. *Innovations- und Produktmanagement* beschrieben, lässt sich bei denen durch unsere Lieferant:innen angebotenen Produkte ein immer stärkerer Einsatz von

Materialien verzeichnen, die recycelt wurden oder, die in ihrem Produktdesign so gestaltet sind, dass sie sortenrein getrennt werden können. Neben dem Mehrwert der sortenreinen Trennung und Wiederverwertbarkeit bedeutet das für unsere Kund:innen, dass sie bspw. die Polsterbezüge selbst abziehen und reinigen und folglich von einem Neukauf bei Verschmutzung absehen können.

Weiter ist die Ausrichtung zur Digitalisierung im Jahr 2019 zu nennen, die einen erheblich verringerten Papierverbrauch nach sich zieht. Durch die erstmals mit dem DNK-Bericht in Zusammenhang stehenden erhobenen Kennzahlen über die exakten Verbräuche, können wir hierzu leider keinen Vergleich zum Jahr 2019 herstellen. Jedoch haben wir bis dato jegliche buchhalterische Abwicklung in Papierform vorgenommen, die wir mit der Umstrukturierung und der Implementierung einer digitalen Infrastruktur (siehe 10. *Innovations- und Produktmanagement*) immens verringern konnten. Wohl wissend, dass digitale Prozesse die Ressource Strom benötigen und alle Mitarbeitenden mit Laptop und Smartphone ausgestattet sind, konnte wir das Gesamtvolumen aller Arbeitsgeräte, die einen Strombedarf haben, verringern und beschränken uns auf nur drei Drucker und einen Plotter im gesamten Haus. Die eingesetzten Arbeitsplatzleuchten, mit denen jeder reguläre Arbeitsplatz ausgestattet ist, verfügen zudem über ein intelligentes System. Dadurch passen sie sich dem Verlauf des Tageslichts an und erzeugen nur die Menge an Leuchtkraft, die zum jeweiligen Zeitpunkt benötigt wird.

Zur Kontrolle unseres Ressourcenverbrauchs und den damit verbundenen Emissionen, haben wir alle für uns relevanten Daten mit dem Ecocockpit-Tool erfasst. Die Ergebnisse werden in kg CO₂-Äquivalente (kg CO₂e) bzw. t CO₂-Äquivalente (t CO₂e) ausgewiesen. Das bedeutet, dass neben dem Treibhausgas Kohlendioxid (CO₂) auch alle weiteren durch das Greenhouse Gas (GHG) Protocol definierten und als relevant erachteten Treibhausgase ganzheitlich betrachtet und ins Verhältnis gesetzt werden. Neben CO₂ wurden die Treibhausgase Methan (CH₄), Lachgas (N₂O), fluorierte Treibhausgase (F-Gase) wie wasserstoffhaltige Fluorkohlenwasserstoffe (HFKW), perfluorierte Kohlenwasserstoffe (FKW), Schwefelhexafluorid (SF₆) und Stickstofftrifluorid (NF₃) berücksichtigt. Das Ergebnis des Ecocockpit-Tools wurde zudem um einen Aufschlag von 10% erhöht, um Differenzen und nicht ermittelbare Werte in Summe realistisch abzubilden. Die Summe unserer Emissionen inkl. des Sicherheitsaufschlags lag im Berichtsjahr 2024 bei 207,54 t CO₂e, von denen 60.625,30 kg CO₂e auf Scope 1, 45.284,91 kg CO₂e auf Scope 2 und 101.63 kg CO₂e auf Scope 3 entfallen. Die relativ zum Umsatz stehenden Emissionen lagen im Jahr 2024 bei 0,009781 CO₂e pro € und 3.850,48 CO₂e entfielen auf die Mitarbeitenden pro Kopf (bezogen auf 49 Mitarbeitende im Jahr 2024). Mit Blick auf die Folgejahre möchten wir die CO₂-Emissionen weiterhin ermitteln, um einer konsistenten Vorgehensweise zu folgen und die heutigen Emissionen mit denen der Folgejahre vergleichen zu können. Aktuell haben wir keine Ziele

definiert, um unseren direkten und indirekten Ressourcenverbrauch zu verringern. Wir möchten den erstmals erstellten DNK-Bericht als Anlass nutzen, die ermittelten Status Quo-Ergebnisse im Folgejahr als Basis zu verstehen und daraus ableitend quantitative Ziele zu setzen. Bisher haben wir lediglich qualitative Maßnahmen, wie die oben genannten Prozessoptimierungen mit digitaler Infrastruktur und die Implementierung der PV-Anlage, ohne vorherige quantitative Zielvorgabe umgesetzt.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:

- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
- ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Die Waren, die von unseren Lieferant:innen entweder auf direktem Weg zu unseren Kund:innen oder zunächst zu uns geliefert werden, kommen von Werk und sind seitens der Herstellenden bereits verpackt. Diese Verpackungen gilt es für uns zu entsorgen oder wenn möglich wiederzuverwenden für den internen Gebrauch. Für die Fertigung und Montage auftragsbezogener Spezialmöbel für den Labor- und Logistikbereich fallen die unten aufgeführten Materialien an. Die durch uns angebotenen Dienstleistungen erfordern keinen direkten Material- oder Verpackungseinsatz.

Verbrauchsmengen von Verpackungsmaterial	Summe in Kilogramm
Holzpaletten	65.331
Kunststoffe	356
Kartonage	12.418
Gesamt	78.105

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:

- i.** Stromverbrauch
- ii.** Heizenergieverbrauch
- iii.** Kühlenergieverbrauch
- iv.** Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):

- i.** verkauften Strom
- ii.** verkaufte Heizungsenergie
- iii.** verkaufte Kühlenergie
- iv.** verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Nachfolgend wird der Energieverbrauch unterteilt in Kraftstoff (Diesel und Benzin), Strom, Gas und Öl angegeben. Die Daten basieren auf denen von den Versorgenden zu Verfügung gestellten Unterlagen sowie durch eigene Überprüfung der Fahrtenbücher (Kraftstoffverbrauch). Zur Vereinheitlichung und Gesamtbetrachtung wurden alle aufgeführten Verbräuche in kWh umgerechnet.

Energieverbrauch nach Verbrauchsart	Summe in kWh
Kraftstoff (Diesel) für den Fuhrpark durch Geschäftsfahrten	27.700kWh
Kraftstoff (Benzin) für den Fuhrpark durch Geschäftsfahrten	16.311,908kWh
Kraftstoff (Diesel) für den Fuhrpark durch Transportfahrten	154.441 kWh
Strom aus nicht erneuerbaren Quellen	93.777 kWh
Strom aus erneuerbaren Quellen (PV)	33.842,8 kWh
Gas	55.619kWh
Öl	17.460kWh
Gesamt	399.151,708kWh

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.

b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.

c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.

d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Mit Erstellung des vorliegenden DNK-Berichts wurden erstmals Daten zu den Verbräuchen erhoben. Aktuell ist es uns daher nicht möglich, eine Verringerung des Energieverbrauch offenzulegen, da ein Vergleich erst mit Ermittlung der Daten von 2025 abbildbar ist.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern
sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden
Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen
mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge
nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des
Gesamt Volumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder
der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in
Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- i.** Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total
Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten
zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und
Annahmen.

Unser Wasserverbrauch beschränkt sich auf den Verbrauch der Waschräume
und der Teeküchen. Einen direkten Wasserverbrauch für unsere
Geschäftstätigkeit gibt es nicht.

Der gesamte Trinkwasserverbrauch im Jahr 2024 lag bei 347m³.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Auf jeder Etage verfügen wir über 1-2 Müllbehälter, in denen wir nach Papier/ Pappe, Restmüll und Kunststoff/ Metall trennen. Der gesamte Müll wird durch zertifizierte Entsorgungsbetriebe entsorgt. Anfallendes Altglas wird gesondert gesammelt und eigenständig entsorgt. Angaben über den angefallenen Kunststoffmüll bestehen nicht.

Abfallart	Summe in Tonnen
Restmüll	3,26
Papier und Pappe	0,97
Gesamt	4,23

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.



Der vorliegende DNK-Bericht wurde als Anlass genutzt, erstmals die Ermittlung unserer Treibhausgasemissionen aus dem Jahr 2024 anzugehen. Dazu haben wir die Plattform Ecocockpit genutzt, deren Daten und Werte auf denen des Green House Gas (GHG) Protocols basieren und folglich, neben dem Treibhausgas Kohlendioxid (CO₂), auch alle weiteren der durch das GHG definierten Treibhausgase betrachtet. Dazu zählen Methan (CH₄), Lachgas (N₂O), fluorierte Treibhausgase (F-Gase) wie wasserstoffhaltige Fluorkohlenwasserstoffe (HFKW), perfluorierte Kohlenwasserstoffe (FKW), Schwefelhexafluorid (SF₆) und Stickstofftrifluorid (NF₃). Um nicht kalkulier- und ermittelbare Werte realistisch abzubilden, wurde das Ergebnis um einen Sicherheitsaufschlag von 10% erhöht.

Die Summe unserer Emissionen lag im Berichtsjahr 2024 bei 207,54 t CO₂e, von denen 60.625,30 kg CO₂e auf Scope 1, 45.284,91 kg CO₂e auf Scope 2 und 101.63 kg CO₂e auf Scope 3 entfallen. Die relativ zum Umsatz stehenden Emissionen lagen im Jahr 2024 bei 0,009781 CO₂e pro € und 3.850,48 CO₂e entfielen auf die Mitarbeitenden pro Kopf (bezogen auf 49 Mitarbeitende im Jahr 2024). Mit Blick auf die Folgejahre möchten wir die CO₂-Emissionen weiterhin ermitteln, um einer konsistenten Vorgehensweise zu folgen und die heutigen Emissionen mit denen der Folgejahre vergleichen zu können. Leider können wir zum gegenwärtigen Zeitpunkt keine Zielvorgaben mit Mengen- oder Zeitangaben definieren, da der vorliegende Bericht erstmalig erstellt wird und damit einen Status quo unserer Zahlen- und Datenbasis abbildet. Zielerreichungen, die in Zusammenhang mit klimarelevanten Emissionen



stehen, liegen demnach nicht vor, da Ziele ohne die Datenbasis nicht konkret definiert werden konnten. Dennoch haben wir bereits im Berichtsjahr 2024 als Maßnahme eine Energieberatung in Anspruch genommen, um mögliche Einsparbereiche zu identifizieren.

Donut-Diagramm

(inkl. Sicherheitsaufschlag)



SCOPE 01

Geschäftsreisen mit firmeneigenen Fahrzeugen — 14798.11 kg CO₂e (7,84 %)

Emittent	Menge	Einheit	Anteil relativ	Anteil absolut
PKW-Benzin-mittel	11.473,00	km	1,26 %	2.376,75 kg CO ₂ e
PKW-Benzin-mittel	14.068,00	km	1,54 %	2.914,33 kg CO ₂ e
PKW-Benzin-mittel	10.944,00	km	1,20 %	2.267,16 kg CO ₂ e
PKW-Diesel-groß	13.000,00	km	1,51 %	2.852,07 kg CO ₂ e
PKW-Diesel-groß	20.000,00	km	2,33 %	4.387,80 kg CO ₂ e

Transporte mit firmeneigenen Fahrzeugen — 20007.86 kg CO₂e (10,60 %)

Emittent	Menge	Einheit	Anteil relativ	Anteil absolut
LKW Diesel (3,5-7,5 Tonnen)	34.441,20	tkm	2,36 %	4.461,86 kg CO ₂ e
LKW Diesel (3,5-7,5 Tonnen)	40.000,00	tkm	2,75 %	5.182,00 kg CO ₂ e
LKW Diesel (3,5-7,5 Tonnen)	40.000,00	tkm	2,75 %	5.182,00 kg CO ₂ e
LKW Diesel (3,5-7,5 Tonnen)	40.000,00	tkm	2,75 %	5.182,00 kg CO ₂ e

Einsatz von Energieträgern für die interne Verbrennung — 5483.14 kg CO₂e (2,91 %)

Emittent	Menge	Einheit	Anteil relativ	Anteil absolut
Heizöl (HEL)	1.746,00	Liter	2,91 %	5.483,14 kg CO ₂ e

Technische Gase — 14824.8 kg CO₂e (7,86 %)

Emittent	Menge	Einheit	Anteil relativ	Anteil absolut
R410A	7,10	kg	7,86 %	14.824,80 kg CO ₂ e

SCOPE 02

Bereitstellung von Energie aus externen Quellen - Standortbezogen — 41168.1 kg CO₂e (21,82 %)

Emittent	Menge	Einheit	Anteil relativ	Anteil absolut
Strom (UBA) 2022 ohne Vorketten	93.777,00	kWh	21,82 %	41.168,10 kg CO ₂ e
Strom aus erneuerbaren Quellen (EEW)	33.842,80	kWh	0,00 %	0,00 kg CO ₂ e

SCOPE 03

Erworbene Waren und Dienstleistungen — 8806.45 kg CO₂e (4,67 %)

Emittent	Menge	Einheit	Anteil relativ	Anteil absolut
Trinkwasser	347,00	m³	0,04 %	79,29 kg CO ₂ e
Pappe Kartonage (EEW)	12.418,00	kg	4,08 %	7.699,16 kg CO ₂ e
Polyethylen LDPE (EEW) 2022	10,00	kg	0,01 %	19,60 kg CO ₂ e
Polypropylen (PP)	4,08	kg	0,01 %	13,20 kg CO ₂ e
Polystyrol (PS)	22,30	kg	0,03 %	65,04 kg CO ₂ e
Polypropylen (PP)	240,00	kg	0,41 %	776,56 kg CO ₂ e
Polyethylen LDPE (EEW) 2024	80,00	kg	0,08 %	153,60 kg CO ₂ e

Abfallaufkommen in Betrieben — 1552.19 kg CO₂e (0,82 %)

Emittent	Menge	Einheit	Anteil relativ	Anteil absolut
MVA Hausmüll	4.233,33	kg	0,82 %	1.552,19 kg CO ₂ e

Geschäftsreisen — 875.28 kg CO₂e (0,46 %)

Emittent	Menge	Einheit	Anteil relativ	Anteil absolut
Flug (international)	5.721,20	km	0,35 %	666,12 kg CO ₂ e
Personenzug (Diesel-Fernverkehr)	4.770,00	km	0,11 %	209,16 kg CO ₂ e

Pendelnde Mitarbeiter — 66779.11 kg CO₂e (35,39 %)

Emittent	Menge	Einheit	Anteil relativ	Anteil absolut
PKW-Benzin-groß	28.400,00	km	3,89 %	7.345,94 kg CO ₂ e
PKW-Benzin-mittel	67.281,50	km	7,39 %	13.938,04 kg CO ₂ e
PKW-Benzin-klein	82.964,60	km	7,73 %	14.582,69 kg CO ₂ e
PKW-Diesel-groß	95.385,50	km	11,09 %	20.926,62 kg CO ₂ e
PKW-Diesel-mittel	30.602,00	km	2,98 %	5.622,51 kg CO ₂ e
PKW-Diesel-klein	3.270,00	km	0,25 %	469,18 kg CO ₂ e
Erdgas (CNG) in kg	1.266,14	kg	2,06 %	3.894,13 kg CO ₂ e

Weitere Emissionen — 14378.31 kg CO₂e (7,62 %)

Emittent	Menge	Einheit	Anteil relativ	Anteil absolut
Holzpalette	2.619,00	Stück	7,62 %	14.378,31 kg CO ₂ e

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Mit dem vorliegenden Bericht haben wir erstmals eine Treibhausgasbilanz (THG) für das Jahr 2024 vorgenommen. Dazu haben wir die Plattform Ecocockpit genutzt, deren Daten und Werte auf denen des Green House Gas (GHG) Protocols basieren und folglich, neben dem Treibhausgas Kohlendioxid (CO₂), auch alle weiteren der durch das GHG definierten Treibhausgase betrachtet. Dazu zählen Methan (CH₄), Lachgas (N₂O), fluorierte Treibhausgase (F-Gase) wie wasserstoffhaltige Fluorkohlenwasserstoffe (HFKW), perfluorierte Kohlenwasserstoffe (FKW), Schwefelhexafluorid (SF₆) und Stickstofftrifluorid (NF₃). Um nicht kalkulier- und ermittelbare Werte realistisch abzubilden, wurde der Ergebnis um einen Sicherheitsaufschlag von 10% erhöht.

Die Summe unserer Emissionen lag im Berichtsjahr 2024 bei 207,54 t CO₂e, von denen 60.625,30 kg CO₂e auf Scope 1 entfallen. Einen Vergleich zu Vorjahren können wir aufgrund der erstmal erhobenen Daten nicht vornehmen.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Mit dem vorliegenden Bericht haben wir erstmals eine Treibhausgasbilanz (THG) für das Jahr 2024 vorgenommen. Dazu haben wir die Plattform Ecocockpit genutzt, deren Daten und Werte auf denen des Green House Gas (GHG) Protocols basieren und folglich, neben dem Treibhausgas Kohlendioxid (CO₂), auch alle weiteren der durch das GHG definierten Treibhausgase betrachtet. Dazu zählen Methan (CH₄), Lachgas (N₂O), fluoridierte Treibhausgase (F-Gase) wie wasserstoffhaltige Fluorkohlenwasserstoffe (HFKW), perfluorierte

Kohlenwasserstoffe (FKW), Schwefelhexafluorid (SF₆) und Stickstofftrifluorid (NF₃). Um nicht kalkulier- und ermittelbare Werte realistisch abzubilden, wurde der Ergebnis um einen Sicherheitsaufschlag von 10% erhöht.

Die Summe unserer Emissionen lag im Berichtsjahr 2024 bei 207,54 t CO₂e, von denen 45.284,91 kg CO₂e auf Scope 2 entfallen. Einen Vergleich zu Vorjahren können wir aufgrund der erstmal erhobenen Daten nicht vornehmen.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Mit dem vorliegenden Bericht haben wir erstmals eine Treibhausgasbilanz (THG) für das Jahr 2024 vorgenommen. Dazu haben wir die Plattform Ecocockpit genutzt, deren Daten und Werten auf denen des Green House Gas (GHG) Protocols basieren und folglich, neben dem Treibhausgas Kohlendioxid (CO₂), auch alle weiteren der durch das GHG definierten Treibhausgase

betrachtet. Dazu zählen Methan (CH₄), Lachgas (N₂O), fluorierte Treibhausgase (F-Gase) wie wasserstoffhaltige Fluorkohlenwasserstoffe (HFKW), perfluorierte Kohlenwasserstoffe (FKW), Schwefelhexafluorid (SF₆) und Stickstofftrifluorid (NF₃). Um nicht kalkulier- und ermittelbare Werte realistisch abzubilden, wurde der Ergebnis um einem Sicherheitsaufschlag von 10% erhöht.

Die Summe unserer Emissionen lag im Berichtsjahr 2024 bei 207,54 t CO₂e, von denen 101,63 kg CO₂e auf Scope 3 entfallen. Einen Vergleich zu Vorjahren können wir aufgrund der erstmal erhobenen Daten nicht vornehmen.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die vorliegenden THG-Emissionen wurden erstmals ermittelt. Vergleichswerte können nicht herangezogen werden.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.



Wir achten auf die Wahrung der Arbeitnehmer:innenrechte und ermöglichen Benefits und Vereinbarungen, die vorrangig den Arbeits- und Gesundheitsschutz betreffen. Mitunter deshalb verfügen alle Mitarbeitenden über einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Das schafft eine starke Vertrauensbasis auf beiden Seiten und verhilft zu einer besseren privaten Planungssicherheit und folglich zu reduziertem Stress. Zudem liegen die Urlaubstage für alle Mitarbeitenden über denen durch den Gesetzgeber vorgeschriebenen Mindesturlaubstage bei einer 5-Tagewoche.

Unseren Mitarbeitenden steht eine kostenlose private Zusatzversicherung zur Verfügung, mit der unterschiedliche Bereiche präventiver und akuter Behandlungen abgedeckt werden können. In diesem Zusammenhang sind auch die private Altersvorsorge und die freiwillig zu nutzenden medizinischen Vorsorgeuntersuchungen zu nennen, die jährlich vor Ort durchgeführt und Opportunitätskosten in Form von Zeit einsparen können. Weiter sind Getränke und Obst für alle Mitarbeitenden kostenlos und es gibt die Möglichkeit, über JobRad ein Fahrrad zu beziehen. Das fördert die Gesundheit im privaten

Kontext und eröffnet die Möglichkeit, den für gewöhnlich mit dem Auto zurückgelegten Arbeitsweg mit dem Fahrrad zu bestreiten.

Im Rahmen der Erstellung des DNK-Berichts und bereits im Vorfeld finden immer wieder Schulungen in unregelmäßigen Abständen statt, die Themen mit Nachhaltigkeitsbezug erläutern und über allgemeine Strukturen aufklären. Ziel soll es sein, den Mitarbeitenden die Chance und das Recht auf Informationen dahingehen zu gewähren, dass Begriffe und Zusammenhänge in Form von Schulungen mit Präsentation nachvollziehbar und Vorhaben verständlich sind. Die aktive Beteiligung der Mitarbeitenden am Nachhaltigkeitsmanagement erfolgte mit Gründung des Nachhaltigkeits-Teams, das sich mit der Bearbeitung des DNK-Berichts und der damit verbundenen Etablierung einer Nachhaltigkeitsstrategie befasst. Die Mitglieder (siehe 5. *Verantwortung*) sind als Repräsentant:innen und Sprachrohr ihrer jeweiligen Abteilung zu verstehen. Mit der Erstellung des ersten DNK-Berichts und der anschließenden Ausarbeitung einer Strategie möchten wir die Beteiligung aller Mitarbeitenden dahingehend ermöglichen, weitere Maßnahmen auf Basis der Strategie vorzustellen.

Mögliche mit den Arbeitnehmerrechten in Zusammenhang stehende Risiken, die in der Wertschöpfung entstehen und aus den Produktionsprozessen resultieren, sind für uns leider nicht in Gänze nachvollziehbar. Unsere Absicherung basiert auf der Auswahl und der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit Herstellenden, die transparent agieren und deren Produktions- und Montagestandorte den EU-Richtlinien entsprechen. Da unser Firmen- und Arbeitsstandort in Mannheim ist und Tätigkeiten im Ausland nicht stattfinden, entfällt eine internationale Betrachtung der wesentlichen Risiken. Direkte Risiken ergeben sich bei uns im Besonderen im Bereich der Montage, weil hier Arbeitsunfälle durch die handwerkliche Tätigkeit und körperliche Beanspruchung eine größere Gefahr darstellen. Den Mitarbeitenden aus den Bereichen Innendienst, Planung und Vertrieb, die primär einer Tätigkeit am Schreibtisch nachgehen, stehen höhenverstellbare Schreibtische zur Verfügung. Dadurch ist ein weitestgehend ergonomischer Arbeitsalltag möglich. Wesentlichen Risiken, die in direktem Zusammenhang zu unseren angebotenen Dienstleistungen stehen und sich negativ auf die Arbeitnehmerrechte auswirken, bestehen nicht.

Alle der hier genannten Themenbereiche unterliegen aktuell noch keinen Zielvorgaben, an denen wir uns bei der Umsetzung und Erreichung orientieren können. Die zu erarbeitende Strategie soll auch hier Basis sein, um klare Ziele identifizieren und auszuarbeiten zu können.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.



Wir sind ein offenes Team mit unterschiedlichen Altersstrukturen, Erfahrungen und Nationalitäten. Folglich sind wir offen für eine diverse und heterogene Mischung aller Nationalitäten, Geschlechter und Religionen. Jedoch werben wir nicht explizit bestimmte Geschlechter oder Personengruppen an. Im gesamten Unternehmen haben wir acht Führungskräfte, von denen zwei weiblich sind. Uns ist es wichtig, den Anteil der Geschlechter im Unternehmen in einem ausgeglichenen Verhältnis zu halten. Trotz unterschiedlicher Gewichtungen in den verschiedenen Abteilungen, können wir mit 53,06% Frauen und 46,94% Männern (siehe 7. Kontrolle) ein recht ausgeglichenes Geschlechterverhältnis vorweisen. Nicht-binäre Geschlechtsidentitäten werden nicht separat erfasst und werden nur aus diesem Grund nicht aufgeführt. Da wir zum jetzigen Zeitpunkt und mit der ersten Erstellung des vorliegenden Berichts über keine ganzheitliche Strategie verfügen, sind quantitative Ziele aktuell nicht definiert. Folglich sind erreichte quantitative Ziele aktuell nicht vorzulegen.

Unterschiedliche Arbeitszeitmodelle sollen dazu beitragen, weitestgehend jeder individuellen Lebenssituation gerecht zu werden und geschlechterunabhängig Care-Arbeit zu leisten sowie Work-Life-Balance zu ermöglichen. Auch die bereits in Ziel 3 – Gesundheit und Wohlergehen genannte Vertrauensarbeitszeit wirkt sich auf diesen Bereich aus, da geschlechterunabhängig davon profitiert werden kann. Sie soll zu mehr Flexibilität beitragen und es den Mitarbeitenden ermöglicht, ihre Zeit eigenverantwortlich und unter Berücksichtigung ihrer aktuellen Termin- und Auftragslage zu verwalten. Zu benennen sind in diesem Zusammenhang auch ggf. anfallende Überstunden, die von den Mitarbeitenden

in Abhängigkeit ihrer Termin- und Auftragslage abgebaut werden. Vertrauensarbeitszeit steht für uns insofern in Zusammenhang zur Chancengerechtigkeit, als wir für alle Mitarbeitenden die gleichen Möglichkeiten bereithalten und lösungsorientierte Angebote machen möchten, die das Vereinbaren von Beruf und Familie verbessern sollen. Auch die Flexibilität von weitestgehend frei wählbaren Homeoffice- und Bürotagen soll dazu beitragen, dass u.a. die Mitarbeitenden mit Kindern in Zeiten von Betreuungsengpässen sinnvolle Lösungen finden können. Zudem ermöglichen wir in Ausnahmen Sonderregelungen, die individuell getroffen werden und in Abhängigkeit zur persönlichen Lebenssituation zu betrachten sind. Trotz der Flexibilität muss eine beidseitige Befriedigung der Arbeitsleistung und den daraus resultierenden Ergebnissen gewahrt bleiben.

Die Entlohnung liegt für alle Mitarbeitenden über dem gesetzlichen Mindestlohn und fällt in Abhängigkeit zur Position, der Dauer der Zugehörigkeit und Leistung unterschiedlich aus. Ferner sind die Funktion für das Unternehmen, die übernommene Verantwortung, die Komplexität der Aufgabe und der Erfahrungsschatz Gründe für unterschiedliche Gehaltsstufen.

Um auch die Chancengerechtigkeit junger Frauen und Mädchen in der Region zu stärken, unterstützen wir Projekte und soziale Einrichtungen in Mannheim. Mit den Spenden möchten wir einen Beitrag leisten, die Chancengerechtigkeit im Sinne der Geschlechtergleichheit weiter voranzubringen (siehe 3. Ziele > Ziel 4: *Hochwertige Bildung*).

Im Rahmen unserer Projekte ist es uns wichtig, bei Bedarf Workshops mit unseren Kund:innen durchzuführen und eine zielgerichtete Bedarfsermittlung zu ermöglichen. Das Einbeziehen verschiedener Interessenvertreter:innen seitens der Kund:innen kann dazu führen, das geschlechterspezifische Hierarchien minimiert, die Integration aller Mitarbeitenden verbessert und dadurch die Chancengerechtigkeit und Vielfalt auch bei den externen Stakeholdern erhöht werden.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.



Weiterbildung

Für uns ist es wichtig, dass alle Mitarbeitenden, unabhängig ihres Alters, der Betriebszugehörigkeit oder Abteilung, auf dem gleichen Wissensstand sind. Aus diesem Grund wurden der in Kriterium 6. *Regeln und Prozesse* erwähnte Wandel zu New Work und die damit verbundenen prozessualen Strukturveränderungen in Zusammenarbeit und im Austausch mit den Mitarbeitenden vorgenommen. Mit der Durchführung mehrerer Workshopeinheiten durch externe Fachexpertise wurden die Mitarbeitenden in den Prozess integriert und hatten die Chance, ein besseres Verständnis für den Entstehungsprozess und dessen Umsetzung zu bekommen. Weiter ist die in Kriterium 3. *Ziele* > *Ziel 4: Hochwertige Bildung* erwähnte Akademie zu nennen. Hier werden im Besonderen architektonische und innenarchitektonische Fachkenntnisse, Richtlinien und Neuerungen präsentiert und offene Fragen geklärt. Trotz der meist fachspezifischen Ausrichtung steht es den Mitarbeitenden aller Abteilungen frei, die Akademietermine wahrzunehmen und ihr Wissen auch fachübergreifend auszubauen. Durch die bereits geschilderten abteilungsübergreifenden Schnittstellen innerhalb eines Projektablaufs kann das in vielen Bereichen hilfreich sein, um ein besseres allgemeines und fachübergreifendes Verständnis zu bekommen. Fachkenntnisse aus dem Bereich Nachhaltigkeit werden allen Mitarbeitenden bei Bedarf und im Besonderen den Mitarbeitenden, die neu im Unternehmen sind, vermittelt. Ziel soll es auch hier sein, ein Grundverständnis unterschiedlicher Begriffe und Zusammenhänge zu bekommen und die Kontextuierung unterschiedlicher Bereiche nachvollziehen zu können. Mit steigenden Anforderungen und Rückfragen seitens externer Stakeholder wie bspw. Kund:innen, Herstellenden

oder Partner:innen, kann dadurch ein kompetenter Umgang gewährleistet werden. Die Präsentationsinhalte werden, wie auch die Inhalte aus der Akademie, den Mitarbeitenden zugänglich gemacht, um auch im Nachgang und bei Bedarf die entsprechenden Informationen zu bekommen.

Produktschulungen, die durch unsere Herstellenden und Partner:innen durchgeführt werden, zählen für uns ebenso zur Qualifizierung in Form von Weiterbildung, wie fachbezogene Webinare und Seminare (bspw. durch die Architektenkammer). Im Berichtsjahr haben die Mitarbeitenden insgesamt an 23 internen Schulungen und Weiterbildungen sowie an 44 externen Schulungen und Weiterbildungen teilgenommen. Dennoch sind mit der Erstellung des vorliegenden Berichts keine quantitativen Ziele definiert, da zum gegenwärtigen Zeitpunkt keine ganzheitliche Strategie erarbeitet wurde. Folglich sind erreichte quantitative Ziele aktuell nicht vorzulegen.

Wissenstransfer

Die im Jahr 2018 durchgeführten internen Strukturveränderungen bringen den Mehrwert mit sich, dass durch die klare Rollenverteilung und Teamzusammenstellung die Projektverantwortlichen ihr Wissen an diejenigen weitergeben, die nicht in der Rolle der Projektverantwortung stehen. Zeitgleich können diejenigen, deren Erfahrungsschatz geringer ist, neue Impulse einbringen. Es zeigt sich, dass dieses Vorgehen und die klare Rollen- und Aufgabenverteilung für die Mitarbeitenden Entlastung bringen kann und dennoch für neue Aufgaben qualifiziert. Das erhöht die Teilhabefähigkeit Aller und ermöglicht es, in unterschiedlichen Teamkonstellationen unterschiedliche Schwerpunkte zu setzen. Der Austausch und die Wissensweitergabe dient uns im Unternehmen dazu, die Kompetenzen der Mitarbeitenden auszubauen und eine Über- und Unterforderung gleichermaßen zu vermeiden. Um für alle Mitarbeitenden einen gleichbleibenden Standard zu gewährleisten, wurden in der Vergangenheit die für neue Mitarbeitenden wichtigsten Informationen mit denen zu durchlaufenden Stationen zusammengestellt. Dadurch können wir sicherstellen, dass der Start im Unternehmen, die Qualität in der Einarbeitungsphase und der damit verbundene Kompetenzausbau konsistent sind.

Demografischer Wandel

Die Ausrichtung auf New Work ist mit einer Implementierung digitaler Infrastruktur verbunden. Die damit in Zusammenhang stehenden Neuerungen in Bezug auf Soft- und Hardware und die prozessualen Veränderungen bergen das Risiko der Überforderung und Behinderung im Arbeitsalltag. Um dem vorzubeugen, wurden im Rahmen der Strukturveränderung in unregelmäßigen Abständen Termine in den jeweiligen Abteilungen durchgeführt, um den Mitarbeitenden mögliche Unklarheiten und Unsicherheiten zu nehmen und den sicheren Umgang mit den neuen Strukturen und Prozessen zu verbessern. Zudem haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, bei Schwierigkeiten das

Digitale betreffend, externe Partner:innen zu kontaktieren. Folglich kann eine Strukturveränderung das Risiko einer erhöhten Fluktuation mitbringen, wenngleich sich auch die Chance erhöht, neue Mitarbeitende aufgrund fortschrittlicher Weiterentwicklung zu gewinnen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter

Erkrankungen;

- ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
 - i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Es liegen keine Informationen über arbeitsbedingte Verletzungen oder Erkrankungen im Berichtsjahr vor.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte, und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Insgesamt haben wir neun Mitarbeitende, die als Ersthelfer:innen registriert sind und im Haus bei entsprechendem Bedarf zur Verfügung stehen. Diese Tätigkeit wird ehrenamtlich von fünf Mitarbeitenden aus dem Bereich Montage und vier Mitarbeitenden aus den Bereichen Innendienst, Vertrieb und Planung ausgeübt. Zur allgemeinen Gesundheitsprävention verfügen alle Mitarbeitenden zudem über eine kostenlose private Zusatzversicherung, die viele Bereiche präventiver und akuter Zusatzbehandlungen abdeckt. Außerdem findet jährlich eine Arbeitsmedizinische Vorsorge statt, deren Teilnahme für alle

Mitarbeitenden freiwillig ist. Weiter dient die Überprüfung von Feuerwehr und einem externen Ingenieurbüro in unregelmäßigen Abständen dazu, die Arbeitssicherheit in Bezug auf Flucht- und Rettungswege sowie den dazugehörigen technischen Gegebenheiten zu gewährleisten.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

- i.** Geschlecht;
- ii.** Angestelltenkategorie.

Die Teilnahme von Mitarbeitenden an Aus- und Weiterbildungen wird individuell durch die jeweiligen Abteilungsleitenden entschieden. Kriterien dafür können u.a. der Bedarf des Themengebiets für die Person oder Abteilung, der zeitliche Aufwand, die Aktualität des Themas und der Kostenrahmen sein. Wir verfügen nicht über eine Aufstellung der Stunden in Bezug auf die Abteilungen und Bereiche.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

- i.** Geschlecht;
- ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
- iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

- i.** Geschlecht;
- ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
- iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Führungskräfte	Anzahl männlich	Anzahl weiblich
Anzahl insgesamt	6	2
Unter 30 Jahre	0	0
30 - 50 Jahre	4	2
Über 50 Jahre	2	0

Betriebszugehörigkeit Führungskräfte	total	%
Bis 5 Jahre	0	0
6 - 10 Jahre	1	12,5
11 - 20 Jahre	3	37,5
Über 20 Jahre	4	50%

Altersstruktur Führungskräfte	total	%
Mitarbeitende unter 30 Jahren	0	0
Mitarbeitende zwischen 30 - 50 Jahren	6	75
Mitarbeitende über 50 Jahren	2	25

Mitarbeitende ohne Führungskräfte (inkl. Auszubildende)	total	%
gesamt	41	100
männlich	17	41,46
weiblich	24	58,54
Vollzeit	28	68,29
Teilzeit	11	26,83
Auszubildende	1	2,44
Aushilfen	1	2,44

Betriebszugehörigkeit Mitarbeitende ohne Führungskräfte (inkl. Auszubildende)	total	%
Bis 5 Jahre	20	48,78
6 - 10 Jahre	5	12,20
11 - 20 Jahre	12	29,27
Über 20 Jahre	4	9,75

Altersstruktur Mitarbeitende ohne Führungskräfte (inkl. Auszubildenden)	total	%
Mitarbeitende unter 30 Jahren	5	10,20
Mitarbeitende zwischen 30 - 50 Jahren	24	61,23
Mitarbeitende über 50 Jahren	12	28,57

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

- i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
- ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
- iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
- iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Wir haben keine:n Diskriminierungsbeauftragte:n, die den Mitarbeitenden als Ansprechperson zur Verfügung steht. Folglich werden Fälle von Diskriminierung nicht erfasst und sind nicht bekannt.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Strategie

Bei der Auswahl unserer Lieferant:innen achten wir darauf, dass sie überwiegend in Deutschland oder dem europäischen Ausland ihren Montage- und Produktionsstandort haben. Leider ist das nicht in allen Bereichen und bei



allen Produkten möglich. Mitunter auch deshalb legen wir großen Wert auf eine Zusammenarbeit mit Herstellenden, die über einen Code of Conduct und entsprechende Zertifikate verfügen, die uns als Bewertungsmaßstab dienen. Durch regelmäßig stattfindenden Austausch versuchen wir zu gewährleisten, dass keine wesentlichen Risiken in Bezug auf die Menschenrechte innerhalb der Lieferkette bestehen. Darüber hinaus agieren wir proaktiv, indem wir uns in unregelmäßigen Abständen über die Berichte der Herstellenden informieren und ein Gespür für die Authentizität und Haltung in der Zusammenarbeit bekommen. Auch bei der Auswahl möglicher neuer Lieferant:innen sind uns diese Aspekte wichtig. Der persönliche Kontakt und Werksbesuche geben uns einen Eindruck, den wir auf Basis unserer Erfahrungen einordnen. Sollten wir eklatante Missstände und eine Verletzung der Menschenrechte feststellen, sehen wir uns verpflichtet, die Zusammenarbeit nach Prüfung zu beenden, sofern auf unsere Rüge hin keine dokumentierte Abhilfe geschaffen wird.

Maßnahmen

Im Rahmen der durch uns angebotenen Dienstleistungen ist es uns wichtig, dass auch die Menschenrechte unserer Kund:innen gewahrt bleiben. Zwei zu nennende Aspekte sind hierbei der Arbeitsschutz und die Arbeitssicherheit, die wir mit unserer Arbeitsstättenrichtlinien konformen Planung in diesem Bereich erfüllen. Dadurch können wir gewährleisten, dass neben der Einhaltung von Flucht- und Rettungswegen und der am Arbeitsplatz benötigten Bewegungsfläche auch die benötigte Ausleuchtung des Arbeitsplatzes umgesetzt wird. Zudem ist die Umsetzung barrierefreier Arbeitsplatzgestaltung, die in gleichem Maße zu berücksichtigen ist und über deren Richtlinien wir unser Wissen im Sinne der sozialen Nachhaltigkeit weiter ausbauen möchten (siehe 3. Ziele > Ziel 4: *Hochwertige Bildung*), zu erwähnen. Dennoch wird deutlich, dass unser direkter Einfluss sich lediglich auf Maßnahmen beschränkt, die sich am Ende der Lieferkette befinden.

Zielsetzung

Wir möchten auch künftig unter Berücksichtigung der oben genannten Aspekte mit denjenigen Lieferant:innen zusammenarbeiten, deren Wertekanon mit unserem übereinstimmt. Zum jetzigen Zeitpunkt können wir jedoch keinen Zeithorizont zur Erreichung definierter Ziele vorweisen, der sich auf die Menschenrechte innerhalb der Lieferkette bezieht. Grund dafür ist, dass die Einblicke in die Lieferkette nur begrenzt möglich sind. Uns ist bewusst, dass wir die Lieferketten nicht in Gänze einsehen können und folglich ein unkalkulierbares Risiko in der Nachvollziehbarkeit einzelner Prozessschritte bestehen bleibt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Es bestehen allgemein keine Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Bisher wurde keine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte durchgeführt. Eine Prüfung ist nicht geplant. Bei Verstößen gegen die Menschenrechte können sich die Mitarbeitenden an die für die KAHL GmbH zuständige interne Meldestelle wenden. Diese beruft sich auf das HinSchG - Hinweisgeberschutzgesetz und die EU-Hinweisgeberrichtlinie 1920/1937 (siehe Kriterium 20. *Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten*).

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Eine Erfassung der wenigen neuen Lieferant:innen, mit denen wir eine neue Zusammenarbeit anstreben, besteht nicht. Mit Besuchen an den Produktions-

und Montagestandorten, intensivem Austausch und der Überprüfung von Zertifikaten und Berichten der Herstellenden, basieren unsere Entscheidungen auf persönlicher Faktenerhebung, Einschätzung und Erfahrung. Folglich fokussieren wir uns bisher auf qualitative Kriterien, weil wir mit ausstehen einer Strategie noch keine quantitativen Sozialkriterien definiert haben.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b.** Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c.** Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Aktuell können wir diesen Leistungsindikator nicht erheben, weil gegenwärtig keine quantitativen Sozialkriterien definiert wurden. Wir verfügen über keine Angaben, die Aufschluss über negative Auswirkungen in Bezug auf die Menschenrechte geben. Folglich liegen uns für den Berichtszeitraum keine Fälle von potenziellen oder tatsächlichen Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette vor.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.



Als Familienunternehmen, das seit 1970 in der Region verwurzelt ist, ist es uns ein Anliegen, Organisationen, Vereine und regional ansässige Kultureinrichtungen zu fördern. Im Berichtsraum haben wir in folgenden Bereichen Unterstützung geleistet.

Soziale Bereich

- Viele unserer Mitarbeitenden, Partner:innen, und Herstellenden nehmen an dem jährlich stattfindenden Bauhaus Firmenlauf teil, deren Anmeldegebühr von uns übernommen wird. Im Gegenzug wird ebd. Betrag von jedem der Teilnehmenden, der an der Veranstaltung im KAHL-Team mitläuft, als Spende errichtet. Im Berichtszeitraum kamen alle dadurch gesammelten Spendeneinnahmen dem *ASB-Wünschewagen* zugute, der Menschen in ihrer letzten Lebensphase einen Herzenswunsch erfüllt.
- Möbel, die schon gebraucht aber noch in einwandfreiem Zustand sind, spenden wir an ein in Mannheim ansässiges Frauenhaus. Aufgrund unterschiedlicher Lebens- und Wohnsituationen gibt es immer wieder den Bedarf, bei dem wir mit entsprechenden Produkten behilflich sein möchten.
- Das *Mädchenhaus St. Agnes* in Mannheim gibt jungen Mädchen und Frauen einen Zufluchtsort. Wir unterstützen dabei, die Chancengleichheit zu fördern und durch monetäre Hilfeleistungen zu einem sicheren Zuhause mit Zukunftsperspektive beizutragen.

- Weiter sind die Förderungen im Sportbereich zu nennen, mit der wir zum Erhalt der in der Region ansässigen Vereine und der Unterstützung junger Talente beitragen möchten. Deshalb fördern wir Sportvereine wie bspw. den *TSV Ludwigshafen e.V.*, die Handballmannschaft der *Eulen Ludwigshafen* und die Football Mannschaft *Mannheim Bandits*.
- Auch der jährlich im Mannheimer Rosengarten stattfindende *SportsAward Rhein-Neckar*, der neben herausragenden sportlichen Leistungen auch Tätigkeiten im Vereinsbereich und die damit verbundenen Ehrenämter auszeichnet, wird von uns gefördert.

Kultureller Bereich

- Das Ella & Louis in Mannheim fördern wir als überregional und international bekannter Live Jazz Club. Veranstaltungen und Konzerte unterschiedlicher Art finden hier statt und ermöglichen es den internationalen Jazz-Größen, ein breites musikalische Angebot zu präsentieren.
- Die Veranstaltungsstätte Capitol, die mit Konzerten, Musical & Theater sowie Comedyveranstaltungen ein breites Spektrum kultureller Vielfalt anbietet, zählt auch zu einer der von uns unterstützten Einrichtungen mit dem Ziel des Erhalts und der Förderung von Kulturgut.

Wirtschaftlicher Bereich

- Unsere Räumlichkeiten können von anderen Unternehmen oder Organisationen gebucht werden, um eigene Veranstaltungen, wie bspw. Netzwerktreffen oder Workshops, durchzuführen. Dabei sehen wir unsere Fläche als Multiplikatorin und Begegnungsstätte, die verschiedene Disziplinen, in Form von Unternehmen und Mitarbeitenden, zusammenbringen kann.
- Auch wir selbst organisieren immer wieder Events in unseren Räumlichkeiten, um verschiedene Akteur:innen zusammenzubringen und den Austausch themenübergreifend in entspannter Atmosphäre stattfinden zu lassen.
- Darüber hinaus ist unser Geschäftsführer Jochen Wagner seit vielen Jahren Mitglied im Handelsausschuss der IHK Rhein-Neckar. Gemeinsam mit anderen in der Region ansässigen Unternehmen dient das als Austauschplattform und eröffnet die Chance, aktuelle Themen wirtschaftlicher Natur und aus dem Bereich der nachhaltigen Stadtentwicklung auf regionaler und kommunaler Ebene zu besprechen und die damit verbundenen Fragestellungen, Lösungsansätze und Strategien mitzugestalten.
- Zudem fördern wir das *RNF – Rhein-Neckar Fernsehen* als regionalen Sender im Zuge des *Capitol Talks* sowie über die bereitgestellte Ausstattung des TV-Studios.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
- ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
- iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Im Berichtszeitraum haben wir 19,3 Mio.€ Umsatz erwirtschaftet. Weitere Kennzahlen sind unserer betriebswirtschaftlichen Bilanz zu entnehmen.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Ein für uns u.a. relevantes Gesetzgebungsverfahren ist das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz - LkSG. Eingaben haben wir zu keinem Gesetzgebungsverfahren gemacht. Trotz der für uns noch nicht gesetzlichen Verpflichtung, einen Nachhaltigkeitsbericht nach der CSRD zu veröffentlichen, möchten wir uns mit der Erstellung des vorliegenden DNK-Berichts transparent positionieren.

Als Mitglied im Handelsausschuss der IHK-Rhein-Neckar vertreten wir die eigenen Interessen wie auch die weiterer Wirtschaftsunternehmen und der damit verbundenen Entwicklungen in der Region. Zudem sind wir Mitglied im DMB - Deutscher-Mittelstands-Bund und profitieren hier von den Netzwerkstrukturen und der Möglichkeit des Austauschs mit anderen kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Es werden keine monetären oder nicht monetären Spenden an Parteien oder politische Amtsträger erbracht.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Parteispenden werden von uns nicht durchgeführt. Monetäre und nicht monetäre Spenden werden ausschließlich an die unter 18. *Gemeinwesen* aufgeführten Organisationen und Vereine getätigt.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.



Verantwortung

Beginnend in der Geschäftsführung und bei den Führungskräften besteht allgemeines Wissen über die für das Unternehmen relevanten Gesetze, Regeln und Vorschriften. Folglich sind alle Mitarbeitenden angehalten, sich an die aktuelle Gesetzeslage und den damit in Zusammenhang stehenden Regularien zu halten. Darunter fällt auch die Einhaltung der DSGVO - Datenschutzgrundverordnung, die im Besonderen in der Zusammenarbeit mit unseren externen Stakeholdern, wie den Kund:innen, Lieferant:innen und weiteren Partner:innen, zum Tragen kommt. Um unserer Verantwortung und denen mit der Gesetzgebung in Zusammenhang stehenden Verhaltensrichtlinien gerecht zu werden, finden regelmäßig Schulungen durch einen externen Datenschutzbeauftragten statt. Das stärkt die Kompetenz der Mitarbeitenden im Umgang mit Daten und Medien auf analogem und digitalem Weg. Weiter findet ein jährliches Audit durch ebd. Datenschutzbeauftragten statt, um die Einhaltung der Anforderungen zu überprüfen. Zudem wurden mit dem 2023 in Kraft getretenen HinSchG – Hinweisgeberschutzgesetz alle Mitarbeitenden über ihre Rechte hinsichtlich möglicher Korruptionsmeldungen und der entsprechenden Meldestelle aufgeklärt. Die Mitarbeitenden werden darüber hinaus durch das Vorleben der Führungskräfte für Compliance-Themen sensibilisiert. Zudem können die Mitarbeitenden und Führungskräfte sich durch internationale Fachliteratur, Informationen über die IHK, den BDIA - Bund Deutscher Innenarchitektinnen und Innenarchitekten sowie den DMB - Deutscher Mittelstands-Bund informieren und an Schulungen teilnehmen.

Bestechung und Korruption

In unserer Tätigkeit als Großhandels- und Dienstleistungsunternehmen sind wir dem Risiko von Produktionsfehlern und einer damit verbundenen Rufschädigung ausgesetzt. Weitere wesentliche Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit, aus unseren Geschäftsbeziehungen oder unserem Warenverkauf ergeben, bestehen nicht. Dennoch bestehen branchenübergreifend potenzielle Risiken im Bereich von Bestechung und Korruption, die im Besonderen die Zusammenarbeit mit externen Stakeholdern und den damit verbundenen Geschäftsbeziehungen betreffen können.

Eine Beeinflussung oder Korruption durch Spenden und Geschenke findet nicht statt. Geschenke, die durch externe Stakeholder an Mitarbeitende gerichtet sind, oder solche, die von Mitarbeitenden übergeben werden, übersteigen nicht den Rahmen einer kleinen Aufmerksamkeit. Uns ist es wichtig, zu betonen, dass es sich hierbei ausschließlich um Gesten handelt, die nicht der Übervorteilung einzelner Mitarbeitenden, Kund:innen oder Lieferant:innen dienen oder zweckentfremdet werden. Folglich sind auch die Geschenke der Mitarbeitenden an externe Stakeholder als Aufmerksamkeiten zu verstehen, die den üblichen Rahmen einer Geschäftsbeziehung nicht übersteigen. Weder die Annahme noch die Übergabe führt zu Verpflichtungen oder Beeinflussung, die vergangene oder künftige Geschäftsbeziehungen betreffen.

Die durch uns erbrachten Spenden richten sich an die unter 18. *Gemeinwesen* aufgeführten Vereine und Organisationen, die wir unter Berücksichtigung des Bedarfs und mit dem Ziel, vorrangig Bereiche der sozialen und kulturellen Vielfalt nachhaltig zu unterstützen, ausgewählt haben. Diese Spenden stehen in keinem Zusammenhang zu politischer oder wirtschaftlicher Einflussnahme im Sinne von Korruption, Bestechung oder Vorteilnahme.

Zielsetzung

Wir verfügen nicht über einen Code of Conduct. Jedoch basiert die Zusammenarbeit mit allen internen und externen Stakeholdern auf einem Wertekanon des Vertrauens. Auch in Zukunft möchten wir gesetzeskonform arbeiten und handeln und erwarten die Einhaltung dieses Maßstabs auch von unseren Stakeholdern. Quantitative Ziele sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht definiert, da keine ganzheitliche Strategie ausgearbeitet ist.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.
- b.** Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

In dem Berichtszeitraum liegen keine Fälle, die im Zusammenhang mit Korruption stehen, vor. Eine Prüfung der Korruptionsrisiken ist zum aktuellen Zeitpunkt nicht geplant.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

In dem Berichtszeitraum liegen keine Fälle, die im Zusammenhang mit Korruption stehen, vor.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

- i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
- ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
- iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

In dem Berichtszeitraum liegen keine Fälle, die im Zusammenhang mit der Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften, die im sozialen und wirtschaftlichen Bereich stehen, vor.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.