

Nachhaltigkeitsbericht 2025

nach dem
GRI Content Index 2025

Berichtendes Unternehmen ist die:

Maschinenbau und Service GmbH
Eisenbahnstraße 3

D-06132 Halle

Datum der Fertigstellung des Berichts:

11.03.2026

Die Berichterstellung erfolgte durch:

Holger Kossira-Ay
Maschinenbau und Service GmbH

Die Berichterstattung wurde extern begleitet von:

Deutsches Institut für Nachhaltigkeit & Ökonomie

Anwendungserklärung:

Unser Unternehmen hat die in diesem GRI-Index genannten Informationen für das **Kalenderjahr 2025** unter Bezugnahme auf die GRI-Standards, gültig ab 01.01.2025, berichtet.

Inhalte dieses Berichts wurden zudem themenbezogen...

Validiert durch: *Nachhaltigkeits-Zertifizierung unseres Unternehmens*

Belegdokument: *Nachhaltigkeitszertifikat*

Verwendeter GRI 1

GRI 1: Grundlagen 2021

Die Berichterstattung folgt den Prinzipien der:

Lebensqualität
Unternehmenssicherung
Nachhaltigkeit

Verwendeter GRI 1 GRI 1: Grundlagen 2021

GRI Standard

GRI - Angabe

GRI 2 (2021)

Allgemeine Angaben

GRI 2-1

Unternehmensprofil

GRI 2-2

Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung berücksichtigt werden

GRI 2-3

Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle

GRI 2-4

Richtigstellung, oder Neudarstellung von Informationen

GRI 2-5

Externe Prüfung

GRI 2 (2021)

Wesentliche Themen

GRI 2-6

Aktivitäten, Wertschöpfungskette und Geschäftsbeziehungen

GRI 2-7

Angestellte

GRI 2-8

Mitarbeitende, die keine Angestellten sind

GRI 2-9

Führungsstruktur und Zusammensetzung

GRI 2-10

Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans

GRI 2-11

Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans

GRI 2-12

Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung von Problembewältigung

GRI 2-13

Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen

GRI 2-14

Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung

GRI 2-15

Interessenkonflikte

GRI 2-16

Übermittlung kritischer Anliegen

GRI 2-17

Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans

GRI 2-19

Vergütungspolitik

GRI 2-22

Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung

GRI 2-23

Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen

GRI 2-24

Einbeziehung politischer Verpflichtungen

GRI 2-25

Verfahren für die Beseitigung negativer Auswirkungen

GRI 2-27

Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen

GRI 2-28

Mitgliedschaft in Verbänden und Verordnungen

GRI 2-29

Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

GRI 2-30

Tarifverträge

GRI Standard
GRI - Angabe
GRI 2 (2021)

GRI 201 (2016)	GRI 201-1	Grundlage des wirtschaftlichen Handelns
	GRI 201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für das Unternehmen
	GRI 201-3	Betriebliche und soziale Zuwendungen
	GRI 201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand
GRI 202 (2016)	GRI 202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Eintrittsgehalts zum gesetzlichen Mindestlohn
	GRI 202-2	Anteil der lokal angeworbenen Führungskräfte
GRI 203 (2016)	GRI 203-1	Investitionen in die Infrastruktur
	GRI 203-2	Wesentliche indirekte wirtschaftliche Auswirkungen
GRI 204 (2016)	GRI 204-1	Beschaffungspraktiken
GRI 205 (2016)	GRI 205-1	Auf Korruptionsrisiken geprüfter Standort
	GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zur Korruptionsbekämpfung
	GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen
GRI 206 (2016)	GRI 206-1	Rechtsverfahren durch wettbewerbswidriges Verhalten
GRI 207 (2019)	GRI 207-1	Steuerkonzept
	GRI 207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement
	GRI 207-3	Einbeziehung von Stakeholdern von steuerlichen Bedenken
GRI 3 (2021)	GRI 3-1	Vorgehen zur Bestimmung der wesentlichen Themen
	GRI 3-2	Liste der wesentlichen Themen
	GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen
GRI 301 (2016)	GRI 301-1	Eingesetzte Maschinen und Materialien nach Gewicht
	GRI 301-2/3	Eingesetzte Materialien, Sekundärrohstoffe, wiederverwertete Produkte und Verpackungsmaterialien
GRI 302 (2016)	GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens
	GRI 302-2	Energieverbrauch außerhalb des Unternehmens
	GRI 302-3	Energieintensität
	GRI 302-4/5	Verringerung des Energieverbrauchs
GRI 303 (2018)	GRI 303-1	Wasserentnahme nach Quellen
	GRI 303-2	Durch Wasserentnahme erheblich beeinflusste Quellen
	GRI 303-3	Zurückgewonnenes und wiederverwertetes Wasser
	GRI 303-4	Wasserrückführung
	GRI 303-5	Wasserverbrauch
GRI 304 (2018)	GRI 304-2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten auf die Biodiversität
	GRI 304-3	Geschützte oder renaturierte Lebensräume

GRI Standard
GRI - Angabe

GRI 305 (2016)	GRI 305-1	Direkte Treibhausgasemissionen Scope 1
	GRI 305-2	Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen Scope 2
	GRI 305-3	Sonstige indirekte Treibhausgasemissionen Scope 3
	GRI 305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen
	GRI 305-5	Senkung der Treibhausgasemissionen
	GRI 305-6	Emissionen Ozon abbauender Substanzen
	GRI 305-7	Andere signifikante Luftemissionen, Stickstoff- u. Schwefeloxide
GRI 306 (2020)	GRI 306-1	Anfallender Abfall und erheblich abfallbezogene Auswirkungen
	GRI 306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen
	GRI 306-3	Angefallener Abfall
	GRI 306-4	Abfall zur Rückgewinnung
	GRI 306-5	Zur Entsorgung bestimmter Abfall
GRI 307 (2020)	GRI 307-1	Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und Vorschriften
GRI 308 (2016)	GRI 308-1	Umweltbewertung der Lieferanten, nachhaltige Beschaffung und Risiko-Analyse
	GRI 308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen
GRI 401 (2016)	GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Fluktuation
	GRI 401-2	Betriebliche Leistungen für Angestellte
	GRI 401-3	Gewährung der Elternzeit
GRI 403 (2018)	GRI 403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz
	GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen.
	GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste
	GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung für Arbeits-Sicherheit und Gesundheit
	GRI 403-5	Schulung bzw. Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.
	GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter
	GRI 403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeits-Sicherheit und Gesundheit erfasst sind
	GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen
	GRI 403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen
GRI 404 (2016)	GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten.
	GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe
	GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und der Beruflichen Entwicklung erhalten

GRI Standard	GRI - Angabe	
GRI 405 (2016)	GRI 405-1 GRI 405-2	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Männern und Frauen.
GRI 406 (2016)	GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Maßnahmen
GRI 407 (2016)	GRI 407-1	Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen
GRI 408 (2016)	GRI 408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko Für Vorfälle von Kinderarbeit
GRI 409 (2016)	GRI 409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit.
GRI 410 (2016)	GRI 410-1	Menschenrechtspolitik und Verfahren
GRI 411 (2016)	GRI 411-1	Vorfälle von Rechtsverletzungen indigener Völker
GRI 412 (2016)	GRI 412-1	Geschäftsstandorte mit Prüfung der Menschenrechte
GRI 413 (2016)	GRI 413-1 GRI 413-2	Betriebsstätten mit Einbindung lokaler Gemeinschaften Geschäftstätigkeiten mit erheblichen negativen Auswirkungen Lokale Gemeinschaften
GRI 414 (2016)	GRI 414-1 GRI 414-2	Lieferantenbewertung nach sozialen Kriterien Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette, ergriffene Maßnahmen
GRI 415 (2018)	GRI 415-1	Politische Einflussnahme / Parteispenden
GRI 416 (2016)	GRI 416-1	Beurteilung der Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit.
	GRI 416-2	Verstöße bei Auswirkungen von Produkten oder Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit.
GRI 417 (2016)	GRI 417-1	Produkt- und Dienstleistungs-Kennzeichnung. Pflichten
	GRI 417-2	Verstöße bei Produkt- und Dienstleistungskennzeichnung
	GRI 417-3	Verstöße bei Marketing und Kommunikation
GRI 418 (2016)	GRI 418-1	Begründete Beschwerden in Verbindung mit der Verletzung von Kundendaten
	GRI 418-2	Anzahl der Fälle von Datenverlust bei Kunden
	GRI 418-3	Maßnahmen zum Schutz der Kundendaten
GRI 419 (2016)	GRI 419-1	Formelle Richtlinien und deren Einhaltung

GRI 2-1: Unternehmensprofil

Wichtigste Branchen, Leistungen und Produkte

Unseren gewerblichen und kommunalen Kunden bieten wir national und international ein breites Spektrum an Leistungen und Produktvarianten. Mit einer Vielzahl an erbrachten Leistungen, die sich immer eng nach den Anforderungen unserer Kunden orientieren, und einem hoch professionellem Leistungskonzept, sind wir der zuverlässige Partner unserer Kunden.

Branchen:

Schienenverkehr

Leistungen und Produkte:

Wir sind Ihr Partner für die Instandsetzung von Triebzügen.

Unsere Leistungen bestehen aus den Bereichen:

- Instandhaltung mit der Revision von elektrischen und Dieseltriebzügen, der Revision von Drehgestellen, Komponententausch und Instandhaltungsfristen.
- Instandsetzung durch Unfallreparatur von elektrischen und Dieseltriebzügen, Drehgestell-Instandsetzung sowie Korrosionssanierung.
- Zudem bieten wir umfangreiche Leistungen auf den Gebieten der Modernisierung, Digitalisierung, Hochrüstung sowie Lackierung an.



Hauptsitz des Unternehmens

Maschinenbau und Service GmbH

Zentrale:

Maschinenbau und Service GmbH
Eisenbahnstraße 3
D-06132 Halle

Maschinenbau und Service GmbH Telekommunikation:

Telefon: +49 (0) 345 / 772 - 3330

Telefax: +49 (0) 345 / 772 - 3558

Maschinenbau und Service GmbH Online:

E-Mail: info@msg-ammendorf.de

Internet: www.msg-ammendorf.de

Tätigkeitsschwerpunkt und Anzahl der Standorte

Einen regional bezogenen Tätigkeitsschwerpunkt der Maschinenbau und Service GmbH gibt es nicht. Das Unternehmen mit dem Stammsitz in Halle im Bundesland Sachsen-Anhalt ist national und international tätig.

Rechtsform

GmbH, Gesellschaft mit beschränkter Haftung

Vertreten durch den Geschäftsführer:

Herr Thomas Tautz

Bediente Märkte

Die Maschinenbau und Service GmbH bedient ausschließlich den gewerblichen Kunden.

Dies in den Branchen

Schienenverkehr

GRI 2-1 Fortsetzung

Größe des Unternehmens **Gesamtzahl der Beschäftigten:**
240 Mitarbeiter (Stand 31.12.2025)

Geschäftsstandort:
Die Maschinenbau und Service GmbH befindet sich in Halle / Sachsen-Anhalt

Gesamtkapitalisierung nach Verbindlichkeiten
Hierzu werden Abgaben ausschließlich über den Bundesanzeiger veröffentlicht.

Menge der gelieferten Dienstleistungen und Produkte:
Wird über die IT exakt erfasst und dokumentiert.

Informationen über Personal und andere Arbeitskräfte

Das Team der Maschinenbau und Service GmbH besteht ausschließlich aus in Vollzeit und Teilzeit beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Eine Aufschlüsselung nach Region, Herkunft, Alter und Geschlecht, Angestellten und weisungsgebundenem Personal wird geführt. Saisonbedingte, oder auftragsbedingte Schwankungen der Mitarbeiterzahlen gibt es in keinem bedeutenden Umfang.

GRI 2-2: Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung berücksichtigt werden

Wir bekennen uns zu den 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Weltgemeinschaft und deren Agenda 2030.



Key Performance Indikatoren

Themenfeld	Angabe	Bemerkungen und Ziele
1. Struktur der Belegschaft		
1.1 Gesamtzahl der Belegschaft	240	Ziel 2026: gleichbleibend; Steigerung der Produktivität
1.2 Anteil an Männern	222	Ziel 2026: gleichbleibend
1.3 Anteil an Frauen	18	Ziel 2026: gleichbleibend
1.4 Anteil an Frauen in Führungspositionen	3	Ziel 2026: gleichbleibend
1.5 Anzahl an Auszubildenden	7	Es soll zukünftig mehr ausgebildet werden
1.6 Nationalitäten	2	Prinzip der Gleichbehandlung; angebotener Deutschkurs für Mitarbeitende während der Arbeitszeit
1.7 Menschen mit Behinderung	5	Prinzip der Gleichbehandlung; Barrierearmer Betrieb
1.8 Fluktuationsquote	1%	Durch umfassende Maßnahmen weiter sinkend. Ziel 2026: < 10 %
1.9 Gleichstellung	Ja	Prinzip der Gleichbehandlung; Ziel 2026: Berufung einer Gleichstellungsbeauftragten
1.11 Mitarbeitende in Vollzeit	219	Ziel 2026: gleichbleibend
1.12 Mitarbeitende in Teilzeit	18	Ziel 2026: gleichbleibend
1.13 Geringfügig Beschäftigte	4	Ziel 2026: gleichbleibend
1.14 Mitarbeitende mit unbefristetem Arbeitsvertrag	233	Ziel 2026: Steigerung des Anteils der unbefristeten Arbeitsverträge um 2 %
1.15 Mitarbeitende mit befristeten Arbeitsvertrag	8	Ziel 2026: Senkung des Anteils der befristeten Arbeitsverträge um 2 %
1.16 durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	8	Ziel 2026: gleichbleibend
1.17 durchschnittliches Alter der Mitarbeitenden in Jahren	47	Prinzip der Gleichbehandlung
2. Umwelt und Energie		
2.1 Stromverbrauch	2.533.566 kWh	Durch umfassende Maßnahmen weiter sinkend. Ziel 2026: Senkung des Stromverbrauchs um > 2 % / Jahr;
2.2 Anteil des Ökostroms am gesamten Stromverbrauch	41, 23 %	Ziel 2026: Steigerung des Anteils von Ökostrom auf 100%; Abschluss eines Ökostrom-Vertrages
2.3 Anteil selbsterzeugter Ökostrom am gesamten Stromverbrauch	37,96 %	Ziel 2026: Steigerung des selbsterzeugten Stroms durch Erweiterung der Photovoltaikanlage um 5 Prozent
2.3 Gasverbrauch	7.458.990 kWh	Durch umfassende Maßnahmen weiter sinkend. Ziel 2026: Senkung des Gasverbrauchs um > 2 % / Jahr
2.4 Wasserverbrauch	1497 m³	Ziel 2026: Senkung des Wasserverbrauchs um > 2 % / Jahr;
2.5 CO2-Emissionen	3.725,186 t	Ziel 2026: Senkung der CO2 Emissionen um > 7 % / Jahr
2.6 Abfallaufkommen	239,05 t	Ziel 2026: Senkung um bis zu 5%

3. Arbeits- und Gesundheitsschutz		
3.1 Unfallzahlen meldepflichtig	11	Ziel 2026: 0
3.2 Wegeunfälle	1	Ziel 2026: 0
3.3 Krankheitsquote	8,25%	Ziel 2026: deutlich < 4 %
4. Aus- und Weiterbildung, Schulungen		
4.1 Stunden je Mitarbeitenden und Jahr	21,7	Ziel 2026: Ausweitung des Schulungsangebotes; Erhöhung der Schulungsstunden in der Belegschaft um 6 % / Jahr
4.2 Arbeits- und Gesundheitsschutz	Ja	u.a. externe Fachkraft für Arbeitssicherheit, externer Betriebsarzt, interne Ersthelfer und Sicherheitsbeauftragte im Betrieb vorhanden; Regalbeauftragte; regelmäßige Gesundheitschecks der Mitarbeitenden; Gefährdungsbeurteilung aller Unternehmensbereiche durch externe Fachkraft
4.3 Arbeitsrecht	Ja	die externe Meldestelle hat keine Verstöße und Verletzungen erhalten
4.4 Kundensicherheit und -sicherheit	Ja	Zertifizierung nach ISO 9001:2015 u.a. für persönliche Schutzausrüstung – Bearbeitungsprozesse von Beschaffung, Einrichtung, Aufbereitung, Kontrolle, Reparatur bis zur Auslieferung; interner Hygienebeauftragter
4.5 Brandschutz	Ja	Brandschutzkonzept, externer Brandschutzbeauftragter, interne Brandschutzhelfer, Notfallpläne, Brandschutzschulung, Meldeanlage
5. Managementsysteme		
5.1 Nachhaltige Beschaffung	Ja	Business Partner Code of Conduct nach ISO 26000; Interne Beschaffungsrichtlinie; Schulung im Unternehmen und bei Lieferanten
5.2 Lieferantenbewertungen nach CSR Nachhaltigkeits-Risikoanalyse	Ja	Formelle Richtlinie nach ISO 26000; Anwendung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes; Durchführung von Lieferantenbefragungen und -bewertungen sowie jährliches Audit eines Lieferanten.
5.3 Lieferanten-Kontrolle nach REACH Compliance	Ja	Aktive Kontroll- und Mahnprozesse durch Mitarbeitende: Anzahl an Lieferantenmahnungen: 0
5.4 Umweltmanagement	Ja	Weitere Ausbau in 2026
5.5 Energiemanagement	Ja	Weitere Ausbau in 2026
5.6 Rohstoffmanagement	Ja	Statistiken, Strategie, IRO-Analyse und Wasserbilanz vorhanden (nach ISO 14001:2015)
5.7 Abfallmanagement	Ja	Register und Bilanz vorhanden; Dokumentation der Abholungsprozesse (nach ISO 14001:2015); Zusammenarbeit mit spezialisierten Entsorgern und Recyclern
5.8 Gefahrstoffmanagement	Ja	Externer Gefahrgutbeauftragter, Gefahrstoffverzeichnis, Gefährdungsanalyse, Substitutionsprüfungen und Notfallpläne vorhanden

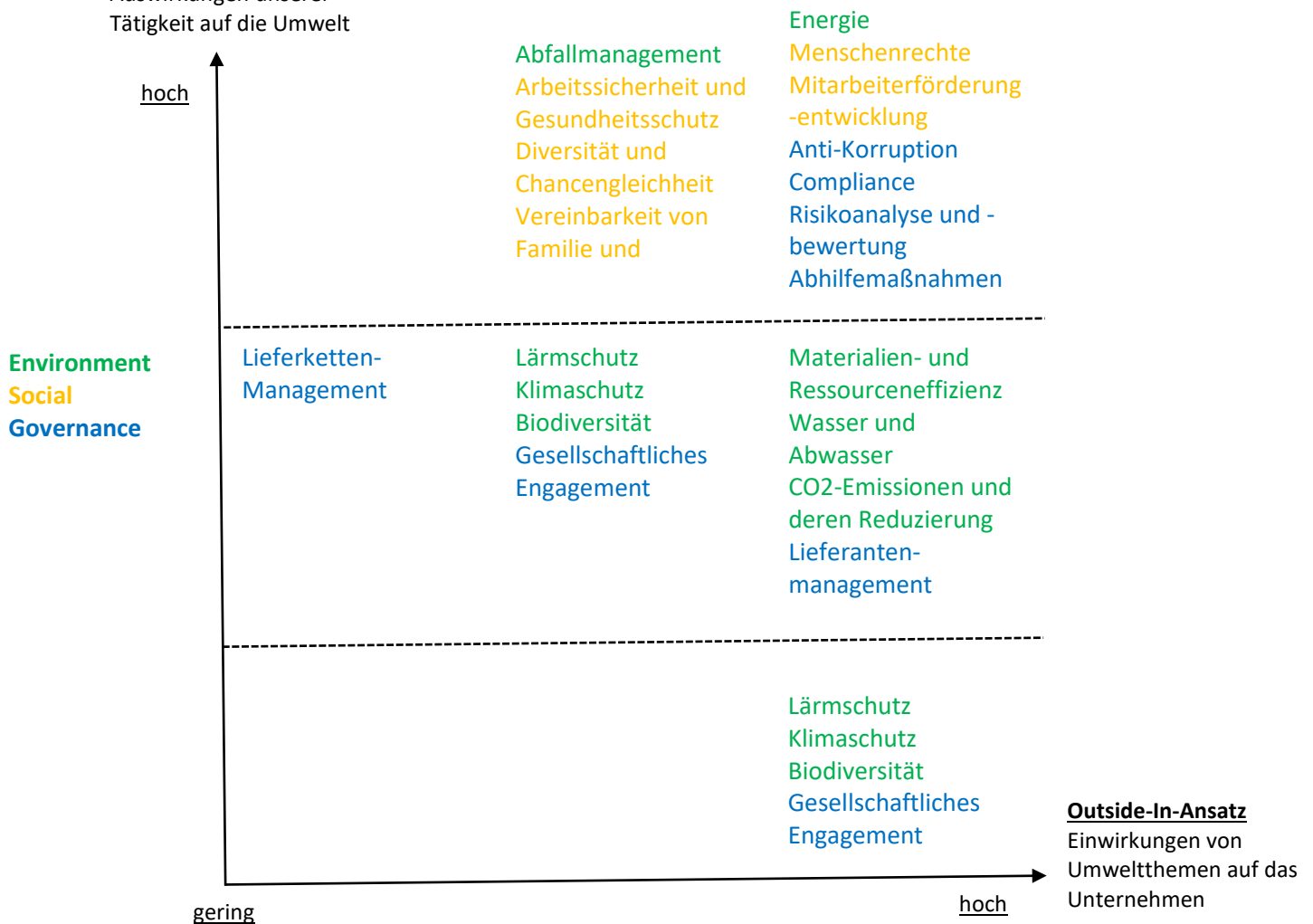
5.9 Nachhaltigkeitsmanagement	Ja	Nachhaltigkeitspolitik und -strategie vorhanden; Mitglied und Unterstützer der Global Compact Initiative
5.10 Unternehmensethik	Ja	Formelle Richtlinie nach ISO 26000; Schulung im Unternehmen und bei Lieferanten
5.11 Menschenrecht	Ja	Formelle Richtlinie nach ISO 26000; Schulung im Unternehmen und bei Lieferanten
5.12 Biodiversität	Ja	Formelle Richtlinie nach CBD Convention on Biological Diversity der UNCED (Vereinte Nationen für Umwelt und Entwicklung)
5.13 Vermeidung und Verschwendung von Abfällen, Energie, Ressourcen und Rohstoffen	Ja	Regeln der Verschwendung im Unternehmen; Schulung im Unternehmen, Abfallbilanz, Umweltbilanz, Umweltbeauftragter
5.14 Sensibilisierung für Korruption	Ja	Formelle Richtlinie nach ISO 26000; Antikorruptionsschulung, Bestandteil im Arbeitsvertrag, externe Meldestelle, Bestätigung durch Wirtschaftsprüfer
6. Extern bestätigte bzw. eingeführte Verfahren		
6.1 Flexible Arbeitsorganisation mit Ausgleich durch Bezahlung oder Freizeitausgleich	Ja	Entsprechend geltendem Gesetz; Kontrolle der Einhaltung durch Führungskräfte
6.2 Antikorruptionsverfahren mit Abhilfesystem für Zuwiderhandlung	Ja	Formelle Richtlinie nach ISO 26000; Etabliertes Hinweisgebersystem mit externer Meldestelle. Anzahl von Verstößen: 0
6.3 Verfahren zur Gleichstellung von Frauen. Geschäftsbeziehung zu Betrieben, die von Frauen geführt werden.	Ja	Formelle Richtlinie nach ISO 26000; Wird im Bereich nachhaltige Beschaffung geschult bzw. unterwiesen; Prinzip der Gleichbehandlung
6.4 Beschwerdemanagement mit Abhilfeverfahren	Ja	Formelle Richtlinie nach ISO 26000; Etabliertes Hinweisgebersystem mit externer Meldestelle; Schulung im Unternehmen
6.5 Verfahren zur Sicherstellung der Kundengesundheit	Ja	Bearbeitungsprozesse von Beschaffung, Einrichtung, Aufbereitung, Kontrolle
6.6 Maßnahmen nach Datenschutzverordnung. Sicherstellung von Datenschutz und Abhilfeverfahren bei Verstößen.	Ja	Technische und organisatorische Maßnahmen zur Sicherstellung von Datenschutz etabliert; interne Datenverarbeitungsrichtlinie, Schulung im Unternehmen, externer Datenschutzbeauftragter, interner Datenschutzkoordinator
6.7 Science-Based Target 1,5°C. Managementsystem zur Überwachung der Verbräuche von Energie und Ressourcen.	Ja	Bekennung zu den 17 Sustainable Development Goals der Weltgemeinschaft und deren Agenda 2030; Festgelegte Roadmap zu einem klimaneutralen Unternehmen (Netto-Null-Emissionsziel);
6.8 Sozialer Dialog	Ja	Interessenabfrage der Mitarbeitenden abgefragt; Ziel 2026: Etablierung von Befragungen von 100% der Mitarbeitenden und Beibehalten konstruktiver Beziehungen zu den Mitarbeitenden

Doppelte Wesentlichkeitsanalyse

Die Analyse orientiert sich am Prinzip der doppelten Wesentlichkeit. Diese berücksichtigt einerseits die Auswirkungen von Nachhaltigkeitsthemen auf die Geschäftsrelevanz als auch die Auswirkungen des unternehmerischen Handelns auf Gesellschaft und Umwelt.

Inside-Out-Ansatz

Auswirkungen unserer Tätigkeit auf die Umwelt



GRI 2-3: Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle

Berichtszeitraum

Der vorliegende Bericht bezieht sich auf den Geschäftszeitraum 01.01.2025 bis 31.12.2025

Berichtszyklus

Ab 2023 jedes Jahr

Kontaktstelle

Ansprechpartner bezüglich des Berichts und seiner Inhalte ist Herr Holger Kossira-Ay, Leiter Qualitätssicherung / UMB der Maschinenbau und Service GmbH.

Um die Qualität der Berichterstattung sicherzustellen, wird in Anlehnung an die Prinzipien des Standards der **Global Reporting Initiative (GRI)** mit der Option der freien CSR-Berichterstattung, berichtet.

Der Bericht folgt im Aufbau und seiner Gliederung dem GRI Content Index gemäß des Berichtsstandards „GRI-Standard“, welcher als Leitfaden diese Berichtsstruktur stützen soll. Der Bericht in Aufbau und Gliederung ist entsprechend tabellarisch in durchnummerierter Folge aufgebaut. Seine Inhalte können sich immer nur auf die mit dem Unternehmen in Verbindung stehenden Zahlen, Fakten, Aussagen und anderem beziehen.

Die verwendeten Kennzahlen des GRI-Standards sind in einer Übersicht am Anfang des Berichts aufgelistet und werden zusätzlich neben den entsprechenden Textpassagen kenntlich gemacht.

GRI 2-4: Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen

Der Umfang des Berichts deckt ökonomische, ökologische und soziale Einflüsse des Unternehmens im Gesamten ab.

Aufgrund der Übersichtlichkeit wird sich auf die Nachhaltigkeitsindikatoren konzentriert, welche die höchste öffentliche Relevanz haben. Umweltdaten von erhaltenen Lieferungen und Leistungen werden mit einbezogen. Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht dokumentiert unser Unternehmen seine komplexe Wahrnehmung seiner gesellschaftlichen Verantwortung als Unternehmen in deren Branche.

Zur Bestimmung der Berichtsinhalte wurde ein eigens hierfür initiiertes Prozess der Wesentlichkeitsanalyse herbeigeführt. Die unter anderem auch in Form eines Audits zur Verifizierung durch das Deutsche Institut für Nachhaltigkeit & Ökonomie. Dies gemäß den Reporting-Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI).

Aussagen über künftige Unternehmens- und Marktentwicklungen gehen vom Stand der Informationen und Prognosen zum Zeitpunkt der Berichtsveröffentlichung aus.

Nach dem aktuellen Kenntnisstand entsprechen die enthaltenen Informationen, Zahlen und Daten der Wahrheit. Siehe dazu auch den Disclaimer auf der vorletzten Seite dieses Berichts. Eine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit wird jedoch nicht übernommen.

Weitere internationale Standards, an denen sich unser Unternehmen orientiert, sind: ISO 26000 / ISO 9001 / ISO 14001 / DIN EN 16247-1/ DIN EN 14065 / ESG / UN-SDGs und CSR.

Die im Bericht veröffentlichten Inhalte sind so aus dem im Unternehmen tatsächlich vorhandenen und gelebten Managementansätzen und Nachhaltigkeitsaspekten zusammengetragen worden. Die Berichterstattung erfolgt auch auf Grundlage verschiedener unternehmensinterner Quellen. Zur Erstellung von Berichtsinhalten sowie zur Sicherung der Datenqualität erfolgte die Orientierung am internationalen Standard.

GRI 2-5 Externe Prüfung

Der vorliegende CSR-Bericht wurde mitentwickelt vom Deutschen Institut für Nachhaltigkeit & Ökonomie in Münster. Durch ein externes Audit, welches ebenfalls vom Institut in unserer Außen-Betriebsstätte vor Ort bei der Erstberichterstattung durchgeführt wurde, konnten Inhalte des Berichts und von uns gemachte Angaben verifiziert werden. Die Qualität dieses CSR-Berichts wurde durch ein Verifizierungszertifikat vom Deutschen Institut für Nachhaltigkeit & Ökonomie bestätigt. Grundsätzlich wird darauf hingewiesen, dass diese Berichterstattung rein freiwillig geschieht und damit nicht prüfungsrelevant ist.

Folgende MANAGEMENT-SYSTEME werden als intern eingeführt bzw. als angestrebt bestätigt:

Umweltmanagement
Energiemanagement
Abfallmanagement
Management zu CO2-Emissionen
Arbeits- und Gesundheitsschutz Management
Arbeits- und Menschenrechte Management
Management zur Unternehmens-Ethik
Nachhaltige Beschaffung Management
Lieferantenbewertungs-Management
Risiko-Management
Zur Gleichstellung von Frauen
Management zur Abhilfe bei Verstößen, Beschwerden und Gefahren

Validiert durch: *Nachhaltigkeits-Zertifizierung unseres Unternehmens*

Belegdokument: *Nachhaltigkeitszertifikat*

GRI 2 (2021)

Wesentliche Themen

GRI 2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und Geschäftsbeziehungen

Die Maschinenbau und Service GmbH legt großen Wert auf eine geschulte nachhaltige Beschaffungspraxis und achtet neben qualitativen Eigenschaften auch auf die Herkunft beim Bezug von Waren über externe Lieferanten.

Dies ist auch im Compliance-Management und unserem Code of Conduct für Lieferanten des Unternehmens verankert.

So achtet man auf:

- Zuverlässigkeit und faire Arbeitsweise
- Ressourcenschonung
- Leistungsfähigkeit
- Rückverfolgbarkeit der Waren und Rohstoffe
- Ökologische Verträglichkeit

- Ausschluss von Kinderarbeit, Korruption, Ausbeutung und Diskriminierung
- Einhaltung geltender Gesetze

Zudem ist ein Lieferantenbewertungssystem etabliert.

Mit einem Lieferantenbewertungsbogen werden konform des Lieferkettengesetzes auf freiwilliger Basis Lieferantenbefragungen umgesetzt. Dies unter anderem zu den Themen Umwelt, Energie, Unternehmensethik, CO₂-Emissionsreduzierung, Compliance und nachhaltige Beschaffung. Daraus abgeleitet wird auch ein Bewertungssystem zur Risikobewertung umgesetzt.

Unser Managementsystem zur Lieferantenbewertung wurde durch das Deutsche Institut für Nachhaltigkeit & Ökonomie im Rahmen einer durchgeführten Validierung bestätigt. Diese wurde nach Inhalten der ISO 26000, CSR, UN-SDGs und ESG durchgeführt. Es fand ein umfassendes Audit vor Ort statt. Auch unsere Verpflichtung zur Orientierung und Anerkennung von CSR-Kriterien und deren öffentliche Positionierung wurden bestätigt.

Vorsprung durch Innovation – das Vorsorgeprinzip des Unternehmens baut auf folgenden vier Ebenen auf:

1. Integriertes Qualitätsmanagement und digitaler Service.

Mit dem betrieblich entwickelten Qualitätsmanagement-Konzept sichern wir eine kontinuierlich hohe Leistungserbringung ab. Es beinhaltet alle Aspekte zur Sicherung und Dokumentation der umfassenden Qualität unserer Leistungen, Produkte und im Service. Von den auftragsspezifischen Anforderungen über Personaleinsatz- und Arbeitsablaufpläne, Sonderbeauftragungen, Reklamationsbearbeitung und die Qualitätskontrolle bis hin zur Beschaffung. Durch unseren online abrufbaren Service werden all diese Informationen transparent.

- Ganzheitliches umweltfreundliches Konzept
- Nachhaltige Dienstleistungen und ganzheitlicher Service
- Mitarbeiterweiterbildung und –Förderung
- Umwelt- und Klimaschutz
- Top moderne und umweltfreundliche Technik
- Elektronische Qualitätssicherung
- Innovatives Service Know-how

2. Bedarfsanalyse und Leistungsauswertung

Optimale Qualität und Top-Leistung setzen eine genaue Kenntnis über das jeweilige Produkt voraus. Wir wollen, dass unsere Kunden von Anfang an mit unseren Leistungen und Produkten zufrieden sind. Dafür schaffen wir zu Beginn unserer Zusammenarbeit die Voraussetzungen durch eine genaue Bedarfsanalyse, ein Ressourcen- und kostenoptimiertes Leistungskonzept, exakt auf die individuellen Anforderungen zugeschnitten. Durch regelmäßige Auswertungen fließen Kundenimpulse direkt in die Weiterentwicklung und Qualitätssteigerung unserer Produkte und Leistungen. Jeder Arbeitsprozess wird von uns sorgfältig nachgeprüft. Unser Ziel ist es, ein ehrliches Bild von unserer Arbeit im Sinne des Kunden zu ermöglichen, um maximale Kundenzufriedenheit zu erreichen.

3. Flexible Gestaltung der Arbeitsprozesse

Unser integriertes, auf Grundlage des Leitfadens der ISO 26000 zertifiziertes Qualitätssicherungssystem garantiert die Einhaltung der Qualitätsstandards. Mit unserem digitalen Prozessmanagement entwickeln wir produktive, effiziente und damit kostenbewusste Arbeitsabläufe. Zusätzlich haben wir einen systematischen Qualitätsprozess

entwickelt, der unseren Kunden Sicherheit gibt, dass unsere Produkte und Methoden im Hinblick auf Ökologie, Ökonomie und aktuelle Standards optimiert werden können.

4. Orientierung an ISO 26000

Gesellschaftliche Verantwortung wird am Handeln im Unternehmen gemessen. Wir orientieren uns an folgenden Aspekten der ISO 26000 und den UN-SDGs:

- Konsumenten Anliegen
- Transparenz und Organisationsführung
- Arbeitsschutzpraktiken
- Achtung der Arbeits-Menschenrechte
- Achtung internationaler Verhaltensstandards und der Rechtsstaatlichkeit

Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

Durch unsere Mitgliedschaft in unterschiedlichsten Verbänden und Interessengruppen suchen wir aktiv einen möglichst breit angelegten Austausch mit verschiedensten Anspruchsgruppen. Durch den Austausch mit Netzwerkpartnern sind wir als Unternehmen immer auf dem aktuellsten Stand des Marktgeschehens. Dies ist ein wichtiger Baustein im Unternehmensgefüge zur Sicherung des Fortbestands und Erhaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen.

Auswirkungen und Chancen

Erfolgreiches Wirtschaften

- Wirtschaftliche Zukunftsvorsorge durch umwelt- und sozialverträgliche Qualitäts- und Ertragssteigerung.
- Intelligente Innovationen entwickeln- bedürfnisgerechte, umwelt- und sozialverträgliche Leistungen und Produkte anbieten.
- Weltweite wirtschaftliche, ökologische und soziale Zusammenhänge verstehen und zukunftsfähig wirtschaften
- Arbeitsplätze erhalten, neue schaffen und die Aus- und Weiterbildung vorantreiben.

Ökologisch sinnvolles Handeln

- Ressourcen schonen und sinnvoll nutzen, Energieproduktivität und Rohstoffproduktivität optimieren
- Treibhausgase reduzieren, Schadstoffemissionen senken, Klimaschutz unterstützen.
- Erneuerbare Energien nutzen, emissionsstarke Energien absetzen.
- Ökosysteme und Artenvielfalt erhalten.
- Ökologische Rohstoffe integrieren
- Gesunde Lebens- und Arbeitsräume schaffen.
- Nachhaltige Beschaffung durch Schulungen und Lieferantenbewertungen ausbauen

Soziales Verantworten

- Beschäftigungsniveau steigern, Chancengleichheit in Bildung & Berufsperspektive bieten.
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern
- Gleichberechtigung bei der Entlohnung von Frauen und Männern in der Gesellschaft
- Von interkulturelle Unternehmensführung profitieren
- Vermeidung von Kinderarbeit, Ausbeutung, Diskriminierung jeglicher Art
- Vermeidung von Gewalt am Arbeitsplatz

GRI 2-7 Angestellte

Mitarbeiter, welche mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden und emotional stark an ein Unternehmen gebunden sind, kündigen weniger häufig, sind seltener abwesend und empfehlen das Unternehmen weiter. Wir betreiben Aktivitäten, damit sich unsere Mitarbeiter am Arbeitsplatz wohl fühlen und sich angemessen entwickeln können.

Das Vereinbaren von Arbeit und Privatleben, die Planungssicherheit und in Entscheidungsprozesse aktiv mit einbezogen zu werden ist neben einer fairen und leistungsbezogenen Bezahlung, von höchster Bedeutung. Unsere Entlohnung ermöglicht unseren Mitarbeitern ein existenzsicherndes Leben. Familienmitglieder, deren soziale und gesundheitliche Versorgung, sowie eine angemessene Wohnsituation kann dadurch sichergestellt werden.

Beschreibung	Prozentsatz
Mitarbeitende, die in eine Benchmark-Analyse bezüglich des existenzsichernden Lohns einbezogen werden	100
Mitarbeitende, die weniger als den existenzsichernden Lohn erhalten	0
Mitarbeitende, die unter dem existenzsichernden Lohn bezahlt werden, einschließlich festangestellter Mitarbeitender und externer Mitarbeitenden	0
Durchschnittliches Lohngefälle der direkten Mitarbeitenden, die weniger als den existenzsichernden Lohn erhalten, im Vergleich zu einem Benchmark für existenzsichernden Lohn	0

Validiert durch: *Nachhaltigkeits-Zertifizierung unseres Unternehmens*

Belegdokument: *Nachhaltigkeitszertifikat*

Die Zusammenarbeit aller Maschinenbau und Service GmbH Beschäftigten basiert auf einer auf Toleranz und Offenheit ausgerichtete und interkulturelle Unternehmensführung.

Alle Mitarbeitenden werden entsprechend der unternehmensinternen – nach international anerkannten Standards – ökologischen, sozialen und arbeitsschutzbetreffenden Grundsätzen geschult, sodass diese Anwendung im Alltag finden. Unternehmensphilosophie, Leitlinien, Compliance und Verhaltensregeln werden in einer eigens dafür entwickelten Arbeitsmatrix den Mitarbeitenden kommuniziert und an die Hand gegeben. Ein spezielles Verfahren zur Meldung von Bedenken in Bezug auf ethisch nicht vertretbares oder rechtswidriges Verhalten, sowie Anliegen der Integrität wird im Unternehmen etabliert. Es wird zudem im Betrieb ein offenes Miteinander gepflegt. Mitarbeitende finden nach Bedarf bei den Kollegen des Personalmanagements offenes Gehör für persönliche Befindlichkeiten und Bedürfnisse. Unser Umgang miteinander ist geprägt von Respekt, Wertschätzung, Ehrlichkeit und gegenseitigem Wohlwollen.

Es ist das Arbeitsklima, das unsere Mitarbeitenden begeistert, motiviert und dazu bewegt, Verantwortung zu übernehmen. Es ist unser Teamgeist, der uns eine enge partnerschaftliche und langfristige Zusammenarbeit mit unseren Kunden ermöglicht. Es ist der Drang, das qualitativ bestmögliche Ergebnis zu erreichen, dass uns stets dabei vorantreibt. Aufgrund der Organisationsstruktur können Vorschläge und Ideen seitens der Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter über Teamleiter, oder auch direkt an die Geschäftsführung herangetragen werden.

Es sind entsprechende Prozesse organisiert. Einstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz sowie Bonuszahlungen, Abschlussvergütungen und Rückforderungen auch seitens der Führungskräfte sind in 2025 nicht zu verzeichnen. Die Maschinenbau und Service GmbH entlohnt alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mindestens in Höhe der gültigen Mindestlöhne, aber auch darüber und nach möglichen Tarifvereinbarungen. Eine flexible Arbeitszeitorganisation wird durch eine faire Bezahlung oder durch Freizeit ausgeglichen. Es sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Vereinbarungen erfasst, bei denen Arbeitsbedingungen auf ein Kollektivabkommen mit Gewerkschaften oder Vereinbarungen mit einer betriebsinternen Arbeitnehmervertretung basieren, oder aber basieren können.

Betriebliche soziale Zuwendungen

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen Sozialräume zur Verfügung. Wir bieten die Möglichkeit des Home-Office, Arbeitsplatzergonomie, einen externen Betriebsarzt und je nach Gegebenheit weitere freiwillige Zuwendungen, wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Dabei stehen auch familienfreundliche Maßnahmen im Vordergrund.

Verhältnis der nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standard-Eintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn

Die Entlohnung basiert auf objektiven Kriterien, insbesondere auf der Funktion des Mitarbeitenden und seiner individuellen Leistungen. Täglich leisten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit großem Engagement und hoher Motivation wertvolle und gründliche Arbeit. Für diese Leistungen entsprechend entlohnt zu werden, bedeutet für die Mitarbeitenden nicht nur eine angemessene Würdigung ihrer Arbeit, sondern sichert gleichzeitig ihre Lebensgrundlage. Langjährige Zusammenarbeit, erhöhte Einsatzbereitschaft, sorgfältiges Arbeiten und geringe Fehlzeiten sind die Folge. Eine Unterscheidung nach Geschlecht wird dabei nicht vorgenommen. Hier lebt das Unternehmen Fairness und das Prinzip der Gleichbehandlung. Dadurch wird das Unternehmen auch in der Region und darüber hinaus als wertvoller Arbeitgeber und wichtiger Steuerzahler geschätzt.

Anteil der lokal angeworbenen Führungskräfte

Führungspositionen besetzen wir mit qualifizierten und geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem lokalen Umfeld. Ihre Qualifikation steigern wir durch Schulungen und Unterweisungen zu den Themen:

- Mitarbeiterführung
- Umweltmanagement
- Energiemanagement
- Unternehmensethik
- Abfallwirtschaft
- Sicherheit und Brandschutz

Dies wird dann an die zugewiesenen Mitarbeiter weiterkommuniziert.

GRI 2-8 Mitarbeitende, die keine Angestellten sind

Personen, welche auf unserem Gelände, in unseren Räumlichkeiten und anderen Liegenschaften arbeiten und über externe Unternehmen und Sub-Unternehmen angestellt sind, sollen die gleichen sozialen Leistungen, wie wir sie unseren Mitarbeitenden bieten, von deren Arbeitgebern erhalten. Dies wird über ein Kontrollsystem abgefragt und nachgehalten. Bei Verstößen gegen geltendes Recht ergreifen wir gegensteuernde Maßnahmen.

GRI 2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung

Alle Vollmachten für wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Themen werden von der Geschäftsführung direkt an die entsprechenden Führungskräfte geleitet.

Die der Geschäftsführung assistierenden Mitarbeitenden erhalten themenbezogene Befugnisse, weitere Bevollmächtigungen innerhalb der Unternehmensstruktur zu erteilen und in seinem Namen zu handeln und Entscheidungen zu treffen.

Management für wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Themen

Der Geschäftsführung ist eine direkte Assistenz (Führungsgremium) angegliedert, die relevante Themen für sie aufbereiten und regelmäßig in direktem Kontakt Bericht erstatten. Des Weiteren stehen die Führungskräfte aus dem Bereich Key-Account, Buchhaltung, kaufmännische Leitung, Mitarbeitermanagement, Marketing und Qualitätsmanagement in unmittelbarem Kontakt mit der Geschäftsführung.

Mechanismen für Vorschläge und Ideen von Mitarbeitern an die Geschäftsführung

Aufgrund der Organisationsstruktur können Vorschläge und Ideen seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Teamleiter, oder auch direkt an die Geschäftsführung herangetragen werden. Es sind entsprechende Prozesse organisiert.

Vermeidung von Interessenkonflikten

Die Führungsstruktur des Unternehmens ist so aufgebaut, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter die Möglichkeit hat, persönliche Befindlichkeiten, die Interessenkonflikte im Geschäftsalltag betreffen, vertrauensvoll an den entsprechenden Vorgesetzten vorzubringen. Außerdem erhält jeder in unserem Unternehmen auf diese Weise die Chance, sich beruflich wie auch persönlich weiterzuentwickeln. Das sichert Kontinuität in der Unternehmensstruktur und bietet langfristig beständige Ansprechpartner für alle Kundenbedürfnisse.

Die Rolle der Geschäftsführung bei der Bestimmung von Aufgaben, Werten und Strategien

Die Gestaltungshoheit bei der strategischen Ausrichtung der Maschinenbau und Service GmbH im Zusammenhang mit wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen obliegt allein der Geschäftsführung. Sie steuert das Unternehmen nach innen wie nach außen, jedoch immer im Abgleich mit den Führungskräften und Mitarbeitern.

Vergütungspolitik und Verfahren zur Vergütungs-Festlegung

Für die Kopplung der Geschäftsführervergütung an die Unternehmensleistungen liegen unternehmensinterne Regelungen vor. Einstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz sowie Bonuszahlungen, Abschlussvergütungen und Rückforderungen auch seitens der Führungskräfte sind in 2025 nicht zu verzeichnen. Wir entlohnen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mindestens in Höhe der gültigen Mindestlöhne, aber auch darüber und nach möglichen Tarifvereinbarungen. Eine flexible Arbeitszeitorganisation wird durch eine faire Bezahlung oder durch Freizeit ausgeglichen.

Maßnahmen zur Integration von Minderheiten und/oder benachteiligten Personen

Das Unternehmen setzt sich aktiv für die Integration von Minderheiten und benachteiligten Personengruppen ein und schafft eine Arbeitsumgebung, die von Gleichbehandlung, Respekt

und Chancengleichheit geprägt ist. Um dies zu gewährleisten, fördern wir eine diskriminierungsfreie Rekrutierung, bietet gezielte Qualifizierungs- und Sprachprogramme an und unterstützt neue Mitarbeitende durch Onboarding-Maßnahmen. Darüber hinaus stellt das Unternehmen barrierefreie Arbeitsplätze bereit, sensibilisiert die Belegschaft durch Schulungen und bietet bei Bedarf individuelle Unterstützung. So trägt das Unternehmen dazu bei, allen Mitarbeitenden eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen und eine inklusive Unternehmenskultur nachhaltig zu stärken.

Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers:

Das Ziel, die Welt in einem besseren Zustand zu hinterlassen, als wir sie vorgefunden haben, ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie und der Maßstab für den Umgang mit den Ressourcen, der Umwelt und dem Menschen.

Vor dem Hintergrund unserer wertorientierten Unternehmensphilosophie ist es unsere Vision, der nachhaltige Dienstleister und Lieferant für beste Produkte und Leistungen zu werden. Gemeinsam mit unseren Kunden, Partnern und Mitarbeitern übernehmen wir Verantwortung für die Welt von morgen. Mit diesem Bewusstsein gehen wir täglich unserer Arbeit nach. Der respektvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen bedeutet für uns höchste Wertschätzung von Individuen und deren Lebensraum. Für uns ist dies ein nachhaltiger Weg, um zukünftige Generationen zu sichern und das Leben zu würdigen.

Der Nachhaltigkeitsgedanke fließt seit langem in unsere Arbeit ein. Einen wertvollen Beitrag für die Erhaltung der Gesundheit und für eine intakte Umwelt zu leisten, ist unser Ziel. Wir möchten unsere Kunden unterstützen, nachhaltige Aspekte ins eigene Unternehmen zu integrieren.

gez. Thomas Tautz

Geschäftsführer der Maschinenbau und Service GmbH

Erläuterung: gez. = Dokument ist ohne Unterschriften gültig

GRI 2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans

Die Gestaltungshoheit bei der strategischen Ausrichtung der Maschinenbau und Service GmbH im Zusammenhang mit wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen obliegt allein der Geschäftsführung. Sie steuert das Unternehmen nach innen wie nach außen, jedoch immer im Abgleich mit den Führungskräften und Mitarbeitern.

GRI 2-11 Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans

Als oberstes Kontrollorgan des Unternehmens fungiert die Geschäftsführung. Ein Aufsichtsrat ist nicht vorhanden.

GRI 2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung von Problembewältigungen

Das höchste Kontrollorgan hat auch hier die Entscheidungshoheit. Der Geschäftsführung ist eine direkte Assistenz (Führungsgremium) angegliedert, welche die relevanten Themen für sie aufbereiten und regelmäßig in direktem Kontakt Bericht erstatten. Des Weiteren stehen die Führungskräfte aus dem Bereich Key-Account, Buchhaltung, kaufmännische Leitung, Mitarbeitermanagement, Marketing und Qualitätsmanagement in unmittelbarem Kontakt mit der Geschäftsführung.

Mechanismen für Vorschläge und Ideen von Mitarbeitern an die Geschäftsführung

Aufgrund der Organisationsstruktur können Vorschläge und Ideen seitens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Teamleiter, oder auch direkt an die Geschäftsführung herangetragen werden. Es sind entsprechende Prozesse organisiert.

Vermeidung von Interessenkonflikten

Die Führungsstruktur des Unternehmens ist so aufgebaut, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter die Möglichkeit hat, persönliche Befindlichkeiten, die Interessenkonflikte im Geschäftsalltag betreffen, vertrauensvoll an den entsprechenden Vorgesetzten vorzubringen. Außerdem erhält jeder in unserem Unternehmen auf diese Weise die Chance, sich beruflich wie auch persönlich weiterzuentwickeln. Das sichert Kontinuität in der Unternehmensstruktur und bietet beständige Ansprechpartner für alle Kundenbedürfnisse.

GRI 2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen**Managementansatz: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Grenzen Schaffung von Werten durch Leistung und Qualität.**

Unser Unternehmen verfügt über eine klare, strukturierte Governance, um die Verantwortung für die wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Auswirkungen des Unternehmens wirksam zu steuern. Die Überwachung der Nachhaltigkeitsstrategie und der damit verbundenen Risiken und Chancen liegt in der Gesamtverantwortung der Geschäftsführung. Diese gibt die strategische Ausrichtung vor, genehmigt relevante Richtlinien und stellt die erforderlichen Ressourcen für ein verantwortungsvolles Unternehmensehandeln bereit.

Um eine wirksame operative Umsetzung sicherzustellen, ist die Verantwortung für das Management der wesentlichen Auswirkungen an spezialisierte Rollen und Funktionen delegiert. Die Bereichsleitungen tragen die Verantwortung für die Integration der Nachhaltigkeitsanforderungen in ihre jeweiligen Fachbereiche. Für die Bereiche, Umweltmanagement, Arbeitssicherheit, Personalwesen, Abwasser und Hygiene sind zudem interne Beauftragte benannt worden, welche die nachhaltige Entwicklung der Bereiche vorantreiben. Der Managementbeauftragte koordiniert sämtliche Aktivitäten und unterstützt die Fachbereiche bei der Planung, der Implementierung und dem Monitoring. Dazu gehören die Erhebung relevanter Kennzahlen, die Durchführung von Risikoanalysen

sowie die Koordination von Maßnahmen zur Verbesserung von Umwelt-, Sozial- und Governance-Leistungen.

Zur Sicherstellung einer ganzheitlichen Steuerung berichten die verantwortlichen Rollen regelmäßig an die Geschäftsführung über Fortschritte, Herausforderungen und identifizierte Risiken. Durch diese strukturelle Delegation stellt das Unternehmen sicher, dass Nachhaltigkeitsaspekte kontinuierlich in Entscheidungsprozesse einfließen und alle wesentlichen Auswirkungen systematisch überwacht, gesteuert und verbessert werden. Dies stärkt sowohl die Transparenz als auch die Wirksamkeit des unternehmensweiten Nachhaltigkeitsmanagements.

GRI 2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Zur Wahrnehmung unserer unternehmerischen Verantwortung orientieren wir uns an national und international anerkannten Standards wie beispielsweise den **ILO** (International Labor Organisation) Kernarbeitsnormen und den **OECD**-Leitsätzen für Unternehmen. Als verantwortungsbewusstes Unternehmen zeigen wir regelmäßiges Engagement. Zudem werden die Inhalte des **Global Compact** anerkannt. Damit bekennen wir uns zu zentralen Grundlagen unternehmerischer Nachhaltigkeit. Zu den wichtigsten Aufgaben des Nachhaltigkeitsmanagements gehört es, Nachhaltigkeit systematisch in den Strukturen und operativen Prozessen des Unternehmens zu verankern, sowie unser ausgeprägtes Nachhaltigkeitsverständnis und unsere Nachhaltigkeitsstrategie im Bewusstsein unserer Leitungsorgane, Führungskräfte und aller Beschäftigten sowie externen Stakeholdern zu etablieren. Hier wird das Ziel verfolgt, Nachhaltigkeitsthemen zu dezentralisieren, erfolgreich in die Fachabteilungen und Unternehmensprozesse zu integrieren sowie die komplexe Nachhaltigkeitsstrategie kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Wir bekennen uns zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact:

- Menschenrecht
Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.
Prinzip 2: Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.
- Arbeitsnormen
Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
Prinzip 4: Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.
Prinzip 5: Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.
Prinzip 6: Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.
- Umweltschutz
Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
Prinzip 8: Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um ein größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
Prinzip 9: Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreiterung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.
- Korruptionsbekämpfung:
Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

GRI 2-15 Interessenkonflikte

Zur Schlichtung und Beilegung von Interessenkonflikten innerhalb des Unternehmens, ist die Geschäftsführung und etwaig eingesetzte Mitarbeitende zuständig. Zur Vermeidung von Interessenkonflikten in Bezug auf externe Stakeholder sind entsprechende Verfahren und Schulungen von Mitarbeitenden wie etwa in der Beschaffung und anderen Bereichen eingeführt.

Werte, Prinzipien, Standards und Verhaltenskodex

EHRlichkeit

Der ehrliche und offene Umgang miteinander schafft Vertrauen und Kontinuität.

FREUDE

Jeder von uns und das gesamte Team erfüllt Täglich seine Aufgaben mit Freude und Engagement.

UMWELT

Es ist uns ein Anliegen, die Erde in einem besseren Zustand zu verlassen, als Wir sie vorgefunden haben.

PARTNERSCHAFT

Wir wollen unseren Kunden und Partnern dienen und auf Augenhöhe begegnen.

INSPIRATION

Durch unser innovatives Denken und Handeln sind Wir Inspirationsquelle für Unsere Kunden, Partner und Mitarbeiter.

ENTFALTUNG

Es liegt uns am Herzen, die persönliche Kraft in jedem von uns zu entfalten.

Liste der Stakeholdergruppen (Interessengruppen)

DIREKTE STAKEHOLDER

Kunden

KMU & Konzerne
Gewerbe allgemein
Städte und Kommunen
Länder

Arbeitnehmer

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie deren Familienangehörige
Berufsgenossenschaften
Ausbildungspartner und Schulen

Wettbewerb

Branche
Verbände
Organisationen
Netzwerke
Handwerkskammer

Beschaffungsmarkt

Lieferanten von Rohwaren, Halbfertigwaren und Verbrauchsgütern
Dienstleister
Partnerunternehmen

Gesellschafter

Inhaber und Anteilseigner

INDIREKTE STAKEHOLDER

Kapitalmarkt

Banken
Versicherungen
Analysten

Medien

Tagespresse, TV & Hörfunk
digitale online Medien
Social Media

Öffentlichkeit

Bevölkerung
Meinungsvertreter
Vereine und NGOs
Kommunen
Umweltverbände

Bildung und Forschung

Schulen
Forschungsinstitute
Wissenschaft
Hochschulen, Universitäten
Bildungsinitiativen

Politik

Behörden und Ämter
Gesetzgeber
Standardisierungsinitiativen

Einbindung der Stakeholder

Die Maschinenbau und Service GmbH geht auf die verschiedenen Interessen, Fragen und Bedenken der Stakeholder ein.

Dazu pflegt das Unternehmen einen Dialog mit den einzelnen Interessengruppen über verschiedene Kommunikationskanäle. Im Fokus stehen dabei vor allem die direkten Stakeholder:

KUNDEN:

Kommunikationsmedien

- Imagebroschüre
- Unternehmenswebseite
- Social Media
- Newsletter
- Presse
- GRI Content Index

Ansprechpartner

- Geschäftsführung
- Assistenz der Geschäftsführung
- Marketing
- Key-Account
- Umweltmanagement

ÖFFENTLICHKEIT:

Kommunikationsmedien

- Presse
- Social-Media & Homepage
- GRI Content Index

ARBEITNEHMER:

Kommunikationsmedien

- Newsletter
- Social-Media
- Mitarbeiter-Anschreiben

Ansprechpartner

- Geschäftsführung
- Assistenz der Geschäftsführung
- Personalabteilung
- Mitarbeitermanagement

LIEFERANTEN:

Kommunikationsmedien

- Imagebroschüre
- GRI Content Index
- Lieferantenbewertung
- Homepage

Ansprechpartner

- Einkauf
- Kaufmännische Leitung
- Umweltmanagement
- Qualitätsmanagement

Befragung, Analyse und Auswertung

Wichtigste Themen und vorgebrachte Anliegen von Stakeholdern

Was interessiert unsere Kunden?

Was ist davon relevant für uns?

Fachkompetenz	+++++
Innovatives Know-how	+++++
Einhaltung von Standards	+++++
Produkt- und Leistungsqualität	+++++
Nachhaltige Lieferkette	+++++
Ökologische Verträglichkeit	+++++
Stand der Technik	+++++
Persönlicher Service	+++++
Ganzheitliches Dienstleistungsspektrum	+++++
Termintreue und Zuverlässigkeit	+++++
Offenes und ehrliches Miteinander	+++++
Qualitätsmanagement und Zertifizierungen	+++++
Preis & Nachvollziehbarkeit der Leistungen	+++++
Maßnahmen zur Kundenzufriedenheit	+++++

Was interessiert unsere Arbeitnehmer?

Was ist davon relevant für uns?

Arbeitssicherheit	+++++
Unternehmensperspektive	+++++
Anerkennung / Zufriedenheit der Arbeit	+++++
Leistungsgerechte Entlohnung	+++++
Aus- & Weiterbildung / Berufliche Perspektive	+++++
Vereinbarkeit von Beruf und Familie	+++++
Integration und Migration	+++++
Gleichbehandlung von Männern und Frauen	+++++
Faire Leistungsbeurteilung	+++++
Einbringung von Ideen	+++++
Transparenz und interne Kommunikation	+++++
Betrieblich soziale Zuwendungen	+++++
Arbeitsschutz und Sicherheit	+++++
Einhaltung gesetzlicher Arbeitsstandards	+++++
Auswahlkriterien bei Personalentscheidungen	+++++
Maßnahmen zur Inklusion von Minderheiten und benachteiligten Personen	+++++

Was interessiert unsere Lieferanten?

Was ist davon relevant für uns?

Material- und Ressourcenmanagement	+++++
Wirtschaftliche Leistungskraft	+++++
Soziales Engagement	+++++
Nachhaltige Lieferkette	+++++
Einkaufskriterien, Auswahl von Lieferanten	+++++
Unternehmens- Zukunftsperspektiven	++
Unternehmensgrundsätze	++++
Compliance	+++++

Was interessiert unseren Wettbewerb?

Was ist davon relevant für uns?

Fachkompetenz	+++++
Innovationskraft	+++++
Wirtschaftliche Leistungskraft	+++++
Ökologische Leistungskraft	+++++
Qualitätsmanagement	++++
Öffentliches Ansehen	+++
Kundenstruktur und Kundenspektrum	++
Marktpräsenz	++
Engagement in Netzwerken	+

GRI 2-16 Übermittlung kritischer Anliegen

Die Übermittlung kritischer Anliegen ist für alle Mitarbeiter gewahrt.

Über Vertrauenspersonen können neutral und wertfrei Anliegen vorgebracht werden, welche dann im Führungskreis, oder durch eigens dafür benannte Personen behandelt werden können. Whistleblowing-Prozesse werden nach geltendem Recht umgesetzt. Darin integriert ist eine weitere **Maßnahme zur Integration von Minderheiten** und benachteiligten Personen in Form des gleichen Stimmrechts.

GRI 2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans

Das gesammelte Wissen des höchsten Kontrollorgans ist gleich unserem Nachhaltigkeitsmanagements, der Nachhaltigkeitsstrategie und der Wesentlichkeitsanalyse. Zudem ist es dokumentiert in unserem Managementansatz und Code of Conduct.

GRI 2-19 Vergütungspolitik

Unsere Entlohnung ermöglicht unseren Mitarbeitenden ein existenzsicherndes Leben. Familienmitglieder, deren soziale und gesundheitliche Versorgung, sowie eine angemessene Wohnsituation kann dadurch sichergestellt werden. Das ist unsere Grundlage für eine positive, wertschätzende und produktive Arbeitsumgebung, in der unsere Mitarbeitenden sich geschätzt und respektiert fühlen und ihr Bestes geben können.

Einstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz sowie Bonuszahlungen, Abschlussvergütungen und Rückforderungen auch seitens der Führungskräfte sind in 2025 nicht zu verzeichnen. Wir entlohnen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mindestens in Höhe der gültigen Mindestlöhne, aber auch darüber und nach möglichen Tarifvereinbarungen. Eine flexible Arbeitszeitorganisation wird durch eine faire Bezahlung oder durch Freizeit ausgeglichen.

Es sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Vereinbarungen erfasst, bei denen Arbeitsbedingungen auf ein Kollektivabkommen mit Gewerkschaften oder Vereinbarungen mit einer betriebsinternen Arbeitnehmervertretung basieren, oder aber basieren können.

Betriebliche soziale Zuwendungen

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen Sozialräume zur Verfügung. Wir bieten Arbeitsplatzergonomie, einen externen Betriebsarzt und mit dem Tarifvertrag T-Zug bieten wir unseren Mitarbeitenden die Wahl zwischen zusätzlichen Freistellungstagen, oder einer Einmalzahlung von 27,5% des individuellen Bruttolohns.

Verhältnis der nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standard-Eintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn

Die Entlohnung bei uns basiert auf objektiven Kriterien, insbesondere auf der Funktion des Mitarbeiters und seiner individuellen Leistungen. Täglich leisten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit großem Engagement und hoher Motivation wertvolle und gründliche Arbeit. Für diese Leistungen entsprechend entlohnt zu werden, bedeutet für die Mitarbeiter nicht nur eine angemessene Würdigung ihrer Arbeit, sondern sichert gleichzeitig ihre Lebensgrundlage. Langjährige Zusammenarbeit, erhöhte Einsatzbereitschaft, sorgfältiges Arbeiten und geringe Fehlzeiten sind die Folge. Eine Unterscheidung nach Geschlecht wird dabei nicht vorgenommen. Hier leben wir Fairness und Gleichstellung.

GRI 2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung

Die Bestimmung der Berichtsinhalte ist ausgerichtet nach den folgenden Hauptaspekten:

- o Unternehmerische Leistungsfähigkeit
- o Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit
- o Relevanz für die direkten Stakeholdergruppen
- o Relevanz für die indirekten Stakeholdergruppen
- o Relevanz für Minderheiten und benachteiligte Personen
- o Umgang mit Ressourcen, Strom, Wasser, Wärme, Energie- und Ressourceneffizienz, Abfallmanagement
- o Umwelt- und Klimaschutz, Emissionen, Klimaneutralität, Digitalisierung und umweltfreundliche Mobilität
- o Gesellschaftliches / soziales Engagement, Compliance, ethisches Verhalten, Entlohnung und Ausbildung, Chancengleichheit, interkulturelle Unternehmensführung

- o Qualitätsmanagement, Kundenzufriedenheit, nachhaltige Beschaffungspraxis und Lieferantenbewertung
- o Schulungen der Mitarbeiter zu obigen Themen

GRI 2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen

Wir arbeiten und verhalten uns ausschließlich nach geltendem Recht. Wir pflegen ein Rechtskataster und führen Schulungen des Personals zur Einhaltung von Gesetzen, dem richtigen Umgang untereinander und gegenüber allen Stakeholdern durch. Die Einhaltung der Rechtsstaatlichkeit nach Treu und Glauben sowie ein absolut integrires Verhalten sind für uns verpflichtend.

Wir bekennen uns zu einer verantwortlichen, ethischen und nachhaltigen Unternehmensführung. Dieses Bekenntnis ist in dem unternehmensinternen Code of Conduct festgehalten, der für alle Mitarbeitenden und Geschäftspartner gilt.

Das Unternehmen orientiert sich an international anerkannten Standards und Prinzipien, insbesondere an:

- Dem UN Global Compact
- Den ILO-Kernarbeitsnormen
- Der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte
- Den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen
- Den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- Die Dhaka Principles

Die unternehmensinternen Werte und Handlungsweisen des Unternehmens sind in den **Compliance-Unternehmengrundsätzen** festgehalten:

Wettbewerbs- und Kartellrecht

Wir treten am Markt als fairer und verantwortungsvoller Wettbewerber auf und bekennen uns ohne Einschränkung zur Einhaltung des geltenden Wettbewerbs und Kartellrechts.

Korruption und Bestechung

Wir dulden weder Korruption noch Bestechung. Die Annahme und Vergabe von Geschenken, Einladungen und Spenden muss in Übereinstimmung mit den internen Richtlinien erfolgen.

Interessenkonflikte

Wir trennen stets private oder eigene wirtschaftliche Interessen von den wirtschaftlichen Interessen unseres Unternehmens.

Umgang mit Firmeneigentum und dem Eigentum von Geschäftspartnern

Wir schützen das Betriebsvermögen unseres Unternehmens und nutzen es ausschließlich für Unternehmenszwecke. Ebenso respektieren wir die erteilten Schutzrechte Dritter.

Geldwäsche und Handelskontrolle

Wir dulden keinesfalls Aktivitäten in Zusammenhang mit Geldwäsche. Wir prüfen sorgfältig die Identität unserer Geschäftspartner.

Sicherheit und Hygiene

Unser Qualitätsmanagement ist zertifiziert und stellt optimierte Prozesse bei einer konstant hohen Leistung sicher, bei gleichzeitigem Schonen von natürlichen Ressourcen.

Schutz von Informationen

Wir schützen sämtliche Unternehmensinformationen sowie Informationen von und über unsere Geschäftspartner und behandeln diese vertraulich.

Datenschutz

Wir treffen alle notwendigen Vorkehrungen, dass die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten transparent, zweckgebunden, nachvollziehbar, sorgfältig und unter Beachtung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzes erfolgen.

Finanzberichterstattung

Unsere Rechnungslegung und Finanzberichterstattung erfolgt ordnungsgemäß, korrekt, rechtzeitig, vollständig, transparent und in Übereinstimmung mit den jeweiligen gesetzlichen Regelungen und Standards.

Kommunikation

In sämtlichen Formen der Außendarstellung wenden wir die größtmögliche Sorgfalt an. Wir legen Wert auf eine klare und offene Kommunikation.

Umgang mit Behörden und Partnern vor Ort

Wir sind bestrebt, mit allen zuständigen Behörden ein offenes und kooperatives Verhältnis zu pflegen. Informationen werden vollständig, wahrheitsgemäß, rechtzeitig und verständlich zur Verfügung gestellt.

Gesundheit und Arbeitssicherheit

Für die Mitarbeitenden sind Bestimmungen und Verfahren zum Arbeitsschutz eingeführt und an die Mitarbeitenden kommuniziert. Alle geltenden Bestimmungen, Vorschriften und Gesetze, die diese Themenfelder betreffen, müssen eingehalten werden.

Arbeitsbedingungen, Sozialstandards und Löhne

Arbeitszeiten werden nach dem geltenden Recht und den industriellen Standards eingehalten. Die gezahlten Löhne und Gehälter entsprechen mindestens dem gesetzlichen oder dem in der Branche vorgeschriebenen Mindestlohn. Sie enthalten alle im nationalen Recht vorgeschriebenen Leistungen. Wir fördern die Aus- und Weiterbildung aller Beschäftigten über alle hierarchischen Stufen.

Vielfalt und das Prinzip der Gleichbehandlung

Wir setzen uns für Vielfalt und Toleranz ein. In unserem Unternehmen werden diskriminierende und belästigende Handlungen nicht zugelassen. Jeder Einzelne hat einen Anspruch auf faire und respektvolle Behandlung.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Unsere Mitarbeitenden tragen täglich zum Erfolg des Unternehmens bei. Uns ist wichtig, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt wird. Unsere Personalpolitik nutzt begleitende Angebote, um die familiären und die beruflichen Interessen und Pflichten in Einklang zu bringen.

Sozialer Dialog, Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen

Unsere Mitarbeitenden werden regelmäßig durch die Geschäftsführung und das Management informiert und konsultiert. Wir stellen sicher, dass sich alle Mitarbeitenden offen mit der Unternehmensleitung über Arbeitsbedingungen austauschen können, ohne Nachteile zu befürchten. Wir wahren und achten das Recht auf Koalitions- und Vereinigungsfreiheit sowie auf Kollektivverhandlungen.

Menschenrechte

Die Achtung der Menschenrechte ist ein integraler Bestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung. Wir unterstützen und achten alle Maßnahmen, Vorschriften und Gesetze, die dem Schutz der internationalen Menschenrechte dienen. Wir implementieren Maßnahmen, um sicherzustellen, dass wir uns nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Kinder- und Zwangsarbeit

Kinderarbeit wird nicht toleriert. Es darf keine Zwangsarbeit oder damit vergleichbare Arbeit eingesetzt werden. Jede Arbeit muss freiwillig sein und die Mitarbeitenden müssen die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis gemäß den gesetzlichen Vorgaben aufnehmen, durchführen und beenden können.

Menschenhandel

Wir verbieten die Erhebung von Vermittlungsgebühren oder Kautionen von Mitarbeitenden und gewährleisten den Mitarbeitenden die Freiheit, den Arbeitsplatz zu wechseln. Die Arbeitsverträge sind klar formuliert und transparent einsehbar. Es werden keine Unterlagen der Mitarbeitenden über die Dauer des Arbeitsvertrags einbehalten.

Umwelt und Nachhaltigkeit

Wir achten darauf, den Ressourcenbedarf sowie den Abfall und mögliche Umweltauswirkungen in der Dienstleistungskette zu minimieren. Alle Verfahren und Standards müssen zumindest die gesetzlichen Anforderungen erfüllen oder diese übertreffen. Wir stellen immer wieder auf den Prüfstand, wo Einsparungen möglich sind – und verfolgen diese Potentiale und Möglichkeiten konsequent.

Verbindlichkeiten und Geltungsbereich

Unser Verhaltenskodex ist verbindlich für alle Führungskräfte und Mitarbeitenden. Von unseren Lieferanten bzw. Vertragspartnern erwarten wir ebenfalls, dass sie sich gemäß den in diesem Kodex dargelegten Vorgaben verhalten.

Beschwerdemanagement

Verstöße, die mit unserem Verhaltenskodex nicht vereinbar sind, können jederzeit direkt an die Geschäftsleitung oder über das eingerichtete Meldeverfahren gemäß „Hinweisgebersystem“ gemeldet werden. Beschwerden werden streng vertraulich und anonym behandelt. Das Einreichen einer Beschwerde ist mit keiner Form von Repressalien oder Strafen durch unser Unternehmen oder Geschäftspartnern verbunden.

GRI 2-24 Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen

Das Unternehmen hat ein systematisches Verfahren zur Umsetzung und Überwachung der in der Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen (GRI 2-23) festgelegten Werte etabliert. Ziel ist es, sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden und Geschäftspartner die geltenden ethischen, sozialen und ökologischen Standards einhalten.

Die Verantwortung für die Umsetzung der Grundsätze liegt bei der Geschäftsführung, unterstützt durch die Abteilungsleitungen. Alle Mitarbeitenden werden regelmäßig über die geltenden Werte, Richtlinien und Verhaltensstandards informiert und geschult.

Neue Mitarbeitende erhalten den Code of Conduct im Rahmen des Onboardings. Verstöße gegen die Grundsätze werden nicht toleriert und können zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen führen. Ein vertrauliches Hinweisgebersystem ermöglicht es Beschäftigten, mögliche Verstöße anonym zu melden. Die Einhaltung wird durch interne Audits und gegebenenfalls externe Überprüfungen kontrolliert. Damit stellen wir sicher, dass verantwortungsvolles und nachhaltiges Handeln dauerhaft im gesamten Unternehmen verankert ist.

Für die Geschäftspartner gilt ein separater Business Partner Code of Conduct. Dabei ist ein System zur Einhaltung etabliert. Die Geschäftspartner erhalten Lieferantenfragebögen, jährlich findet ein Lieferantenaudit bei einem Geschäftspartner statt und es werden interne Lieferantenbewertungen geführt, aus welchen reaktive Maßnahmen abgeleitet werden. Die Grundsätze werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst, um neuen gesetzlichen, ethischen und gesellschaftlichen Anforderungen gerecht zu werden.

GRI 2-25 Verfahren für die Beseitigung negativer Auswirkungen

Es sind Prozesse und Maßnahmen etabliert, mit denen negative Auswirkungen identifiziert werden können. Sodann wird ein Abhilfeverfahren zur Anwendung gebracht, um negative Auswirkungen zu eliminieren. Dann folgt eine konstruktive Gestaltung der auf die Zukunft ausgerichteten Vermeidung von negativen Auswirkungen durch gerichtete Maßnahmen.

Dies bezieht sich auf die Bereiche:

- o Umwelt
- o Energie
- o Nachhaltige Beschaffung und Lieferantenbewertung
- o Unternehmens-Ethik
- o Soziales
- o Einflüsse auf Wasser, Luft, Boden, Biodiversität, Entwaldung und Lärm.

Es sind grundsätzlich Schulungen oder Unterweisungen für Mitarbeiter zu diesen Vorgängen etabliert. Darüber berichten wir ausführlich auf den Seiten 61 und 61.

GRI 2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen

Wir arbeiten und verhalten uns ausschließlich nach geltendem Recht. Wir pflegen ein Rechtskataster und führen Schulungen des Personals zur Einhaltung von Gesetzen, dem richtigen Umgang untereinander und gegenüber allen Stakeholdern durch. Die Einhaltung der Rechtsstaatlichkeit nach Treu und Glauben sowie ein absolut integrires Verhalten sind für uns zwingend.

GRI 2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Verordnungen

Regelmäßiger Austausch mit Netzwerkpartnern:

Durch unsere Mitgliedschaft in unterschiedlichsten Verbänden und Interessengruppen suchen wir aktiv einen möglichst breit angelegten Austausch mit verschiedensten Anspruchsgruppen. Durch den Austausch mit Netzwerkpartnern sind wir als Unternehmen immer auf dem aktuellsten Stand des Marktgeschehens. Dies ist ein wichtiger Baustein im Unternehmensgefüge zur Sicherung des Fortbestands und Erhaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen.

GRI 2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

Das Unternehmen geht auf die verschiedenen Interessen, Fragen und Bedenken der Stakeholder ein. Dazu pflegt das Unternehmen einen Dialog mit den einzelnen Interessengruppen über verschiedene Kommunikationskanäle. Im Fokus stehen dabei vor allem die direkten Stakeholder. Bei der Durchführung der doppelten Wesentlichkeitsanalyse werden die Perspektiven der Stakeholder aktiv in die Bewertung einbezogen. Siehe hierzu auch das Kapitel 2-15.

GRI 2-30 Tarifverträge

Es sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Vereinbarungen erfasst, bei denen Arbeitsbedingungen auf ein Kollektivabkommen mit Gewerkschaften, Tarifverträge oder

Vereinbarungen mit einer betriebsinternen Arbeitnehmervertretung basieren, oder aber basieren können.

Es besteht ein Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie Niedersachsen - Sachsen-Anhalt. Zusätzlich werden zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen Betriebsvereinbarungen zwischen der Geschäftsführung und der Arbeitnehmervertretung geschlossen.

Darin enthalten sind Vereinbarungen zu:

- o Faire geschlechterunabhängige Vergütung
- o Arbeitszeitregelungen
- o Arbeits- und Gesundheitsschutz
- o Gleichbehandlung und Diskriminierungsschutz

GRI 3 Wesentliche Themen (2021)

GRI 3-1 Vorgehen zur Bestimmung der wesentlichen Themen

Die Bestimmung soll per Wesentlichkeitsanalyse erfolgen.

Angesichts der wachsenden Herausforderungen im Hinblick auf den Klimawandel, auf knapper werdende Ressourcen sowie steigende Anforderungen unserer Stakeholder, legen wir mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie einen besonderen Fokus auf das Thema Nachhaltigkeit und arbeiten an der kontinuierlichen Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung leistet einen essenziellen Beitrag, um die Zukunft unseres Unternehmens zu sichern. Hierfür bildet unsere Nachhaltigkeitsstrategie, deren Ziele bis ins Jahr 2030 werden, und darüber hinaus fortwirken sollen, den Rahmen. Die Strategie folgt dabei unserem Nachhaltigkeitsverständnis:

Langfristig wirtschaftlich erfolgreich zu sein und gleichzeitig Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt zu übernehmen.

GRI 3-2 Liste der wesentlichen Themen

Die Bestimmung der Berichtsinhalte ist ausgerichtet nach den folgenden Hauptaspekten:

- o Unternehmerische Leistungsfähigkeit
- o Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit
- o Relevanz für die direkten Stakeholdergruppen
- o Relevanz für die indirekten Stakeholdergruppen
- o Relevanz für Minderheiten und benachteiligte Personen
- o Arbeits- und Gesundheitsschutz
- o Gesundheitsschutz der Kunden
- o Umgang mit Ressourcen, Strom, Wasser, Wärme, Energie- und Ressourceneffizienz, Abfallmanagement
- o Umwelt- und Klimaschutz, Emissionen, Klimaneutralität, Digitalisierung und umweltfreundliche Mobilität
- o Gesellschaftliches / soziales Engagement, Compliance, ethisches Verhalten, Entlohnung und Ausbildung, Chancengleichheit, interkulturelle Unternehmensführung
- o Qualitätsmanagement, Kundenzufriedenheit, nachhaltige Beschaffungspraxis und Lieferantenbewertung
- o Schulungen der Mitarbeitenden zu obigen Themen

GRI 3-3 Management der wesentlichen Themen

Unsere verantwortungsvolle Unternehmensführung leistet den wesentlichen Anteil am Management der Themen, um die Zukunft unseres Unternehmens zu sichern. Hierfür bildet unsere Nachhaltigkeitsstrategie, deren Ziele bis ins Jahr 2030 definiert werden, und darüber hinaus fortwirken sollen, den Rahmen.

Die Strategie folgt dabei unserem Nachhaltigkeitsverständnis:

Langfristig wirtschaftlich erfolgreich zu sein und gleichzeitig Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt zu übernehmen.

Zudem wird zu allen wesentlichen Themen umfassend im Unternehmen das Personal mit den entsprechenden Zuständigkeiten geschult bzw. unterwiesen.

- Wir leisten einen aktiven Beitrag zum Umweltschutz, indem wir darauf achten, interne Abläufe sowie Leistungen und Produkte in allen Geschäftsbereichen umweltfreundlicher zu organisieren.
- Wir bekennen uns zu unserer unternehmerischen Verantwortung für die Umwelt.
- Bei der Umsetzung unserer Leistungen und Produkte, deren Lagerung, Handhabung, Logistik, Transport sowie der Entsorgung von Abfällen, Abgasen, Abwässern und gefährlichen Stoffen, achten wir auf die ökologische Sicherheit. Wir halten uns dabei an Gesetze, Vorschriften, Bestimmungen und Verordnungen. Umweltbeeinträchtigungen und Verschmutzungen werden vermieden.
- Wir streben immer danach, unsere Leistungen und Produkte nachhaltiger zu gestalten. Wir fördern den nachhaltigen Konsum unserer Kunden und reduzieren damit auch unsere Treibhausgasemissionen. Indem wir eine Unternehmenskultur etabliert haben, die im Einklang mit dem **1,5°C Science-Based Target** des Pariser Abkommen steht, verfolgen wir das langfristige Ziel von Netto-Null-Emissionen. Sowohl unsere Mitarbeitenden, als auch unsere Kunden und Lieferanten motivieren wir zum nachhaltigen Umweltschutz am Arbeitsplatz, mit unseren Produkten und Leistungen und in der Lieferkette.

GRI 201 Wirtschaftliche Leistungen (2016)

GRI 201-1 Grundlage des wirtschaftlichen Handelns

Grundlage unseres erfolgreichen wirtschaftlichen Handelns ist unsere formelle Richtlinie zur Unternehmensethik. Hier folgen wir auch der OECD-Empfehlung des Rates zur Integrität im öffentlichen Leben und den UN-SDGs.

Folgende Bereiche werden abgedeckt:

- o Korruption, Erpressung und Bestechung mit Vorsorge- und Abhilfeverfahren bei Verstößen.
- o Richtlinie mit null Toleranz-Ziel bei Korruption und Informationsmanagement
- o Datenschutz mit Vorsorge- und Abhilfeverfahren bei Verstößen.
- o Maßnahmen in Hinblick auf die DSGVO, um Kunden vor unbefugten Zugriff zu schützen.
- o Finanzielle Verantwortung und spezifische Freigabeverfahren für sensible Transaktionen.
- o Offenlegung von Informationen.
- o Fairer Wettbewerb und Kartellrecht.
- o Interessenkonflikte mit Vorsorge- und Abhilfeverfahren bei Verstößen.
- o Plagiate

- o Geistiges Eigentum
- o Ausfuhrkontrollen und Wirtschaftssanktionen
- o Whistleblowing und Schutz von Vergeltung mit Vorsorge- und Abhilfeverfahren bei Verstößen.
- o Schutz von Wasser, Land, Wald und Forst. Vermeidung von Lärm und Luftemissionen.
- o Schutz gegen Zwangsräumung, sofern diese gegen Menschenrechte verstößt.
- o Schutz von benachteiligten Personen / Gruppen

GRI 201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für das Unternehmen

Durch den Klimawandel ist für unser Unternehmen ein besonderes Bewusstsein im Umgang mit Energie und Ressourcen geboten. Finanzielle Folgen des Klimawandels sollen in Form von Zahlen und Daten ermittelt werden. Um hier jedoch so früh wie möglich Maßnahmen zu ergreifen, wird eine freiwillige Doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Zudem wird dem Klimawandel in der Risikoanalyse von Jahr zu Jahr eine immer größer werdende Bedeutung zugetragen.

GRI 201-3 Betriebliche und soziale Zuwendungen

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen Sozialräume zur Verfügung. Wir bieten Arbeitsplatzergonomie, einen externen Betriebsarzt und je nach Gegebenheit weitere freiwillige Zuwendungen, wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Bei uns ist eine Betriebsvereinbarung zum Thema Altersvorsorge etabliert, in welcher alle Zuschuss- und Arbeitgeberleistungen zusammengefasst und erläutert sind. Im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, sich mit 15 % an den Versicherungsbeiträgen zu beteiligen, um die Gestaltung des Ruhestandes der Mitarbeitenden zu unterstützen, die langfristige finanzielle Sicherheit zu fördern und die soziale Verantwortung gegenüber der Belegschaft wahrzunehmen.

Mitarbeitende sind beim Eintritt ins Unternehmen zu einem Aufklärungsgespräch zur betrieblichen Altersvorsorge verpflichtet und erhalten anschließend in regelmäßigen Abständen umfassende Informationen über ihre Vorsorgemöglichkeiten, die Beitragshöhen und die erwarteten Leistungen. Darüber hinaus stellt das Unternehmen über interne Kommunikationskanäle verständliche Richtlinien und Kontaktmöglichkeiten bereit.

Die Verwaltung der Vorsorgeprogramme erfolgt durch einen externen Finanz- und Versicherungsdienstleister. Wir stellen sicher, dass der ausgewählte Anbieter über geeignete Governance-Strukturen, Risikomanagementsysteme sowie rechtliche Zulassungen verfügt sowie ökologische und soziale Merkmale im Finanzprodukt berücksichtigt.

GRI 201-4 Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand

Durch die öffentliche Hand erfolgte finanzielle Unterstützungen hat es im Berichtsjahr nicht gegeben.

GRI 202 (2016)

GRI 202-1 Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Eintrittsgehalts zum gesetzlichen Mindestlohn

Eine geschlechterspezifische Ungleichentlohnung gibt es nicht. Wir verfolgen die Kultur der Gleichbehandlung auch bei der Bezahlung der erbrachten Arbeitsleistung unserer Mitarbeitenden, ohne dabei das Geschlecht als Bewertungsgrundlage einzubeziehen. Das Eintrittsgehalt so wie alle anderen Gehälter liegen ausschließlich auf Höhe des Mindestlohns, oder darüber. Eine Unterschreitung des Mindestlohns gibt es nicht.

Mitarbeitende, die den Mindestlohn oder mehr erhalten:	100 %
Mitarbeitende, die weniger als den Mindestlohn erhalten:	0 %

GRI 202-2 Anteil der lokal angeworbenen Führungskräfte

Das Recruiting von Mitarbeitenden, auch von Führungskräften, bezieht sich auf das unternehmerische Umfeld und auch besonders im eigenen Personal.

Führungskräfte, angeworben aus dem lokalen Umfeld:	100 %
Mitarbeitende, angeworben aus dem lokalen Umfeld:	100 %

GRI 203 (2016)

GRI 203-1 Investitionen in die Infrastruktur

Investitionen in die Infrastruktur werden situativ vorgenommen. Diese können sich auf den Ausbau von Zufahrtstraßen, Beleuchtungen, das Stromnetz und Anderes beziehen.

GRI 203-2 Wesentliche indirekte wirtschaftliche Auswirkungen

Unser Unternehmen trägt durch seine Geschäftstätigkeit nachweislich zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der Region bei. Über die direkte Wertschöpfung hinaus entstehen erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen durch Investitionen, Wissenstransfer, die Förderung lokaler Lieferketten sowie die Schaffung stabiler Rahmenbedingungen für die Stakeholder.

Das Unternehmen unterstützt aktiv den Arbeitsmarkt, indem bevorzugt mit lokalen Lieferanten zusammengearbeitet wird und dadurch die mittelständischen Strukturen gestärkt werden. Darüber hinaus wird in die Qualifikation der Mitarbeitenden investiert, was langfristig zur Entwicklung von Fachkräften und zur Sicherung der regionalen Wettbewerbsfähigkeit beiträgt.

Die Investitionen in moderne Technologien, Prozessoptimierungen und nachhaltige Infrastruktur erzeugen zusätzliche Multiplikatoreffekte entlang der Wertschöpfungskette, beispielsweise durch Energieeffizienzsteigerung sowie eine verbesserte wirtschaftliche Stabilität. Ebenso werden durch soziale Projekte, gesellschaftliches Engagement und die Unterstützung gemeinnütziger Initiativen die Lebensqualität in unserem Umfeld gefördert.

Geprägt von Abwanderung der in vielen Branchen erbrachten Leistungen in Billiglohn-Länder, stellt sich das Unternehmen gegen Lohndumping, hohe Mitarbeiterfluktuation, Ausbeutung, Korruption und Ungleichbehandlung bei der Entlohnung, indem man dem Standort Deutschland treu bleibt und die hier erzielten Erträge im Land hält.

Die indirekten ökonomischen Auswirkungen werden regelmäßig bewertet und fließen in die Planungen der strategischen Planung ein, um langfristig positive wirtschaftliche und soziale Effekte zu maximieren und mögliche negative Auswirkungen frühzeitig zu minimieren.

GRI 204 (2016)

GRI 204-1 Beschaffungspraktiken

Wir verfolgen eine von Nachhaltigkeit geprägte möglichst regionale Beschaffung. Hierzu ist ein internes Managementsystem etabliert. Es umfasst Lieferantenbewertungen, Risikoanalysen, Schulungen und Audits für eine nachhaltige Beschaffung. Es wird ebenfalls darauf Wert gelegt, dass Lieferanten, die von Frauen geführt werden, oder Frauen gehören, in den Vordergrund der nachhaltigen Beschaffung rücken.

GRI 205 (2016)

GRI 205-1 Auf Korruptionsrisiken geprüfter Standort

Durch die transparente Entscheidungs- und Führungsstruktur wird in unserem Unternehmen die Gefahr von Korruption ausgeschlossen. Es wird keine Form der Korruption oder Bestechung akzeptiert. Wir lassen uns durch Geschenke, Einladungen, oder sonstige Zuwendungen nicht in unseren Entscheidungen und unserem geschäftlichen Verhalten beeinflussen. Lieferanten und Dienstleister werden mit höchster Sorgfalt nach sachlichen Kriterien ausgesucht.

Die formellen Richtlinien unseres Code of Conduct nach ISO 26000 bilden die Basis für eine faire und ausdauernde Zusammenarbeit mit den Stakeholdern und sichern unseren nachhaltigen Unternehmenserfolg. Im Berichtszeitraum gab es in unserem Unternehmen keine Anhaltspunkte für den Verdacht auf Korruption. Verträge und andere Dokumente werden im Unternehmen geprüft. Wir arbeiten nach deutschem Recht und dem geltenden Geldwäschegesetz. Zur Vorbeugung und Abhilfe führen wir Prüfungen durch.

Im Berichtszeitraum 2025 aufgedeckte Fälle von Geldwäsche:	0
Notwendige Gegenmaßnahmen in 2025	0

GRI 205-2 Kommunikation und Schulungen zur Korruptionsbekämpfung

Im Unternehmen ist ein ganzheitliches Management zur Korruptionsbekämpfung etabliert. Zuerst einmal ist die Annahme von Geschenken Bestandteil der unterzeichneten Arbeitsverträge. Des Weiteren erhalten alle Mitarbeitenden des Unternehmens Unterweisungen zur Korruptionsprävention, Integrität und zum Umgang mit Interessenkonflikten. Neue Mitarbeitende absolvieren ein verpflichtendes Onboarding-Training, während bestehende Mitarbeitende regelmäßige Auffrischungsschulungen erhalten, um ihr Bewusstsein für potenzielle Risiken zu stärken und die aktuellen Compliance-Anforderungen zu verinnerlichen.

Führungskräfte und Mitarbeitende in besonders risikobehafteten Bereichen (z. B. Einkauf, Verkauf, Buchhaltung) nehmen an vertiefenden Schulungsformaten teil. Alle Schulungen werden dokumentiert. Darüber hinaus sind der Verhaltenskodex sowie der Aushang zum Hinweisgebersystem für alle Mitarbeitenden dauerhaft an zentralen Standorten zugänglich.

Auch externe Geschäftspartner werden einbezogen: Über den Business Partner Code of Conduct, Vertragsklauseln zur Integrität sowie entsprechende Informationsmaterialien stellen wir sicher, dass unsere Partner die gleichen hohen ethischen und rechtlichen Standards einhalten.

GRI 205-3 Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen

Im Berichtszeitraum traten keine bestätigten Fälle von Korruption auf. Es ist ein Risikoanalyse-System etabliert und mögliche Abhilfemaßnahmen sind definiert. Hier setzt das Unternehmen auf Schulungen und Unterweisungen.

Im Berichtszeitraum 2025 aufgedeckte Fälle von Korruption:	0
Notwendige Gegenmaßnahmen in 2025	0

Betrug und Unterschlagung

Im Unternehmen ist eine Richtlinie mit Bezug zu Betrug und Unterschlagung etabliert. Zudem ist dies auch Bestandteil unseres Code of Conducts.

Im Berichtszeitraum 2025 aufgedeckte Fälle von Betrug / Unterschlagung:	0
Notwendige Gegenmaßnahmen in 2025	0

GRI 206 (2016)

GRI 206-1 Rechtsverfahren durch wettbewerbswidriges Verhalten, Kartel- und Monopolbildung

Managementansatz

Das Wettbewerbsrecht schützt Verbraucher und Wettbewerber vor illegalen Wettbewerbsmaßnahmen. Insgesamt soll durch das Recht die Wirtschaft stabilisiert werden. Im Berichtszeitraum hat es keine Rechtsverfahren durch rechtswidriges Verhalten gegeben.

Das Unternehmen verpflichtet sich zur strikten Einhaltung aller geltenden Wettbewerbs- und Kartellgesetze. Wettbewerbswidriges Verhalten – einschließlich Preisabsprachen, Marktaufteilung, Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung oder andere Formen unfairer Geschäftspraktiken – wird vollständig ausgeschlossen und ist in den internen Richtlinien klar verboten. Diese Vorgaben sind für alle Mitarbeitenden sowie Führungskräfte verbindlich.

Zur Prävention von wettbewerbswidrigem Verhalten führen wir regelmäßige Risikoanalysen durch, insbesondere in den Geschäftsbereichen mit hohem Markt- und Kundenkontakt. Unterweisungen zu kartellrechtlichen Anforderungen sind verpflichtend für alle Mitarbeitenden in Vertrieb, Einkauf, Geschäftsleitung und weiteren risikorelevanten Funktionen. Darüber hinaus stehen interne Leitfäden sowie ein rechtlicher Ansprechpartner zur Verfügung, um Unsicherheiten im Umgang mit Wettbewerbern, Preisgestaltungen oder Marktinformationen zu klären.

Beschäftigten und externen Stakeholdern steht ein geschütztes Hinweisgebersystem zur Verfügung, über das mögliche Verstöße anonym gemeldet werden können. Alle Meldungen werden vertraulich geprüft und gemäß klar definierten Prozessen untersucht.

Im Berichtszeitraum wurden alle relevanten Geschäftstätigkeiten hinsichtlich möglicher kartellrechtlicher Risiken überwacht. Es wurden keine Rechtsverfahren durch rechtswidriges Verhalten eingeleitet. Sollten Verstöße auftreten, ergreift das Unternehmen angemessene Maßnahmen, einschließlich interner Konsequenzen, Prozessanpassungen oder einer engen Zusammenarbeit mit Behörden.

Durch ein strukturiertes Compliance-System, verpflichtende Unterweisungen, transparente Prozesse und aktive Risikoüberwachung gewährleistet das Unternehmen die Einhaltung aller wettbewerbsrechtlichen Vorgaben und minimiert potenzielle rechtliche Risiken für Geschäftsaktivitäten und Stakeholder.

Meldungen über wettbewerbswidriges Verhalten in 2025:	0
Wettbewerbswidrige Verhaltensweisen in 2025:	0
Rechtsverfahren für wettbewerbswidriges Verhalten in 2025:	0

GRI 207 (2019)

GRI 207-1 Steuerkonzept

Das Steuerkonzept des Unternehmens entspricht zu 100 % den im ansässigen und steuerpflichtigen Land geltenden Steuergesetzen.

GRI 207-2 Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement

Das Risikomanagement bezüglich unserer steuerlichen Verpflichtungen und die damit einhergehende Kontrolle beinhaltet die nachfolgend genannten Kontroll-Organen:

- Geschäftsführung
- Buchhaltung
- Steuerberater / Wirtschaftsprüfer
- Rechtsberatungen
- Steuerbehörden

Meldungen über Verstöße in 2025:	0
Tatsächliche Steuervergehen in 2025:	0
Rechtsverfahren für Steuervergehen in 2025:	0

GRI 207-3 Einbeziehung von Stakeholdern von steuerlichen Bedenken

Mit in die steuerlichen Betrachtungsebenen werden folgende Stakeholder – teils unter Hinzunahme von Bewertungstools – mit einbezogen:

- Lieferanten über Lieferantenbewertungsfragebogen
- Dem Thema zugeordnete Mitarbeiter
- Steuerberater / Wirtschaftsprüfer
- Rechtsberatungen
- Steuerbehörden
- Banken und Versicherungen

GRI 3 (2021)

GRI 3-3 Management von wesentlichen Themen

Formelle Umweltrichtlinie

- o Wir leisten einen aktiven Beitrag zum Umweltschutz, indem wir darauf achten, interne Abläufe sowie Leistungen und Produkte in allen Geschäftsbereichen umweltfreundlicher zu organisieren. Wir bekennen uns zu unserer unternehmerischen Verantwortung für die Umwelt.

- o Bei der Umsetzung unserer Leistungen und Produkte, deren Lagerung, Handhabung, Logistik, Transport sowie der Entsorgung von Abfällen, Abgasen, Abwässern und gefährlichen Stoffen, achten wir auf die ökologische Sicherheit. Wir halten uns dabei an Gesetze, Vorschriften, Bestimmungen und Verordnungen. Umweltbeeinträchtigungen und Verschmutzungen werden vermieden.
- o Wir streben immer danach, unsere Leistungen und Produkte nachhaltiger zu gestalten. Wir fördern den nachhaltigen Konsum unserer Kunden und reduzieren damit auch unsere Treibhausgasemissionen, indem wir eine Unternehmenskultur etabliert haben mit dem Ziel der Verbesserung und des Erreichens des von uns festgelegten **Science-Based Target auf 1,5°C** nach dem Pariser Abkommen und dem langfristigen Ziel von Netto-Null-Emissionen.
- o Sowohl unsere Mitarbeiter, als auch unsere Kunden und Lieferanten motivieren wir zum nachhaltigen Umweltschutz am Arbeitsplatz, mit unseren Produkten und Leistungen und in der Lieferkette.

GRI 301 (2016) Materialien

Das Unternehmen verfolgt einen verantwortungsvollen Umgang mit Materialien entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Ziel ist es, den Materialverbrauch kontinuierlich zu reduzieren, den Einsatz nachhaltiger Rohstoffe zu steigern und die Prinzipien der Kreislaufwirtschaft fest in den Geschäftsprozessen zu verankern. Die Auswahl, Beschaffung und Nutzung von Materialien orientiert sich an ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Kriterien und steht im Einklang mit unternehmensinternen Nachhaltigkeitszielen.

Das Unternehmen erfasst und überwacht systematisch sämtliche eingesetzten Materialien, einschließlich der Menge an erneuerbaren und nicht erneuerbaren Rohstoffen. Vorrang haben Materialien mit hoher Recyclingfähigkeit sowie Lieferanten, die zertifizierte Nachhaltigkeitsstandards erfüllen (z. B. FSC, PEFC, EU Ecolabel, ISO 14001). Durch optimierte Beschaffungsprozesse sowie die Umstellung auf nachhaltigere Alternativen reduzieren wir fortlaufend den ökologischen Fußabdruck.

Darüber hinaus arbeiten wir aktiv daran, den Anteil recycelter Materialien in den Produkten und Verpackungen zu erhöhen. Es werden interne Ressourceneffizienzmaßnahmen wie die Optimierung von Produktionsprozessen, digitalisierte Abläufe zur Reduktion von Materialverlusten und die Wiederverwendung betriebsinterner Stoffströme gefördert. Bei der Betriebsentwicklung achten wir auf langlebige und reparaturfähige Techniksysteme.

In Zusammenarbeit mit den Lieferanten stärken wir die Transparenz und Nachhaltigkeit entlang der Lieferkette. Dazu gehören die systematische Bewertung ökologischer Risiken, regelmäßige Audits und die Integration von Nachhaltigkeitskriterien in den Business Partner Code of Conduct. Zudem sensibilisiert der Führungskreis die Mitarbeitenden durch Schulungen für einen effizienten und schonenden Umgang mit Materialien, indem Regeln der Verschwendung ausgerufen sind und gemeinsame Audits zu dem Thema stattfinden.

Durch diese Maßnahmen leisten wir einen wichtigen Beitrag, um den Materialeinsatz zu reduzieren, natürliche Ressourcen zu schonen und gleichzeitig langfristige ökologische und ökonomische Vorteile für das Unternehmen und die Stakeholder zu schaffen.

Validiert durch: ***Nachhaltigkeits-Zertifizierung unseres Unternehmens***
Belegdokument: ***Nachhaltigkeitszertifikat***

GRI 301-1 Eingesetzte Maschinen und Materialien nach Gewicht und Volumen

Mit unseren Leistungen tragen wir dazu bei, dass die Welt auch morgen noch lebenswert ist. Die Vision eines nachhaltigen und werteorientierten Unternehmens verfolgen seine Gesellschafter seit der Gründung. Das Ziel, die Welt in einem besseren Zustand zu hinterlassen, als wir sie vorgefunden haben, ist ein zentraler Bestandteil der Unternehmensphilosophie und der Maßstab für den Umgang mit den Ressourcen, der Umwelt und den Menschen.

Ein wichtiges Ziel ist es, die Belastung der natürlichen Ressourcen, die bei der Erbringung unserer Leistungen und Produkte entsteht, auf ein Minimum zu reduzieren. Die CO₂-Emissionen, die unser Unternehmen mit seiner Geschäftstätigkeit verursacht, werden durch intelligente und zielgerichtete Investitionen in effizientere Anlagen und Dienstleistungsprozesse, IT, hochwertige Materialien und optimierte weitere Prozesse, reduziert. Besonders im Vordergrund stehen dabei die innovative Leistung und unsere hohe Kompetenz bei erneuerbaren Energien. Dies kontinuierlich und auch auf die Zukunft ausgerichtet. Wir führen Ermittlungen über ein Energie-Monitoring durch, um unvermeidbare Restemissionen zu messen und weiter zu verringern. Ressourcen zu schonen und Verantwortung für die Welt von Morgen zu übernehmen, setzt das Streben nach Effizienz und Wirtschaftlichkeit voraus.

Die Wirtschaftlichkeit wahren wir, indem wir kontinuierlich unsere Qualität und Effizienz optimieren. Um effizienter zu arbeiten und weniger Emissionen zu verursachen, investieren wir in die Digitalisierung sowie in neue Arbeitsmittel.

Zudem ist eine CO₂-Emissionsanalyse nach Scope 1; 2 und 3 entsprechend dem Greenhouse Gasprotokoll und deren Verbesserung umgesetzt worden.

GRI 301-2/3 Eingesetzte Materialien, Sekundärrohstoffe, wiederverwertete Produkte und Verpackungsmaterialien

Als breit aufgestellter Dienstleister für die Instandhaltung, Instandsetzung und Umbau von Schienenfahrzeugen sowie deren Beschichtungen sehen wir auch unsere Verpflichtung darin, soweit wie möglich positiven Einfluss auf die Reduzierung und Vermeidung von Abfällen zu nehmen. Die Menge, das Gewicht und die Art der gehandelten Waren sind stark schwankend. Konkrete Zahlen werden bedingt über die CO₂-Emissionsanalyse ermittelt. Grundsätzlich steht bei uns jedoch auch die Nutzung von Produkten aus recycelten oder nachwachsenden Rohstoffen, sowohl bei zu beschaffenden Verpackungs-, Verarbeitungs- und Produktionsgütern, bei Büromaterial im Verwaltungsbereich als auch beim Einsatz von Verpackungen, Reinigungsmitteln und Anderem immer stärker im Fokus. Außerdem setzt das Unternehmen auf mehrfach verwendbare Arbeitsmaterialien, deren Verpackungen über die Mülltrennung stets in den Recyclingkreislauf zurückgeführt werden.

Ein konkreter Anteil kann über den Scope 3 unserer CO₂-Emissionen ausgewiesen werden.

Die Beschaffung von Materialien steht in unserem Unternehmen immer in direktem Zusammenhang mit einer auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Beschaffung.

Die wenigen Produkte, die wir direkt herstellen, sind ebenfalls entsprechenden Wertstoffen zuzuordnen und können sachgemäß recycelt oder entsorgt werden.

Menge der genutzten Rohstoffe aus Recycling bzw. nachwachsend:	54,13 t
Menge an wieder in den Produktionskreislauf eingeführte Inputstoffe:	67,47 t
Menge an Abfällen, die zum Recycling geeignet sind:	67,47 t

Produktlebensende

Unsere Produkte, sofern es sich nicht um Dienstleistungen handelt, können bei Eintritt des Produktlebensende in Gänze, oder auch einzelne Teile dem Wiederverwertungskreislauf zugeführt werden.

Quote in Prozent der Wiederaufbereitungsmasse von Produkten:	100 %
Menge in Prozent der Recyclingmasse eines Produkts:	ca. 90 %
Menge an Produkten unseres Produktportfolios, die zum Recycling geeignet sind:	ca. 5 %

GRI 302 (2016) Energie

Wir messen dem effizienten und verantwortungsvollen Umgang mit Energien eine hohe Bedeutung bei. Im Unternehmen ist den Verantwortlichen bewusst, dass Energieverbrauch unmittelbare Auswirkungen auf Klimaschutz, Kostenstruktur und Ressourceneinsatz hat. Ziel ist es, den Energieeinsatz kontinuierlich zu optimieren, Emissionen zu reduzieren und langfristig zur Dekarbonisierung der Wertschöpfung beizutragen.

GRI 302-1 Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens

Interne Daten der Energieverbräuche werden dokumentiert und über ein eingeführtes Umwelt-Assessment in regelmäßigen Abständen begutachtet und angepasst. Durch unser Inventar zur CO₂-Emissionsermittlung sind wir in diesem Bereich führend. Es wurde auch ein Transformationskonzept beschlossen und aktiv auf den Weg der Umsetzung gebracht.

Zu den eingesetzten Energieträgern im Unternehmen gehören:

Elektrische Energie aus dem Netzbezug:	1.489.071 kWh
Diesel-Treibstoff für den Fuhrpark:	3.885 Liter
Eigenerzeugte erneuerbare Energie durch Photovoltaik-Anlage:	82.804 kWh
Eigenerzeugte Energie aus Blockheizkraftwerk:	961.691 kWh
Chemische Energie aus dem Netzbezug (Erdgas):	0 kWh
Fernwärme	0 kWh
Heizöl	6.085 Liter
Holz / Pellets	0 t

GRI 302-2 Energieverbrauch außerhalb des Unternehmens

Die durch die Geschäftstätigkeit verursachten Energieverbräuche, die außerhalb des Unternehmens entstehen, wie zum Beispiel bei Zulieferern, Transporten oder anderen Dienstleistern sind über das Greenhouse Gas Protokoll in den Scopes 2 und 3 abgebildet. Eine Aufschlüsselung von belastbaren Daten erfolgt in **GRI 305-3**.

GRI 302-3 Energieintensität

Zur Ermittlung des Energieintensitätsquotienten liegen derzeit diverse verwertbare Parameter vor. Über ein Monitoring werden regelmäßig Energiedaten, Ressourcenverbräuche, Abfallaufkommen und Anderes ermittelt und mit Blick auf die Entwicklungen der Vorjahre ausgewertet.

Durch die jährliche Berechnung der Energieintensität kann die Wirksamkeit von Effizienzmaßnahmen bewertet und der Energieeinsatz optimiert werden.

GRI 302-4 Verringerung des Energieverbrauchs

Der Energieverbrauch bei der Erbringung unserer Leistungen hat sich als wesentliche beeinflussbare Quelle von Treibhausgasemissionen herausgestellt. Das betrifft als wichtigste Faktoren, Strom-, Gas-, Treibstoff- und Wärmeverbrauch. Konsequenterweise haben wir im Unternehmen und für die tägliche Arbeit umfangreiche Maßnahmen zur Reduzierung des Strom-, Gas-, Treibstoffs- und Wärmeverbrauchs durchgeführt.

Maßnahmen zur Reduzierung des Stromverbrauchs

Energieverbrauchsanalyse in Anlehnung an Inhalte der ISO 50001 durch Monitoring zur Systemeffizienz. Elektrogerätecheck und Arbeiten mit energieeffizienten Geräten.

Vor jeder Neuanschaffung von Fahrzeugen, Maschinen und Elektrogeräten prüfen und vergleichen wir die benötigten Geräte und Anlagen auf Energieeffizienz. Wir investieren ausschließlich in qualitativ hochwertige Geräte mit bester Energieeffizienz und langer Lebensdauer. So reduzieren wir von Anfang an Schadstoffbelastungen und sparen Kosten ein. Durch den bewussten Einsatz von LED-Leuchtmitteln im Unternehmen reduzieren wir den allgemeinen Stromverbrauch.

Computer, Drucker und weitere Geräte schalten wir bei Nichtgebrauch aus. Dadurch werden Verbräuche durch Stand-By vermieden. Optimierte Beleuchtungsanlagen, für Außenanlagen, Flure und Teile in Räumlichkeiten werden Zeitschaltuhren und Bewegungsmelder eingesetzt. Dadurch vermeiden wir überflüssige Beleuchtung und unnötigen Stromverbrauch. Optimieren des Arbeitsgeräte- und Energieeinsatzes.

Maßnahmen zur Reduzierung des Gas-/Wärmebedarfs

Exakte Steuerung der Nutzung von Elektrogeräten, von Raumtemperaturen, Heizvorgängen und anderen energiebedürftigen Prozessen werden umgesetzt. Es werden regelmäßig Optimierungen von Prozessen, Anlagen und Arbeitsvorgängen zur Reduzierung des Gas- und Strombrauchs durchgeführt.

Maßnahmen zur Reduzierung von transportbedingten Emissionen

Routenoptimierende Software, Einsatz von Telematik-Systemen und Fahreffizienztraining. Bestrebungen und Unterweisung des Einkaufs für eine regionalere Beschaffung. Reduzierung der Transportwege durch optimiertes Bestellsystem. Lieferantenbefragung und Bewertung nach optimierten Transportprozessen mit dem Effekt der Emissionsreduzierung.

Maßnahmen für Mitarbeitende zum Thema Energieeinsparung

Unterweisungen/Schulungen zur Sensibilisierung im Umgang mit Energien, Rohstoffen und anderen Ressourcen in Bezug auf den gesamten Betrieb.

GRI 302-5: Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen

Wir berücksichtigen die Energieeffizienz bei der Gestaltung unserer Dienstleistungen sehr stark.

Dies umfasst:

- o Beratung von Kunden in Bezug auf nachhaltige Leistungen
- o Tourenoptimierung im Fuhrpark
- o Minimierung des Energieverbrauchs in den Prozessen
- o Anschaffung von energieeffizienten Anlagen
- o Auswahl umweltfreundlicher Materialien, Rohwaren und/oder Dienstleistungen
- o Unterweisungen/Schulungen der Arbeitnehmer zur Sensibilisierung im Umgang mit Energien, Rohstoffen und anderen Ressourcen in Bezug auf den gesamten Betrieb.

GRI 303 (2018)

Wasser und Abwasser

GRI 303-1: Wasser als gemeinsam genutzte Ressource

Das Unternehmen erkennt Wasser als eine wesentliche gemeinsame Ressource an, die für den eigenen Betrieb sowie für die umliegenden Ökosysteme und Gemeinschaften von zentraler Bedeutung ist. Die Verantwortlichen analysieren regelmäßig die wasserbezogenen Auswirkungen der Tätigkeiten und berücksichtigen regionale Wasserstressfaktoren, die Verfügbarkeit von Grund- und Oberflächenwasser sowie potenzielle Auswirkungen auf benachbarte Nutzungsgruppen.

Zu diesem Zweck führt das Unternehmen standortbezogene Risikoanalysen durch. Die Ergebnisse werden genutzt, um Prioritäten für Maßnahmen zur Wassereffizienz, Abwasserminderung und Risikoprävention festzulegen. Zudem beteiligen wir uns aktiv an einem verantwortungsvollen Umgang mit Wasser entlang der Wertschöpfungskette und sensibilisieren Lieferanten für wasserschonende Praktiken.

GRI 303-2: Management der wasserbezogenen Auswirkungen

Das Unternehmen betreibt ein umfassendes Wassermanagementsystem, das sowohl die verantwortungsvolle Wasserentnahme, den effizienten Wasserverbrauch als auch die ordnungsgemäße Behandlung von Abwasser umfasst. Die Verantwortlichkeiten sind klar zugeordnet, und Prozesse zur Überwachung, Messung und kontinuierlichen Verbesserung sind etabliert.

Zu den Kernmaßnahmen gehören:

- Einsatz wassersparender Technologien
- Einsatz wassersparender Verfahren
- Aufbereitung und Filtern des bezogenen Wassers
- Vermeidung und Minimierung potenzieller Gewässerverunreinigungen
- Wiederverwendung von Prozesswasser
- Regelmäßige interne Audits, um die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben sicherzustellen
- Schulung von Mitarbeitenden zum umweltbewussten Umgang mit Wasser
- Hydrogeologisches Gutachten

Die Wasserentnahme erfolgte 2025 nach gesetzlich vorgegebenem Verfahren aus dem öffentlichen Wassersystem mit Abrechnung über Durchfluss-Messanlagen.

GRI 303-3: Wasserentnahme

Die Wasserentnahme wird systematisch erfasst und jährlich bewertet. Das Unternehmen dokumentiert Mengen, Quellen und Standorte der Entnahme und stellt sicher, dass keine Wasserentnahme aus besonders sensiblen Ökosystemen erfolgt.

Die Werte der Wasserentnahme werden pro Standort ausgewiesen und dienen als Basis für interne Reduktionsziele. Wo möglich, wird die Wasserentnahme durch technische Optimierungen und Kreislaufsysteme kontinuierlich reduziert.

GRI 303-4: Wasserrückführung

Das Unternehmen erfasst und dokumentiert die Rückführung in das kommunale Wassersystem. Die Rückführung erfolgt ausschließlich nach den geltenden Qualitätsstandards und Grenzwerten. Alle relevanten Parameter werden regelmäßig intern und extern überwacht. Durch kontinuierliche Instandhaltung und modernisierte Abwassertechnik stellt das Unternehmen sicher, dass die Qualität der zurückgeführten Wassermengen keine negativen ökologischen Auswirkungen verursacht.

GRI 303-5: Wasserverbrauch

Der Wasserverbrauch wird als Differenz aus entnommenem und zurückgeführtem Wasser berechnet. Das Unternehmen strebt eine fortlaufende Reduktion des Wasserverbrauchs an.

Dazu setzt das Unternehmen folgende Maßnahmen um:

- o Kreislaufführung und Wiederverwendung von Prozesswasser
- o Optimierung der Produktionsschritte zur Verringerung des Wasserbedarfs
- o Regelmäßige Verbrauchsanalysen zur Identifikation weiterer Einsparpotenziale

Der Fortschritt wird jährlich dokumentiert und intern kommuniziert. Für die kommenden Jahre hat das Unternehmen ambitionierte Reduktionsziele definiert, die mit den globalen Nachhaltigkeitszielen (SDG 6) im Einklang stehen.

GRI 304 (2018)

Biodiversität

GRI 304-2 Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten auf die Biodiversität

Der achtsame Umgang mit möglichen umweltbelastenden Mitteln und das an die ISO 14001 ausgerichtete Umweltmanagement führt zu einer geringen Auswirkung auf die Biodiversität. So wird der Lebensraum von Insekten und anderen Tieren, so wie Gewässer geschont.

Indirekte Auswirkungen sind unvermeidbare Treibhausgasemissionen. Diese werden jedoch, wie zuvor, beschrieben, durch umfangreiche Aufwendungen so gering wie möglich gehalten. Aufgrund dieses Bewusstseins wird auch in Zukunft der Prozessoptimierung viel Beachtung geschenkt. Wir folgen der formellen Richtlinie nach CBD Convention on Biological Diversity der UNCED (Vereinte Nationen für Umwelt und Entwicklung). Mit der Nachhaltigkeitsstrategie, welche im Einklang mit dem 1,5°C Science-Based Target des Pariser Abkommen steht, verfolgt das Unternehmen das langfristige Ziel von Netto-Null-Emissionen. Die Berichterstattung zu Treibhausgasemissionen wurde extern verifiziert. Auch in Bezug auf Einflussnahmen im indirekten Einwirken auf Bodenqualität, Luftverschmutzungen und Lärmbelastigungen sind Unternehmensprozesse etabliert, um hier stetig negative Auswirkungen einzudämmen und im Idealfall komplett zu vermeiden.

GRI 304-3 Geschützte oder renaturierte Lebensräume

Aufgrund der besonderen Lage in einer im weiteren Umfeld stark naturverbundenen Region, ist das Umweltverhalten zum Erhalt der natürlichen Lebensräume besonders ausgeprägt.

Projekte zur Erhaltung von Naturbeständen, zur Wiederherstellung von Forst- und Vegetationsflächen und die fortlaufende Bestrebung der CO₂-Emissionsreduktion sind etablierte Ziele durch die enge Zusammenarbeit mit regionalen Partnern.

Auch die Mitarbeitersensibilisierung im Umgang mit Ressourcen und Energien zum Erreichen der festgelegten **Science-Based Target** stehen bei unseren Bestrebungen im Vordergrund.

GRI 305 (2016)

Emissionen

GRI 305-1 Direkte Treibhausgasemissionen SCOPE 1

Die absoluten reduktionsziele für Scope 1; 2 und 3 liegen bei 0,000 t CO₂ bis 2035

Scope 1: **21,347 t CO₂**

Bestandsaufnahme:

Im Rahmen unseres Umwelt- und Energiemanagements erheben wir regelmäßig wesentliche Verbrauchs- und Aktivitätsdaten an unserem Standort. Auf Basis dieser Daten-Grundlage erstellen wir jährlich eine CO₂-Bilanz gemäß des sogenannten Greenhouse Gas Protokoll.

Der Scope 1 unterliegt in unserem Hause einer permanenten Überwachung mit dem Ziel der Verbesserung und des Erreichens des von uns festgelegten **Science-Based Target auf 1,5°C** nach dem Pariser Abkommen und dem langfristigen Ziel von Netto-Null-Emissionen.

GRI 305-2 Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen SCOPE 2

Scope 2: **2.642,1 t CO₂**

Der Scope 2 unterliegt in unserem Hause einer permanenten Überwachung mit dem Ziel der Verbesserung und des Erreichens des von uns festgelegten **Science-Based Target auf 1,5°C** nach dem Pariser Abkommen und dem langfristigen Ziel von Netto-Null-Emissionen.

GRI 305-3 Sonstige Treibhausgase auch entlang der vor- und nachgelagerten Lieferkette

Scope 3: **1.061,739 t CO₂**
61,655 t CO₂ aus vorgelagerter Lieferkette
9,366 t CO₂ aus nachgelagerter Lieferkette

Der Scope 3 unterliegt in unserem Hause einer permanenten Überwachung mit dem Ziel der Verbesserung und des Erreichens des von uns festgelegten **Science-Based Target auf 1,5°C** nach dem Pariser Abkommen und dem langfristigen Ziel von Netto-Null-Emissionen.

GRI 305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen

Die Intensität der Treibhausgasemissionen wird regelmäßig über unser THG-Emissionsinventar im Rahmen der CO₂-Emissionsanalyse nach dem Greenhouse Gasprotokoll ermittelt und kann auf vergleichende Weise jährlich analysiert werden.

GRI 305-5 Reduzierung der Treibhausgasemissionen

Maßnahmen zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen werden im Unternehmen auf allen Ebenen gelebt und umgesetzt. Diese sind bereits in den vorherigen GRI – Nomenklaturen beschrieben. Auch in der CO₂-Emissionsanalyse wurden entsprechende Prozesse festgestellt und im Bericht festgehalten. Auch Schulungen des Personals zu dem Thema werden durchgeführt.

Weitere Treibhausgasemissionen reduzierende Maßnahmen sind geplant und zum Teil schon in Vorbereitung. Hierfür besteht ein eingeführtes Managementsystem mit dem Ziel der

Verbesserung und des Erreichens des von uns festgelegten **Science-Based Target auf 1,5°C** nach dem Pariser Abkommen und dem langfristigen Ziel von Netto-Null-Emissionen.

GRI 305-6 Emissionen Ozon abbauender Substanzen

Emissionen, welche Substanzen enthalten, die den Abbau von Ozon verursachen, sind in keinem größeren Umfang vorhanden.

GRI 305-7 Andere signifikante Luftemissionen, Stickstoff- u. Schwefeloxide

Durch technologisch einwandfreie und den geltenden Vorschriften entsprechenden Anlagen, werden Stickstoffoxide und Schwefeloxide in nicht signifikanter Menge emittiert.

GRI 306 (2020) Abfall

Das Unternehmen verfolgt ein konsequentes Abfallmanagement, das auf Abfallvermeidung, Wiederverwendung, Recycling und ordnungsgemäße Entsorgung ausgerichtet ist. Ziel ist es, Abfälle entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu minimieren und Rohstoffe möglichst im Kreislauf zu halten.

Das Vorgehen orientiert sich an den Prinzipien der Kreislaufwirtschaft und den geltenden gesetzlichen Vorgaben (z. B. Kreislaufwirtschaftsgesetz). Zuständigkeiten, Prozesse und Verantwortlichkeiten sind im Umweltmanagementsystem festgelegt.

GRI 306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen

Das Unternehmen analysiert systematisch alle Prozesse, in denen Abfall entsteht, und bewertet die damit verbundenen ökologischen Auswirkungen. Relevante Abfallströme werden nach Art, Menge, Herkunft und Entsorgungsweg identifiziert. Die Datenerfassung erfolgt standortbezogen und umfasst sowohl gefährliche als auch nicht-gefährliche Abfälle. Erhebliche abfallbezogene Auswirkungen entstehen insbesondere durch Produktionsabfälle, Verpackungsmaterialien, Textilreste und Reinigungschemikalien. Zur Reduzierung dieser Auswirkungen werden Maßnahmen zur Abfallvermeidung, verbesserten Trennung und stofflichen Verwertung umgesetzt.

Das Unternehmen erhebt die Abfallmengen nach gesetzlichen Kategorien und dokumentiert sie jährlich. Diese Transparenz bildet die Grundlage für die Festlegung von Reduktionszielen sowie die kontinuierliche Optimierung des Abfallmanagementsystems.

GRI 306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen

Abfälle werden gemäß den Anforderungen der Abfallhierarchie (Vermeidung – Vorbereitung zur Wiederverwendung – Recycling – sonstige Verwertung – Beseitigung) behandelt. Interne Prozesse stellen sicher, dass gefährliche und nicht gefährliche Abfälle getrennt gesammelt, sicher gelagert und über zugelassene Entsorgungsfachbetriebe abgeführt werden. Die Entsorgungswege und -mengen werden dokumentiert und regelmäßig überprüft.

Ziel des unternehmensinternen Abfallmanagements ist die konsequente Minimierung von Abfallmengen, die Verbesserung der Wiederverwertungsquote und die Verhinderung umweltrelevanter Risiken. Das Unternehmen bewertet kontinuierlich die Umweltauswirkungen seiner Abfallströme und implementiert Maßnahmen zur Risikominimierung.

GRI 306-3 Angefallener Abfall

Alle Abfallmengen werden systematisch nach gefährlich und nicht-gefährlich, nach Art des Abfalls und nach Entstehungsquelle erfasst. Die Berichtsdaten werden jährlich konsolidiert und für interne sowie externe Nachhaltigkeitsbewertungen bereitgestellt.

Gesamtes Aufkommen diverser Abfallfraktionen: 239,05 t	
Die Mengen werden aufgeschlüsselt nach:	
gefährliche Abfälle:	48,24 t
ungefährliche Abfälle:	190,81 t

Eine dezidierte Aufschlüsselung erfolgt in unserer CO₂-Emissionsanalyse und kann dort von berechtigten Stakeholdern angefordert werden.

Validiert durch: *Nachhaltigkeits-Zertifizierung unseres Unternehmens*

Belegdokument: *Nachhaltigkeitszertifikat*

GRI 306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall

Die von der Entsorgung umgeleiteten Abfälle werden von geschultem Personal nach Fraktion getrennt und von zertifizierten Betrieben fachgerecht dem Recycling zugeführt. Das Unternehmen misst und dokumentiert alle Abfallmengen, die einer Verwertung zugeführt wurden. Dabei wird gemäß Kreislaufwirtschaftsgesetz nach Verwertungsverfahren unterschieden.

Ziel ist es, den Anteil verwerteter Abfälle stetig zu erhöhen. Dafür arbeiten wir mit spezialisierten, zertifizierten Entsorgern zusammen und passen interne Prozesse und Materialströme an, um die Recyclingfähigkeit zu verbessern. Fortschritte werden jährlich bewertet und im Rahmen des Umweltmanagements geprüft.

GRI 306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall

Die zur Entsorgung bestimmten Abfälle werden von geschultem Personal nach Fraktion getrennt und von zertifizierten Betrieben fachgerecht entsorgt. Das Unternehmen misst und dokumentiert alle Abfallmengen, die einer Entsorgung zugeführt wurden. Dabei wird gemäß Kreislaufwirtschaftsgesetz nach Beseitigungsverfahren unterschieden.

Aktionen im Abfallmanagement:

- o Optimierung von Produktionsprozessen zur Reduzierung von Ausschuss,
- o Einführung von Mehrwegverpackungen und Pfandsystemen,
- o Interne Sortierung von Abfällen gemäß den Abfallströmen zur Sicherstellung einer hochwertigen Verwertung,
- o Wiederverwertung von ausrangierten Materialien, Textilien und Anderem,
- o Schulungen der Mitarbeitenden zu Abfallvermeidung, -trennung und Recycling,
- o Einbeziehung von Lieferanten für möglichst geringes Abfallaufkommen bei Verpackungen,
- o Dokumentation der Abfallströme,
- o Reduzierung des Papierverbrauchs durch Digitalisierung und Verringerung der Anzahl von Druckern an den Arbeitsplätzen,
- o Trennung von gefährlichen und ungefährlichen Abfällen,
- o optimierte Materialauswahl,
- o Auswahl zertifizierter Entsorgungspartner, die gesetzliche Standards sowie Umwelt- und Sicherheitsanforderungen erfüllen,
- o Regelmäßige interne Audits zur Prüfung der Abfallströme und Einhaltung der Vorgaben,
- o Wiederverwertung und Recycling von Büroabfällen: Toner zur erneuten Füllung, alte IT-Komponenten und Geräte können gespendet werden.

GRI 307 (2020) Umwelt

GRI 307 – 1 Nichteinhaltung von Umwelt-Gesetzen und Vorschriften

Für den Berichtszeitraum sind keine Sanktionen wegen Umweltverstößen angekündigt oder vollzogen worden. Es ist aber ein Vorsorge- und Abhilfeverfahren bei Verstößen etabliert.

GRI 308 (2016) Nachhaltige Beschaffung

GRI 308 – 1 Nachhaltige Beschaffung, nachhaltige Lieferantenbewertung und Risiko-Analyse

Es ist ein Management-System zur nachhaltigen Beschaffung etabliert. Mit einem Umfassenden Lieferantenfragebogen werden nach EU-Vorgabe Themen zu Umwelt, Energie, Menschen- und Arbeitsrechte und –Schutz, Abfallmanagement, Schulungen, CO2-Emissionen und KPIs abgefragt. Diese werden dann einer Risikobewertung unterzogen.

Zur stetigen Verbesserung können Audits bei Lieferanten und gemeinsame Schulungen durchgeführt werden.

Formelle Richtlinie für nachhaltige Beschaffung und Ethik im Unternehmen und bei Lieferantenbewertungen:

1 Geltungsbereich und Zielgruppe:

Die von unserem Unternehmen getroffenen Regelungen sind für alle Bereiche des Unternehmens verbindlich. Zielgruppe sind alle Prozessbeteiligten zur Durchführung von Beschaffungen.

2 Governance-Kriterien:

2.1 Interne Verbindlichkeit: Ethikrichtlinie nach ISO 26000 und Verhaltensgrundsätze:

Die einkaufsspezifische Ethikrichtlinie macht bestehende Verhaltensregeln im Kontext der Beschaffung deutlich und gibt damit allen Mitarbeitenden eine verbindliche Orientierung für integriertes Verhalten im Einkauf vor. Besonders geschäftsrelevante Nachhaltigkeitsrisiken wurden in konkrete Richtlinien überführt, deren Missachtung zu disziplinarischen Konsequenzen führt. Der Code of Conduct gibt einen verbindlichen Verhaltensrahmen, der sich auf die Themen Bestechung, Korruption, Steuerhinterziehung, Diskretion, Geldwäscheprävention, Insiderhandel und Grundsätze für den Umgang miteinander bezieht.

2.2 Externe Verbindlichkeit: Integritätsklausel:

Von allen Lieferanten und Dienstleistern verlangen wir, dass sie sich an Gesetze und allgemein anerkannte Standards halten. Konkrete Anforderungen sind in dem Business Partner Code of Conduct formuliert und von allen Lieferanten und Dienstleistern zu erfüllen. Mit Unterzeichnung der Integritätsklausel verpflichten sich Lieferanten und Dienstleister zu integrem Verhalten im Geschäftsverkehr.

3 Soziale Kriterien:

3.1 Grundlagen sozialer Standards:

Wir achten die Menschen- und Persönlichkeitsrechte als grundsätzliche Regeln der Gemeinschaft. Das Unternehmen bezieht sich inhaltlich auf die International Bill of Human Rights der UN.

Als Befürworter der Global Compact Initiative der Vereinten Nationen verpflichtet sich das Unternehmen:

- o die Menschenrechte zu respektieren,

- o ihre Einhaltung im eigenen Einflussbereich zu fördern und sicherzustellen, dass Menschenrechtsverletzungen nicht durch die eigenen Geschäftsaktivitäten unterstützt werden,
- o die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen zu wahren,
- o für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit einzutreten,
- o für die Abschaffung von Kinderarbeit einzutreten und
- o sich für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit einzusetzen.

Das Unternehmen verpflichtet sich zur Gleichstellung von Männern und Frauen und setzt ein klares Zeichen für die Akzeptanz von Individualität und Vielfalt.

3.2 Spezifische soziale Anforderungen:

Von Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie die Menschen- und Persönlichkeitsrechte achten und einhalten. Die Einhaltung von Sozialstandards durch Lieferanten und Dienstleister ist ein integraler Bestandteil des Standards für eine nachhaltige Beschaffung. Von allen Lieferanten und Dienstleistern, die für uns tätig sind, erwarten wir die Einhaltung sozialer Anforderungen und ihrerseits die eigenen Lieferanten und Dienstleister zur Einhaltung der entsprechenden Vorgaben zu verpflichten.

3.2.1 Freie Arbeitswahl

Lieferanten und Dienstleister dürfen niemanden zur Arbeit oder unfreiwilligen Leistungen zwingen.

3.2.2 Verbot von Kinderarbeit

Lieferanten und Dienstleister dürfen keine Kinder beschäftigen, die ein gesetzliches Mindestalter unterschreiten.

3.2.3 Verbot von Schwarzarbeit

Lieferanten und Dienstleister dürfen keinerlei Form von Schwarzarbeit verrichten lassen.

3.2.4 Verbot der Diskriminierung

Lieferanten und Dienstleister müssen sich zur Chancengleichheit und Gleichbehandlung Ihrer Mitarbeitenden verpflichten. Niemand darf aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Nationalität, der sexuellen Orientierung oder anderer Beweggründe benachteiligt oder belästigt werden.

3.2.5 Arbeitsvergütung

Lieferanten und Dienstleister müssen faire Löhne und Zusatzleistungen erbringen, die alle maßgeblichen Gesetze erfüllen.

3.2.6 Arbeitszeit

Lieferanten und Dienstleister müssen gewährleisten, dass ihre Mitarbeitenden gesetzlich festgelegte Höchstgrenzen an Arbeitszeit nicht überschreiten. Bei flexibler Arbeitszeitorganisation muss ein angemessener Ausgleich für Sonderarbeitszeiten gewährt werden.

3.2.7 Vereinigungsfreiheit

Lieferanten und Dienstleister müssen das Recht ihrer Mitarbeitenden respektieren, freie Vereinigungen zu bilden und diesen beizutreten.

3.2.8 Menschenwürdige Behandlung

Lieferanten und Dienstleister müssen die Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte ihrer Mitarbeitenden respektieren. Am Arbeitsplatz darf weder die körperliche noch die geistige Integrität eines Menschen beeinträchtigt werden. Sexuelle Belästigung, Misshandlung, Einschüchterung, Mobbing und körperliche Züchtigungen werden in keiner Weise toleriert.

3.2.9 Gesundheit und Sicherheit

Lieferanten und Dienstleister haben die Verantwortung, für die Gesundheit und Sicherheit Ihrer Mitarbeitenden zu sorgen. Wir erwarten, dass Lieferanten und Dienstleister ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld gewährleisten. Zudem muss Unfällen und Berufskrankheiten durch entsprechende Maßnahmen vorbeugend entgegengewirkt werden.

4 Ökologische Kriterien:

4.1 Grundlagen der ökologischen Standards

Als Befürworter der Global Compact Initiative der Vereinten Nationen verpflichten wir uns:

- Im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip zu folgen,
- Initiativen zu ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern und
- Die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien zu beschleunigen.

Daraus folgt eine klare Formulierung ökologischer Kriterien entlang der Lieferkette für die Gewährleistung von umweltverträglichen Geschäftstätigkeiten bei Lieferanten und Dienstleistern. Sie müssen gesetzliche Normen und Standards des Umweltschutzes entlang der eigenen Lieferketten einhalten und den Umweltschutz kontinuierlich verbessern. Zudem erwartet unser Unternehmen von den Lieferanten und Dienstleistern, dass sie sich Klimaziele setzen, um einen Beitrag zur Erreichung des 1,5°Grad-Ziels des Paris Abkommens zu leisten.

4.2 Spezifische ökologische Anforderungen

Umwetlabel helfen bei der Beurteilung von Lieferanten und Dienstleistern. Analysen zur Reduzierung des Energieverbrauchs sind bei der Beschaffung zu berücksichtigen.

Bei gleichen Kosten und Leistungsmerkmalen sind nachhaltige Produkte und Dienstleistungen grundsätzlich vorzuziehen. Hier gilt der Nachweis von Umwelt- und Energiemanagementsystemen sowie von Klimaschutzzielen als wesentlich.

5 Kontrolle und Vorgehensweise bei Nichtbeachtung

5.1 Kontrolle

Im Rahmen der Lieferanten-Risikoanalyse wurden Kontrollen für die Lieferantenbewertung definiert. Diese beinhalten ESG-Kriterien im Rahmen des Scorings. Notwendige Verbesserungen in der Nachhaltigkeitsleistung werden an die Lieferanten kommuniziert.

5.2 Konsequenzen bei Verstößen gegen den Standard für eine nachhaltige Beschaffung:

Im Innenverhältnis kann die Nichteinhaltung des Standards für eine nachhaltige Beschaffung zu disziplinarischen Konsequenzen führen.

Im Außenverhältnis wird je nach Bedarf eine stufenweise Eskalation gegenüber Lieferanten und Dienstleistern ausgeführt. Eine dezidierte Beschreibung und Terminierung von Abhilfemaßnahmen erwartet unser Unternehmen vom Lieferanten und unterstützt ihn dabei.

GRI 308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

Es gilt eine klare Formulierung ökologischer Kriterien entlang der Lieferkette für die Gewährleistung von umweltverträglichen Geschäftstätigkeiten bei Lieferanten und Dienstleistern. Sie müssen gesetzliche Normen und Standards des Umweltschutzes entlang

der eigenen Lieferketten einhalten und den Umweltschutz kontinuierlich verbessern. Zudem erwarten wir von unseren Lieferanten und Dienstleistern, dass sie uns bei der Erreichung unserer Klimaziele unterstützen. Dadurch sollen möglichst alle negativen Umweltauswirkungen in der Lieferkette erfasst und eliminiert werden.

GRI 401 (2016) Beschäftigung

GRI 401-1 Neu eingestellte Mitarbeitende und Fluktuation

Bei der Einarbeitung des neu eingestellten Personals wird großer Wert auf Sicherheit gelegt. Jeder Mitarbeitende hat vor seiner Einstellung entsprechende Unterlagen über Ausbildung, Eignung und Personalien wie Altersnachweis vorzulegen. Der Führungskreis, so wie viele Mitarbeitende, sind schon viele Jahre bei der Maschinenbau und Service GmbH beschäftigt. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt im Unternehmen 8 Jahre, sodass die vorherrschende Branchenerfahrung sich in jeder Hinsicht positiv für die Kunden auswirkt. Die gewonnen Erkenntnisse nutzen wir, um Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung weiterzuentwickeln, beispielsweise durch Entwicklungsgespräche, interne Aufstiegsmöglichkeiten und eine kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Durch den strukturierten Ansatz wird sichergestellt, dass das Personalmanagement transparent, zukunftsorientiert und mitarbeiterzentriert bleibt. Die konsequente Analyse von Neueinstellungen und Fluktuation trägt wesentlich dazu bei, langfristig ein stabiles, qualifiziertes und vielfältiges Team zu erhalten.

Implementierung von Ethikmaßnahmen im Unternehmen: Angedachte Aktivitäten zur Verbesserung des ethischen Verhaltens des Unternehmens:

- o Ethik-Coaching
- o Ethik-Beauftragte
- o Ethik-Unterweisungen
- o Ethik-Leitlinien
- o Ethik-Bewertung von Lieferanten

GRI 401-2 Betriebliche Leistungen für Angestellte

Es gibt umfassende betriebliche Leistungen für Angestellte. Diese Leistungen sind in einem extra Dokument „Corporate Benefits“ beschrieben.

GRI 401-3 Gewährung der Elternzeit

Die Regelung der Elternzeit erfolgt gemäß den Vorgaben aus dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG). Im Jahr 2025 befand sich 0 Mitarbeitende in Elternzeit.

GRI 403 (2018) Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Maschinenbau und Service GmbH sorgt für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Der Führungskreis achtet darauf, dass die gesetzlichen Grundlagen und Anforderungen der Berufsgenossenschaften eingehalten werden. Es finden regelmäßige Unterweisungen der Belegschaft statt.

Es besteht ein Arbeitgeber-Mitarbeitenden-Ausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Dieser trifft sich in regelmäßigen Abständen, um aktuelle Themen und Handlungsbedarfe zu besprechen sowie Arbeitsplatzbegehungen durchzuführen. Darüber

werden jährlich Impfungen angeboten. Darüber hinaus werden bei den Mitarbeitenden regelmäßig Gesundheitschecks durch den Betriebsarzt durchgeführt. Das Unternehmen nimmt die Gesundheit seiner Mitarbeitenden sehr ernst und unterstützt durch folgende Maßnahmen aktiv die Mitarbeitergesundheit, damit berufsbedingten Krankheiten präventiv vorgebeugt wird. Hierzu ist ein Managementsystem eingeführt, zu welchem die Mitarbeitenden geschult und unterwiesen werden:

1. Motivation zur Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen

Die Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeiter liegt uns am Herzen. Gute und sichere Arbeitsbedingungen und gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung sind bei uns für alle Mitarbeiter selbstverständlich. Wir haben für unsere Mitarbeiter einen eigenen externen Betriebsarzt und einen externen Sicherheitsbeauftragten. Sie achten auf das Wohlergehen aller Mitarbeiter durch Vorbeugung und Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen, Risiken und Gefahren. Weiterhin bieten wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, sich einem freiwilligen Gesundheitscheck zu unterziehen.

2. Gesundheitsbewusste Gestaltung der Büroarbeitsplätze

Es ist ein Managementsystem zur Gesundheitsvorsorge und Gesundheit am Arbeitsplatz etabliert. Alle Mitarbeiter in der Verwaltung arbeiten in hellen großräumigen Büros. Die Büros können bei Wunsch mit ergonomischen Schreibtischen und Stühlen ausgestattet werden. PCs und Monitore sind höhenverstellbar und auf jeden Mitarbeiter individuell ausgerichtet. So fördern wir die richtige Sitzhaltung. Um die tägliche Arbeit so leicht wie möglich zu gestalten, erhalten unsere Mitarbeiter stets die für Ihre zu verrichtende Arbeit optimalen Arbeitsgeräte und Sicherheitsausrüstung.

GRI 403-2 Gefahrenidentifizierung, Risiko-Bewertung und Untersuchung von Vorfällen

Geschulte Mitarbeiter ermitteln per Managementsystem mögliche Gefahren, bewerten Risiken und analysieren auftretende Vorfälle. Daraus werden Mechanismen zur Abhilfe und zur Vorbeugung entwickelt. So muss zum Beispiel bei Neueinstellungen jeder Bewerber einen Altersnachweis erbringen. Dadurch soll die Beschäftigung von Minderjährigen und illegale Beschäftigung von Kindern verhindert werden.

GRI 403-3 Arbeitsmedizinische Dienste

Für unser Unternehmen und dessen Mitarbeiter besteht die medizinische Versorgung über einen Betriebsarzt. Zudem verfügen wir über ausgebildete Ersthelfer und Equipment für eine professionelle Erstversorgung am Arbeitsplatz.

GRI 403-4 Mitarbeiterbeteiligung für Arbeits-Sicherheit und Gesundheit

Für die Gewährleistung der Arbeits- und Gesundheitssicherheit unserer Mitarbeiter verfügen wir über:

Ausgebildete Ersthelfer	42
Brandschutzbeauftragte	2
Fachkraft bei psychischen Belastungen	1
Fachkraft bei physischen Belastungen	1

Validiert durch: *Nachhaltigkeits-Zertifizierung unseres Unternehmens*
Belegdokument: *Nachhaltigkeitszertifikat*

GRI 403 – 5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Auf die Einhaltung von Gesundheits- und Arbeitsschutzrichtlinien legen wir besonderen Wert, denn alle unsere Beschäftigten in den unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen haben einen Anspruch auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Die zugrundeliegenden Kernziele bestehen aus der **Unfallvermeidung**, der Sicherstellung des **Gesundheitsschutzes**, der **Prävention von Ausfällen**, der **Konformität zu geltenden Arbeitsschutzgesetzen** sowie der **Schaffung eines guten Betriebsklimas**, in dem sich alle sicher und gut aufgehoben fühlen. Zu diesen Themen wird in unserem Unternehmen umfassend und sorgfältig geschult. Hier sehen wir eine besonders hohe Verantwortungspflicht.

GRI 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter

Wir sind bestrebt, aktiv das körperliche und psychische Wohlbefinden unserer Mitarbeiter zu fördern. Dazu finden regelmäßig Maßnahmen, Informationen und Schulungen statt. Wir achten auf Arbeitsplatzergonomie und bieten diverse Zusatzleistungen zur Förderung der Gesundheit unserer Mitarbeiter an.

GRI 403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeits-Sicherheit und Gesundheit erfasst sind

Alle Mitarbeitenden sind über ein eingeführtes und aktiv umgesetztes Managementsystem für Arbeits-Sicherheit und Gesundheit erfasst.

Hierzu gibt es umfangreiche Maßnahmen, Dokumentationen, Risikobewertungen und Richtlinienbeschreibungen. Dies ist auch Bestandteil unseres Code of Conducts. Gleiches wird auch von unseren Lieferanten erwartet und über einen Lieferantenbewertungsfragbogen abgefragt.

GRI 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen

Art und Rate von Verletzungen

Jahr	2023	2024	2025
Meldepflichtige Unfälle	5	7	11
Wegeunfälle	5	2	1
Nicht meldepflichtige Unfälle	2	7	2

GRI 403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen

Art und Rate von arbeitsbedingten Erkrankungen

Jahr	2023	2024	2025
Kurzzeitige Erkrankungen	2	7	2
Langzeiterkrankungen	5	7	11
Chronische Erkrankungen	0	0	0

GRI 404 (2016) Aus- und Weiterbildung

GRI 404-1 Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem

Das Unternehmen erfasst jährlich die durchgeführten Schulungsstunden pro Mitarbeitenden und Funktionsgruppe. Schwerpunkte der Schulungen liegen in den Bereichen Arbeitssicherheit, Nachhaltigkeit, Qualität, Digitalisierung sowie Führungskompetenzen. Zudem wird die Qualität und der Umfang des Weiterbildungsprogramms dokumentiert:

Kategorie	Durchschnittliche Schulungsstunden	Zufriedenheit mit Schulungen (%)	Anteil der Mitarbeitenden (%)
- Führungskräfte	3,2	100	100
- Verwaltung	15,7	100	100
- Gewerbe	3,9	100	100
Gesamt	22,8		

Anzahl unterschiedlicher Schulungen: 116

GRI 404-2 Programme zur Steigerung der Kompetenz der Beschäftigten und Übergangshilfsprogramme

Die Maschinenbau und Service GmbH setzt sich für die Entwicklung der Persönlichkeit jedes Mitarbeiters ein und bietet Programme für Wissensmanagement und lebenslanges Lernen.

Die Weiterbildung, Förderung und Karriere-Entwicklung unserer Mitarbeiter ist eine Grundlage der positiven Unternehmensentwicklung. Dies sichern wir über unseren Schulungsplan.

Bei internen Schulungen, kreativen Meetings, Teambesprechungen, oder internen Veranstaltungen fördern wir die Persönlichkeitsentwicklung und Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir legen großen Wert auf die Weiterentwicklung in allen Bereichen unseres Unternehmens. Durch eine ganzheitliche Betrachtungsweise und kompetente Trainingsmethoden gewährleisten wir eine umfassende Weiterbildung. Regelmäßige Mitarbeitertreffen fördern den Austausch von Informationen und garantieren eine ganzheitliche Unternehmensentwicklung. Jeder unserer Mitarbeiter erhält im Unternehmen die Chance, sich persönlich weiterzuentwickeln. Mit unseren Mitarbeitern führen wir Schulungen und Unterweisungen zur Optimierung ihres umweltgerechten und ressourcenschonenden Verhaltens durch. Das Wissen ist sowohl im betrieblichen, als auch im privaten Bereich anwendbar. Angeeignetes oder erworbenes Wissen von Mitarbeitern um die Themen Gesundheit und Umwelt geben die Mitarbeiter im Team weiter. Neues Wissen über umweltgerechtes und ressourcenschonendes Verhalten geben unsere Mitarbeiter auch gern an ihren Familien- und Bekanntenkreis weiter.

GRI 404-3 Prozentsatz der angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten

Das Unternehmen führt strukturierte Jahresgespräche mit allen Mitarbeitenden, in denen Leistungsziele, Entwicklungsmöglichkeiten und Schulungsbedarfe diskutiert werden. Diese Gespräche bilden die Grundlage für individuelle Entwicklungspläne und die Planung von Weiterbildungsmaßnahmen.

Kategorie	Mitarbeitende insgesamt	Davon mit Entwicklungs-/Jahresgespräch	Anteil (%)
- Führungskräfte	16	5	31
- Verwaltung	48	10	21
- Gewerbe	176	61	35
Gesamt	240	76	32

Ziele und kontinuierliche Verbesserung:

- Erhöhung der durchschnittlichen Schulungsstunden pro Mitarbeitenden
- Einhaltung der 100 % Abdeckung durch jährliche Gespräche der Mitarbeitenden
- Ausbau digitaler Lernformate
- Weiterentwicklung des internen Schulungskatalogs
- Einführung eines Kompetenzmanagement-Systems
- Förderung individueller Entwicklungspläne
- Förderung der nachhaltigen Beschaffung durch Zielsetzungen und Arbeitsanweisung

GRI 405 (2016) Diversität und Chancengleichheit

Wir bekennen uns zu Vielfalt, Gleichbehandlung und Chancengleichheit. Eine diverse Belegschaft fördert Innovation, Kreativität und den Unternehmenserfolg.

Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, sexueller Orientierung, Behinderung oder anderer Merkmale wird nicht toleriert.

Diese Grundsätze sind im Code of Conduct, in den Grundsätzen des Handelns, im Managementhandbuch und Recruiting-Prozess verankert.

Ziele des Diversitäts- und Gleichbehandlungsansatzes:

- Sicherstellung fairer und diskriminierungsfreier Prozesse bei Einstellung, Vergütung, Entwicklung und Beförderung
- Förderung von Vielfalt in allen Unternehmensbereichen
- Sensibilisierung von Führungskräften und Mitarbeitenden für Diversity-Thema
- Förderung einer inklusiven Unternehmenskultur

Verantwortlich für die Umsetzung ist die Personalverantwortliche in enger Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung und dem Führungskreis.

GRI 405-1 Diversität der Kontrollorgane und der Mitarbeiter

Es besteht ein Management-System nach EU Vorgabe CSR zur Unternehmens-Ethik.

Eine Unterscheidung der Mitarbeiter hinsichtlich des Geschlechts, der Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit, Religion und anderen Aspekten ist im Unternehmensalltag der Maschinenbau und Service GmbH vollkommen irrelevant und erfolgt nicht. An dieser Stelle wird das Prinzip der interkulturellen Unternehmensführung, die allen unseren Mitarbeitern – unabhängig von Glauben, Erziehung und Herkunft – die gleichen Chancen in der Ausbildung und Karriereperspektiven in bei Maschinenbau und Service GmbH gebotenen Berufen ermöglicht, gelebt. Dies erfordert hohe sozial-ethische Kompetenzen und basiert auf folgenden zwei Grundsätzen:

Migration und Integration

In unserem Unternehmen leben wir die multikulturelle Vielfalt. Jeder Mensch in unserem Team bringt seine Kenntnisse, Fähigkeiten und eine einzigartige Persönlichkeit ein.

Die Vielfalt in unserem Unternehmen trägt zu einer offenen und toleranten Unternehmenskultur bei. Die Zusammenführung verschiedener Kulturen bedeutet für uns, dass wir voneinander lernen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund heißen wir willkommen. Wir unterstützen sie aktiv beim Erlernen von Kenntnissen und Fähigkeiten im beruflichen wie auch im privaten Bereich.

Glaubensfreiheit

Im Unternehmen Maschinenbau und Service GmbH werden Menschen verschiedener Kulturen erfolgreich integriert. Ethische Geschäftspraktiken sind langfristig im Unternehmen verankert. Ein internes Management zur ethischen Unternehmensführung ist etabliert. Jeden Menschen betrachten wir als Individuum und respektieren ihn mit seiner Einzigartigkeit und seinem Glauben. Durch die Zusammenführung verschiedener Kulturen fördern wir Offenheit und Toleranz und nutzen die Chance, voneinander zu lernen. Dazu werden umfassende Schulungen oder Unterweisungen durchgeführt.

Das Unternehmen erhebt regelmäßig demografische Daten zur Belegschaft und zu Kontrollorganen, um Vielfalt und Gleichstellung zu fördern:

Kategorie	Gesamtzahl Personen	Davon Frauen	Davon Männer	Altersgruppe <30 Jahre (%)	Altersgruppe 30-50 Jahre (%)	Altersgruppe >50 Jahre (%)
Geschäftsführer	1	0	1	0	0	100
Führungskräfte	15	1	14	0,15	86,85	13
Verwaltung	48	17	0	0	50	50
Gewerbe	176	0	0	5	45	50
Gesamt	240	18	222			

Das Unternehmen strebt eine ausgewogene Repräsentation verschiedener Geschlechter und Altersgruppen in allen Hierarchieebenen an. Zudem wird die Einstellung lokaler Einwohner favorisiert.

GRI 405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Männern und Frauen

Eine geschlechterspezifische Einordnung der Entlohnung gehört nicht zur Unternehmenskultur unseres Unternehmens. Hier verfolgt die Geschäftsführung die Politik der Gleichstellung. In die Entlohnung der Mitarbeitenden wird grundsätzlich die Ermöglichung eines existenzsichernden Lebens auch in Hinblick auf die familiäre Situation mit einbezogen. Durch unsere Personalverantwortliche werden die Grundsätze der Gleichbehandlung in Form eines Managementsystems umgesetzt. Zudem wird das Personal geschult und es finden interne Audits und Unterweisungen statt.

Grundsätzlich richtet sich die Vergütung nach Qualifikation, Erfahrung und Verantwortung – unabhängig von Geschlecht oder persönlichen Merkmalen.

GRI 406 (2016) Nichtdiskriminierung

Die Maschinenbau und Service GmbH bekennt sich uneingeschränkt zu einem respektvollen, fairen und inklusiven Arbeitsumfeld.

Jegliche Form von Diskriminierung – sei es aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, sexueller Orientierung, Behinderung, Alter oder

anderer persönlicher Merkmale – wird nicht toleriert. Diese Grundsätze sind fest in den Unternehmenswerten, dem Code of Conduct und dem Managementhandbuch verankert. Sie gelten für alle Beschäftigten sowie für externe Geschäftspartner und Lieferanten.

Ziele des Ansatzes:

- Sicherstellung der Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden
- Förderung einer Kultur des Respekts und der Wertschätzung
- Frühzeitige Erkennung und Vermeidung von Diskriminierungsvorfällen
- Etablierung transparenter und vertraulicher Beschwerdewege

Die Verantwortung für die Umsetzung und Überwachung liegt bei der Personalverantwortlichen, in enger Abstimmung mit der Geschäftsführung und dem Führungskreis

GRI 406–1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

Für das Jahr 2025 sind keine Vorfälle angezeigt bzw. bekannt geworden. Grundsätzlich sind auch hier im Managementsystem definierte Maßnahmen etabliert, um eventuelle Vorfälle zu identifizieren und sofortige Gegenmaßnahmen zu ergreifen und die Vorsorge zu erweitern. Mitarbeiter werden entsprechend geschult bzw. unterwiesen. Es ist zudem ein Sicherheitssystem eingeführt, welches die psychische und physische Unversehrtheit aller unserer Mitarbeiter gewährleisten soll.

Grundsätzlich kann unser Unternehmen den Einsatz von Sicherheitspersonal, entweder extern, oder durch speziell auszubildende Mitarbeiter, umsetzen.

Verfahrensschritte:

1. Eingang der Meldung über festgelegte Kanäle (z. B. persönlich, elektronisch, anonym)
2. Prüfung und Bewertung durch die verantwortliche Stelle
3. Einleitung geeigneter Abhilfemaßnahmen (z. B. Mediation, Schulung, Disziplinarmaßnahmen)
4. Dokumentation und regelmäßige Überprüfung der Fälle

GRI 407 (2016) Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

GRI 407–1 Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte

Das Unternehmen hat im Rahmen seiner jährlichen Risikoanalyse keine Standorte oder Geschäftspartner identifiziert, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit oder kollektive Verhandlungen eingeschränkt sein könnte.

Es gelten die arbeitsrechtlichen Bestimmungen der Bundesrepublik Deutschland, welche die Vereinigungsfreiheit, Gewerkschaftszugehörigkeit und kollektive Interessenvertretung umfassend schützen.

Aspekt	Regelung / Maßnahme
Tarifbindung	Keine; Gehälter orientieren sich an branchenüblichen Standards
Betriebsrat	Vorhanden; freiwillige Beteiligung der Mitarbeitenden über direkte Dialogformate
Mitbestimmung	Regelmäßige Mitarbeitergespräche, Feedbackrunden, anonyme Umfragen

Diskriminierungsfreiheit	Im Verhaltenskodex festgeschrieben
Lieferantenanforderung	Verpflichtung zur Achtung der Kernarbeitsnormen im Business Partner Code of Conduct

GRI 408 (2016) Kinderarbeit

Das Unternehmen lehnt jede Form von Kinderarbeit strikt ab. Es verpflichtet sich zur Einhaltung der international anerkannten Arbeits- und Menschenrechtsstandards, insbesondere der ILO-Kernarbeitsnormen (Übereinkommen Nr. 138 und Nr. 182) sowie der Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG).

Um dies zu gewährleisten ermittelt die Personalverantwortliche mögliche Gefahren, bewertet Risiken und deren Folgeabschätzung sowie analysiert auftretende Vorfälle. Daraus werden Mechanismen zur Abhilfe und zur Vorbeugung entwickelt. So muss zum Beispiel bei Neueinstellungen jeder Bewerber und jede Bewerberin einen Altersnachweis erbringen. Dadurch soll die illegale Beschäftigung von Kindern verhindert werden. Kinderarbeit ist mit den Werten und Grundsätzen des Unternehmens unvereinbar. Dieser Grundsatz gilt für das gesamte Unternehmen sowie für alle Geschäftspartner, Lieferanten und Dienstleister.

GRI 408–1 Geschäftsstandorte und Lieferanten mit erheblichem Risiko für Kinderarbeit

Ein Risiko für Kinderarbeit wird an unserem Geschäftsstandort ausgeschlossen und besteht somit nicht. Hier werden alle gesetzlichen Vorgaben voll umfänglich eingehalten.

Unsere Geschäftsethik schließt Kinderarbeit kategorisch aus. Das gilt auch für den nachhaltigen Einkauf von Produkten und Dienstleistungen bei unseren Geschäftspartnern. Über unsere Einkaufsbedingungen soll jegliche Art von Kinderarbeit ausgeschlossen werden. Dies lassen wir uns von unseren Lieferanten im Code of Conduct unterschreiben. Dies ist auch ein wesentlicher Inhalt unserer betriebsinternen Unterweisungen oder Schulungen.

Identifizierte Vorfälle von Kinderarbeit am eigenen Standort:	0
Identifizierte Vorfälle von Kinderarbeit bei Lieferanten:	0
Andere Arten von identifizierten Vorfällen von Kinderarbeit:	0

GRI 409 (2016) Zwangs- oder Pflichtarbeit

GRI 409–1 Geschäftsstandorte und Lieferanten mit erheblichem Risiko für Zwangs- oder Pflichtarbeit

Ein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht an unserem Standort nicht. An solchen, oder ähnlichen Geschäftspraktiken beteiligen wir uns schon aus ethischen Grundsätzen nicht. Unsere Einkaufsbedingungen sollen Zwangs- oder Pflichtarbeit auch bei Lieferanten kategorisch ausschließen. Dazu müssen unsere Lieferanten unseren Code of Conduct und den Lieferantenfragebogen zur Risiko-Analyse unterschreiben.

GRI 410 (2016) Menschenrechte

GRI 410-1 Menschenrechtspolitik und Verfahren

Es ist ein internes Management-System mit Lieferantenbewertungen, Schulungen und Risiko-Analysen etabliert. Hier folgen wir den internationalen Standards und der ISO 26000.

Wir stellen sicher, dass sämtliches Sicherheitspersonal – sowohl die internen Sicherheitsbeauftragten als auch externe Sicherheitsbeauftragte – in den menschenrechtlichen Grundsätzen und Verhaltensrichtlinien des Unternehmens geschult wird. Ziel ist es den Schutz der Mitarbeitenden und Besucher zu gewährleisten und gleichzeitig die Achtung der Menschenrechte in allen Sicherheitsinteraktionen sicherzustellen.

Vor der Beauftragung externer Sicherheitsbeauftragten prüft die Geschäftsführung systematisch, ob deren Mitarbeitende entsprechende Qualifikationen besitzen und verpflichtet den Dienstleister, das Schulungsprogramm umzusetzen. Diese Anforderungen sind vertraglich geregelt und werden im Rahmen von Audits überprüft.

Durch diesen systematischen Ansatz gewährleisten wir, dass Sicherheitsmaßnahmen stets im Einklang mit den menschenrechtlichen Verpflichtungen stehen und das Risiko menschenrechtsbezogener Vorfälle minimiert wird.

Anspruch an Partner und Lieferanten zur Wahrung und konsequenten Umsetzung der nachhaltigen Maschinenbau und Service GmbH Unternehmensgrundsätze:

Bei der Auswahl der Partner und Lieferanten achten wir bewusst auf regionale und nachhaltige Produkte und Dienstleistungen. Es ist wichtig, dass ökologische und soziale Faktoren auf Basis ökonomischen Wirtschaftens eingehalten werden. Deshalb hat das Unternehmen klare Richtlinien und Compliance-Anforderungen für die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen definiert. Das Unternehmen führt eine Lieferantenbefragung und Bewertung mittels eines Fragebogens durch, der sich inhaltlich am Lieferkettengesetz orientiert und auch die Bereiche Umwelt, Energie und ethische Unternehmensführung beinhaltet. Hier werden die CSR- und ISO 26000 Vorgaben beachtet. Die Partner und Lieferanten verpflichten sich zur Einhaltung dieser Richtlinien. Kriterien, die bei der strengen Auswahl von Lieferanten berücksichtigt werden, sind beispielsweise gute Arbeitsbedingungen für Mitarbeitende, umweltbewusstes Handeln sowie Produktsicherheit und deren exakte Rückverfolgbarkeit. Ein Risikomanagement zur Risikobewertung durch die umfassende Lieferantenbefragung ist entlang der Lieferkette etabliert. Alle Beschaffungsprozesse werden über den Einkauf abgewickelt und kontrolliert. Der Einkauf ist auf nachhaltige Beschaffung geschult. Ein entsprechendes Management- und Schulungssystem ist etabliert.

Verbesserungen und Schulungen unserer nachhaltigen Beschaffung führt das Unternehmen weiter aus und optimiert diese:

- Effiziente Ressourcennutzung
- Einhaltung grundlegender ökologischer und sozialer Standards
- Steigerung der Wirtschaftlichkeit durch erhöhte Effizienz
- Aktiver Umweltschutz
- Sicherung hoher Qualität von Produkten und Dienstleistungen
- Positive Einflussnahme auf die soziale Entwicklung
- Integration von Minderheiten und benachteiligten Personen

Zudem erfolgt unsere Bewertung von Lieferanten, beziehungsweise erwarten wir von unseren Lieferanten Angaben zu folgenden Punkten der CSR-Nachhaltigkeitsanforderungen:

- Arbeitsbedingungen und Menschenrechte
- Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer
- Löhne und Sozialleistungen

- Arbeitszeit
- Moderne Sklaverei
- Minderheiten und benachteiligte Personen
- Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen
- Belästigung und Nichtdiskriminierung
- Arbeitsschutz
- Korruption, Erpressung und Bestechung
- Privatsphäre und Datenschutz
- Fairer Wettbewerb und Kartellrecht
- Interessenkonflikte
- Whistleblowing und Schutz vor Vergeltung
- Umwelt: Wasser, Boden, Luft und Biodiversität
- Treibhausgasemissionen
- Energieeffizienz und erneuerbare Energien
- Wasserqualität und Verbrauch
- Management nachhaltiger Ressourcen und Abfallreduzierung
- Luftqualität
- Verantwortungsbewusstes Chemikalienmanagement
- Nachhaltigkeitsanforderungen für die eigenen Lieferanten

Diese Punkte werden über einen Lieferantenfrage- und Bewertungsbogen gemäß dem Lieferkettengesetz bewertet. Zudem wird unser Einkauf anhand dieser Unterlagen in Bezug auf eine nachhaltige Beschaffung unterwiesen.

GRI 411 (2016)

GRI 411-1 Vorfälle von Rechtsverletzungen indigener Völker

Auch die Mitglieder von indigenen Völkern werden durch unser Management zur rechtlich korrekten Behandlung erfasst:

Identifizierte Vorfälle von Rechtsverletzungen indigener Völker:	0
Eingeleitete notwendige Abhilfemaßnahmen:	0
Andere Arten von identifizierten Vorfällen:	0

GRI 412 (2016)

Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte

Managementansatz

Die Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards erhält in Unternehmen einen zunehmend höheren Stellenwert und wird auch von Stakeholdern vermehrt eingefordert. Das schließt auch die Einhaltung der Menschenrechte sowie die Schaffung und Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen und eines fairen Handels ein sowohl im Rahmen der eigenen Geschäftstätigkeit als auch bei Lieferanten und anderen Geschäftspartnern. Nicht nur die deutschen Gesetze untersagen Menschenrechtsverletzungen jeglicher Art, sondern auch wir als Familienunternehmen mit unterschiedlichen Kulturen, einer historisch gewachsenen Unternehmenskultur und festen Werten lehnen diese vehement ab.

Dieses versichert das Unternehmen auch in seinem Code of Conduct. Darin verpflichtet es sich zur Einhaltung des geltenden Rechts, der Beachtung sozialer und ethischer Standards sowie zum nachhaltigen Handeln. Diese Grundsätze umfassen beispielsweise die Einhaltung von Menschenrechten und Chancengleichheit sowie eine eindeutige Positionierung im Kampf gegen Diskriminierung. An die im Code of Conduct festgelegten Prinzipien haben sich alle Mitarbeiter der Unternehmensgruppe in ihren geschäftlichen Tätigkeiten zu halten. Das gilt auch für Unternehmens- und Geschäfts Kooperationen über die gesamte Lieferkette hinweg. Denn ein nachhaltiges Beschaffungsmanagement gewinnt ebenfalls zunehmend an Bedeutung. Das Unternehmen ist sich seiner Verantwortung bewusst und sorgt dafür, dass die innerhalb der Wertschöpfungskette erbrachten Leistungen mit den internationalen Normen und Prinzipien übereinstimmen. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass diese unseren Code of Conduct anerkennen und umsetzen sowie die damit verbundenen Anforderungen in ihre Lieferkette integrieren. Die Lieferanten sollen dafür eintreten, alle Gesetze und Vorschriften, die das jeweilige Handeln betreffen, einzuhalten. Der Verhaltenskodex basiert auf den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC) und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

GRI 412-1: Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde

Die Lieferantenauswahl erfolgt in unserem Unternehmen mit größter Sorgfalt und im Bestreben einer langjährigen Partnerschaft. Dabei wird insbesondere auf Kontinuität und die Einhaltung der in Deutschland rechtlich und sozial festgelegten Standards sowie international anerkannter Konventionen wie des Global Compacts der Vereinten Nationen (UNGC) geachtet. Ebenso wichtig ist uns, dass die Wertvorstellungen und Maßstäbe der Lieferanten mit denen von uns übereinstimmen. Damit gewährleistet das Familienunternehmen, dass Nachhaltigkeitsaspekte entlang der Lieferkette eingehalten und Risiken im Beschaffungsprozess minimiert werden.

GRI 413 (2016)

GRI 413-1 Betriebsstätten mit Einbindung lokaler Gemeinschaften

Es können in ausgesuchte Abläufe unserer Betriebsstätte auch lokale Gemeinschaften eingebunden werden wie zum Beispiel:

- Behindertenwerkstätten
- Soziale Werkstätten
- Regionale Umweltinitiativen
- Regionale Sozialinitiativen
- Eigene Mitarbeiter mit ehrenamtlichen Leistungen

GRI 413-2 Geschäftstätigkeiten mit erheblichen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften

Negative Auswirkungen durch unsere Geschäftstätigkeiten auf lokale Gemeinschaften liegen nicht vor. Durch unser umfassendes Management zur Eindämmung negativer Auswirkungen, die durch unser Unternehmen verursacht werden könnten, wurden auch für das Berichtsjahr 2025 keine negativen Auswirkungen identifiziert.

GRI 414 (2016) Soziale Bewertung der Lieferanten

GRI 414-1 Soziale Lieferantenbewertung

Konform dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz werden Lieferanten mittels Fragebogen nach ihren sozialen Kompetenzen befragt und mittels Risikoanalyse bewertet. Es ist ein Vorsorge- und Abhilfeverfahren etabliert, um über Schulungen und Audits vor Ort die soziale Qualifikation des Lieferanten zu steigern.

Die Einhaltung von Sozialstandards durch Lieferanten und Dienstleister ist ein integraler Bestandteil für eine nachhaltige Beschaffung. Von allen Lieferanten und Dienstleistern, die für uns tätig sind, wird die Einhaltung sozialer Anforderungen sowie die Achtung der Menschen- und Persönlichkeitsrechte erwartet. Zudem fordern wir, dass die Geschäftspartner ihrerseits die eigenen Lieferanten und Dienstleister zur Einhaltung der entsprechenden Vorgaben verpflichtet:

3.2 Spezifische soziale Anforderungen:

Von Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie die Menschen- und Persönlichkeitsrechte achten und einhalten. Die Einhaltung von Sozialstandards durch Lieferanten und Dienstleister ist ein integraler Bestandteil des Standards für eine nachhaltige Beschaffung. Von allen Lieferanten und Dienstleistern, die für uns tätig sind erwarten wir die Einhaltung sozialer Anforderungen und ihrerseits die eigenen Lieferanten und Dienstleister zur Einhaltung der entsprechenden Vorgaben zu verpflichten.

3.2.1 Freie Arbeitswahl

Lieferanten und Dienstleister dürfen niemanden zur Arbeit oder unfreiwilligen Leistungen Zwingen.

3.2.2 Verbot von Kinderarbeit

Lieferanten und Dienstleister dürfen keine Kinder beschäftigen, die ein gesetzliches Mindestalter unterschreiten.

3.2.3 Verbot von Schwarzarbeit

Lieferanten und Dienstleister dürfen keinerlei Form von Schwarzarbeit verrichten lassen.

3.2.4 Verbot der Diskriminierung

Lieferanten und Dienstleister müssen sich zur Chancengleichheit und Gleichbehandlung Ihrer Mitarbeiter verpflichten. Niemand darf aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Nationalität, der sexuellen Orientierung, oder anderer Beweggründe benachteiligt oder belästigt werden.

3.2.5 Arbeitsvergütung

Lieferanten und Dienstleister müssen faire Löhne und Zusatzleistungen erbringen, die alle maßgeblichen Gesetze erfüllen.

3.2.6 Arbeitszeit

Lieferanten und Dienstleister müssen gewährleisten, dass ihre Mitarbeiter gesetzlich festgelegte Höchstgrenzen an Arbeitszeit nicht überschreiten. Bei flexibler Arbeitszeitorganisation muss ein angemessener Ausgleich für Sonderarbeitszeiten gewährt werden.

3.2.7 Vereinigungsfreiheit

Lieferanten und Dienstleister müssen das recht ihrer Mitarbeiter respektieren, freie Vereinigungen zu bilden und diesen beizutreten.

3.2.8 Verbot von Zwangsräumungen

Lieferanten und Dienstleister dürfen keinerlei Zwangsräumungen veranlassen oder begleiten, sofern diese einen Verstoß gegen Menschenrechte begründen.

3.2.9 Menschenwürdige Behandlung

Lieferanten und Dienstleister müssen die Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte ihrer Mitarbeiter respektieren. Am Arbeitsplatz darf weder die körperliche noch die geistige Integrität eines Menschen beeinträchtigt werden. Sexuelle Belästigung, oder Misshandlung, Einschüchterung, Mobbing und körperliche Züchtigungen werden in keiner Weise toleriert.

3.2.10 Gesundheit und Sicherheit

Lieferanten und Dienstleister haben die Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit Ihrer Mitarbeiter wahrzunehmen. Wir erwarten, dass Lieferanten und Dienstleister ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld gewährleisten und Unfällen und Berufskrankheiten durch entsprechende Maßnahmen vorbeugend entgegenwirken.

GRI 414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette, ergriffene Maßnahmen

Es gilt eine klare Formulierung sozialer Kriterien entlang der Lieferkette für die Gewährleistung von sozialverträglichen Geschäftstätigkeiten bei Lieferanten und Dienstleistern. Sie müssen gesetzliche Normen und Standards des Schutzes von sozialen Anforderungen entlang der eigenen Lieferketten einhalten und die soziale Verantwortung kontinuierlich verbessern. Zudem erwarten wir von unseren Lieferanten und Dienstleistern, dass sie uns bei der Erreichung unserer sozialen Ziele unterstützen. Dadurch sollen möglichst alle negativen sozialen Auswirkungen in der Lieferkette erfasst und eliminiert werden.

GRI 415 (2018)

GRI 415-1 Politische Einflussnahme / Parteispenden

Eine politische Einflussnahme unseres Unternehmens durch zum Beispiel getätigte Parteispenden erfolgte im Berichtsjahr 2025 nicht. Es ist anzumerken, dass grundsätzlich unser wirtschaftliches Handeln nicht zum Zwecke der politischen Einflussnahme missbraucht wird.

Spezifische Freigabeverfahren für sensible Transaktionen

Sensible Transaktionen werden grundsätzlich durch die Geschäftsführung auf Risiko und Notwendigkeit bewertet. Zudem gilt hier das Vier-Augen Prinzip. Verdeckte sensible Transaktionen sind somit nicht möglich. Dazu gehört auch das Thema der politischen Einflussnahme.

GRI 416 (2016) Kundengesundheit und Sicherheit

Das Unternehmen verpflichtet sich, seine Produkte und Dienstleistungen so zu gestalten, dass sie gesundheits- und sicherheitskonform sind und keine Risiken für Kundinnen und Kunden darstellen.

Sämtliche geltenden gesetzlichen Bestimmungen, Normen und Branchenrichtlinien zur Produktsicherheit und Verbrauchergesundheit werden eingehalten. Bei uns ist ein nach ISO 9001:2015 zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem etabliert. Zu den zertifizierten Bereichen zählt die persönliche Schutzausrüstung. Hierzu wurden die Bearbeitungsprozesse

von Beschaffung, Einrichtung, Aufbereitung, Kontrolle, Reparatur bis zur Auslieferung extern auditiert und bestätigt.

GRI 416–1 Überprüfung der Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit durch Produkt- und Leistungskategorien

Für die Erbringung unserer Leistungen und relevanten Produkte und Arbeitsprozesse werden regelmäßig über externe Sicherheitsfachkräfte analytische Prozesse erbracht. Dadurch steigern wir unser schon sehr hohes Niveau der Produkt- und Leistungssicherheit. Auch Auswirkungen auf die Gesundheit unserer Kunden und deren Verbesserung sind dabei von höchster Bedeutung.

Bewertung unserer Richtlinie zu Kundengesundheit und -sicherheit

Identifizierte Vorfälle von Beeinträchtigungen der Kunden-Gesundheit u. Sicherheit:	0
Eingeleitete notwendige Abhilfemaßnahmen:	0
Andere Arten von identifizierten Vorfällen:	0

GRI 416–2 Verstöße bei Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit

Im Berichtszeitraum wurden alle relevanten Produkte und Dienstleistungen kontinuierlich auf mögliche Verstöße gegen geltende Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften kontrolliert. Über das Qualitätsmanagementsystem sowie durch externe Audits wird sichergestellt und dokumentiert, dass potenzielle Abweichungen frühzeitig erkannt und repariert oder ausgetauscht werden.

Vorfälle sowie Risiken aus Rechtsstreitigkeiten und Verfahren bestanden in 2025 nicht. Gesetzlich vorgeschriebene Informationen über Produkte und Leistungen werden strikt eingehalten. Es ist ein Vorbeuge-Abhilfemanagement etabliert. Diesbezügliche Informationen für Mitarbeitenden werden über die hausinterne Kommunikation und über Arbeitsblätter zur Handhabung von Arbeitsmaterialien weitergegeben. Zudem sind diese Bereiche auch Inhalt der betrieblichen Schulungen.

Grundsätzlich werden Vorfälle sorgfältig untersucht und gemäß klar definierten Prozessen behandelt. Die Ergebnisse werden dokumentiert und fließen in die fortlaufende Verbesserung unserer Qualitäts- und Sicherheitsprozesse ein. Gegebenenfalls werden betroffene Kunden transparent informiert, und es werden geeignete Maßnahmen zur Risikominimierung eingeleitet.

Durch die Kombination aus präventiven Maßnahmen, strukturiertem Qualitätsmanagement und transparenter Berichterstattung gewährleistet das Unternehmen, dass Verstöße gegen Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen konsequent vermieden und im Falle eines Auftretens verantwortungsvoll behandelt werden.

Identifizierte Verstöße bei Auswirkungen von Produkten oder Leistungen auf die Kunden-Gesundheit und Sicherheit:	0
Eingeleitete notwendige Abhilfemaßnahmen:	0
Andere Arten von identifizierten Vorfällen:	0

GRI 417 (2016)

GRI 417-1 Produkt- und Dienstleistungs-Kennzeichnung. Pflichten

Alle durch uns in Verkehr gebrachten Produkte und/oder Dienstleistungen sind den geltenden Bestimmungen und Gesetzen gemäß gekennzeichnet.

GRI 417-2 Verstöße bei der Produkt- und Dienstleistungskennzeichnung

Identifizierte Verstöße bei der Produkt- und Dienstleistungskennzeichnung:	0
Eingeleitete notwendige Abhilfemaßnahmen:	0
Andere Arten von identifizierten Vorfällen:	0

GRI 417-3 Verstöße bei Marketing und Kommunikation

Identifizierte Verstöße bei Marketing und Kommunikation:	0
Eingeleitete notwendige Abhilfemaßnahmen:	0
Andere Arten von identifizierten Vorfällen:	0

GRI 418 (2016) Schutz der Kundendaten

GRI 418-1 Begründete Beschwerden in Verbindung mit der Verletzung von Kundendaten

Begründete Beschwerden bei der Verletzung von Kundendaten:	0
Eingeleitete notwendige Abhilfemaßnahmen:	0
Andere Arten von identifizierten Vorfällen:	0

GRI 418-2 Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungs-Informationen

Beschwerden sind aus dem Berichtszeitraum nicht bekannt. Der Schutz personenbezogener Daten bei der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung ist uns ein wichtiges Anliegen. Sowohl intern in der Personalverwaltung, als auch extern in der Kundenbetreuung und bei der Auftragsausführung. Alle Daten werden im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften geschützt. Über die Art und den Umfang der Verarbeitung von personenbezogenen Daten informieren wir die entsprechend betroffenen Personen pflichtgemäß entsprechend der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO).

Zudem ist ein Vorbeuge- und Abhilfemanagementsystem nach ISO 26000 etabliert.

Es besteht eine Richtlinie zur zeitlichen Aufbewahrung von Daten, Kundendaten und weiteren IT basierten Datenerhebungen von mind. 10 Jahren.

Anzahl der Berichte mittels Whistleblower-Verfahren:

Berichte über Verletzung von Kundendaten:	0
Berichte über Verletzung von Arbeitsgesundheit und -Sicherheit:	0
Berichte über Diskriminierung:	0
Berichte über allgemeine rechtliche Verletzungen:	0
Gesamtzahl der Berichte mittels Whistleblower-Verfahren:	0

Zahl der bestätigten Informationssicherheitsvorfälle:

Begründete Informationssicherheitsvorfälle:	0
Eingeleitete notwendige Abhilfemaßnahmen:	0
Andere Arten von identifizierten IT-Vorfällen:	0

GRI 419 (2016) Formelle Richtlinien, weitere Zertifikate

GRI 419–1 Formelle Richtlinien und deren Einhaltung / weitere Zertifizierungen

Als pflichtbewusstes und der sozialen und ökologischen Verantwortung entsprechenden Unternehmen, unterwerfen wir uns regelmäßigen externen Audits.

Auf den nachfolgenden Seiten haben wir aufgrund der tabellarischen Darstellung das Seiten-Format auf Querformat umgestellt. Die beschriebenen Prozesse sind in deren Umsetzung im Unternehmen beschäftigten Personen, teilweise auch ausgelagert, verschiedenen Dienstleistern zugeordnet.

Katalog der Richtlinien mit Maßnahmen und Aktionen

Die negativen Umweltauswirkungen sollen reduziert, Risiken minimiert und Leistungen verbessert werden
Die Unternehmensabsicht ist es, die gesetzten Ziele durch zielgerichtete Maßnahmen zu erreichen.

Richtlinien	Schulungen/ Unter- weisungen	Risiko- bewertung	Abhilfe-/Umsetzungsmaßnahmen	Leistungsverbesserung	Bewertung der aktuellen Situation
Zu nachfolgenden Themen werden qualitative und quantitative Ziele definiert					
Umwelt	Ja	Ja	Prozessoptimierung, Investition in neue Technik, Verhaltenskodex, Einkauf Ökostrom, Umweltmanagement angelehnt an die ISO 14001	Fortschreitend	Verbesserung durch Nutzung des Brunnenwassers
Notfallplan Ökologie	Ja	Ja	Notfallplan für Gefahrstoffe, Brand, Osmose	Laufender Prozess	Etabliert
Energie und Ressourcenschonung	Ja	Ja	Monitoring, Investition in neue Technik, Verhaltenskodex, Einkauf Ökostrom, Energieaudit	Fortschreitend	Verbesserung durch die Erweiterung der Photovoltaik-Anlage
Klima	Ja	Ja	Risikobewertung, Verhaltenskodex, Umweltmanagement angelehnt an die ISO 14001	Fortschreitend	Etabliert
Emissionsermittlung	Ja	Ja	Monitoring, Umweltmanagement angelehnt an die ISO 14001	Laufender Prozess	Etabliert
CO2-Emissionsreduzierung	Ja	Ja	Prozessoptimierung, Investition in neue Technik, Einkauf Ökostrom	Fortschreitend	Verbesserung durch die Erweiterung der Photovoltaik-Anlage
Abfallmanagement	Ja	Ja	Register und Bilanz vorhanden; Dokumentation der Abholungsprozesse (nach ISO 14001:2015), Zusammenarbeit mit spezialisierten Entsorgern und Recyclern Abwasseraufbereitung,	kurzfristige Verschlechterung	Etabliert

Richtlinien	Schulungen/ Unter- weisungen	Risiko- bewertung	Abhilfe-/Umsetzungsmaßnahmen	Leistungsverbesserung	Bewertung der aktuellen Situation
Gefahrstoffe	Ja	Ja	Prozessoptimierung, Substitutionsprüfung, Externer Gefahrgutbeauftragter, Gefahrstoffverzeichnis, Gefährdungsanalyse, Notfallplan, Umweltmanagement angelehnt an die ISO 14001	Laufender Prozess	Etabliert
SBTs (Science-based Targets)	Ja	Ja	Start des Monitorings 2024	Fortschreitend	Im Aufbau
KPIs	Ja	Ja	Monitoring, Ableiten von Maßnahmen	Fortschreitend	Ausweitung der KPIs
Geschäftsethik und Soziales	Ja	Ja	Verhaltenskodex, Deutschkurse für Mitarbeitende in der Arbeitszeit, Hinweisgebersystem, Überwachung durch Führungskreis	Laufender Prozess	Etabliert, weitere Verbesserungen anvisiert
Arbeitsschutz und Gesundheit	Ja	Ja	Verhaltenskodex, externe Audits durch eine Krankenversicherung, Investition in neue Technik, interne Sicherheitsbeauftragte und Ersthelfer, Hinweisgebersystem	Fortschreitend	Etabliert, weitere Verbesserungen anvisiert
Arbeits- und Menschenrechte	Ja	Ja	Verhaltenskodex, Hinweisgebersystem, Überwachung durch Führungskreis	Laufender Prozess	Etabliert, weitere Verbesserungen anvisiert
Arbeitsbedingungen	Ja	Ja	Verhaltenskodex, Hinweisgebersystem, Überwachung durch Führungskreis	Laufender Prozess	Etabliert, weitere Verbesserungen anvisiert
Arbeitsentgelt	Ja	Ja	Anlehnung an tariflichen Regelungen, interne Richtlinien	Laufender Prozess	Etabliert

Richtlinien	Schulungen/ Unter- weisungen	Risiko- bewertung	Abhilfe-/Umsetzungsmaßnahmen	Leistungsverbesserung	Bewertung der aktuellen Situation
Zusatzleistungen für Beschäftigte	Ja	Ja	Im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge sind Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, sich mit 15 % an den Versicherungsbeiträgen zu beteiligen. Deutschkurs für Mitarbeitende in der Arbeitszeit	Fortschreitend	Etabliert, weitere Verbesserungen anvisiert
Ausbeutung und Kinderzwangsarbeit	Ja	Ja	Verhaltenskodex, Hinweisgebersystem, Überwachung durch Führungskreis	Laufender Prozess	Etabliert
Diskriminierung und Belästigung	Ja	Ja	Verhaltenskodex, Hinweisgebersystem, Überwachung durch Führungskreis	Laufender Prozess	Etabliert
Inklusion von Behinderten	Ja	Ja	Verhaltenskodex, Hinweisgebersystem, Überwachung durch Führungskreis	Laufender Prozess	Etabliert
Diversität und Inklusion	Ja	Ja	Verhaltenskodex, Hinweisgebersystem, Überwachung durch Führungskreis	Laufender Prozess	Etabliert
Bewertung individueller Leistungen	Ja	Ja	Jährliche Mitarbeiter-/Entwicklungsgespräche	Laufender Prozess	Etabliert
Anti-Korruption	Ja	Ja	Verhaltenskodex, Hinweisgebersystem, Überwachung durch Wirtschaftsprüfung	Laufender Prozess	Etabliert
Schutz von Kundendaten	Ja	Ja	Interner Datenschutzkoordinator, externer Datenschutzbeauftragter	Fortschreitend	Etabliert, weitere Verbesserungen anvisiert
Informationssicherheit	Ja	Ja	Interner Datenschutzkoordinator, externer Datenschutzbeauftragter, Managementsystem gemäß DIN EN ISO 27001 im Aufbau	Fortschreitend	Etabliert, weitere Verbesserungen anvisiert

Richtlinien	Schulungen/ Unter- weisungen	Risiko- bewertung	Abhilfe-/Umsetzungsmaßnahmen	Leistungsverbesserung	Bewertung der aktuellen Situation
Interessenskonflikte	Ja	Ja	Verhaltenskodex, Hinweisgebersystem, Überwachung durch Führungskreis	Laufender Prozess	Etabliert
Lieferanten- bewertungen	Ja	Ja	Jährliche Lieferantenaudits, Lieferantebefragungen, interne Lieferantenbewertungen anhand ausgewählter KPIs, Lieferantengespräche	Fortschreitend	Etabliert, weitere Verbesserungen anvisiert
Kundengesundheit und -sicherheit	Ja	Ja	Monitoring, Kundenbefragungen, Zertifizierung nach ISO 9001:2015 u.a. für persönliche Schutzausrüstung – Bearbeitungsprozesse von Beschaffung, Einrichtung, Aufbereitung, Kontrolle, Reparatur bis zur Auslieferung.	Laufender Prozess	Etabliert
Aus- und Weiterbildung	Ja	Ja	Schulungsplan	Laufender Prozess	Etabliert, weitere Verbesserungen anvisiert
Kompetenz- und Karriereentwicklung	Ja	Ja	Interne Ausschreibungen für neue oder frei gewordene Stellen, Weiterbildungen und Schulungen	Laufender Prozess	Etabliert
Auswirkungen auf:					
Luftverschmutzung	Ja	Ja	Reduzierung der Energie, Prozessoptimierung, Investition in neue Technik, Einkauf Ökostrom	Laufender Prozess	Etabliert, weitere Verbesserungen anvisiert
Wasser	Ja	Ja	Wasserwiederverwendung, Prozessoptimierung, Investition in neue Technik	Laufender Prozess	Etabliert, weitere Verbesserungen anvisiert
Lärm	Ja	Ja	Prozessoptimierung, Investition in neue Technik, Lärmmessungen	Laufender Prozess	Etabliert, weitere Verbesserungen anvisiert

Richtlinien	Schulungen/ Unter- weisungen	Risiko- bewertung	Abhilfe-/Umsetzungsmaßnahmen	Leistungsverbesserung	Bewertung der aktuellen Situation
Geruch	Ja	Ja	Prozessoptimierung, Investition in neue Technik	Laufender Prozess	Etabliert, weitere Verbesserungen anvisiert
Biodiversität	Ja	Ja	Interne und externe Wasseraudits, Einhaltung rechtlicher Vorgaben	Laufender Prozess	Etabliert, weitere Verbesserungen anvisiert
Tierwohl	Ja	Ja	Interne und externe Wasseraudits, Einhaltung rechtlicher Vorgaben	Laufender Prozess	Aufgrund von Hygienestandards wird eine Schädlingsbekämpfung durchgeführt
Boden und Erde	Aufgrund der Branche nicht zutreffend!				
Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen					
Produktlebenszyklus	Ja	Ja	Austausch mit Lieferanten; Einsatz hochwertiger Produkte; Stichprobenkontrolle zum Zustand der ausgelieferten Ware	Laufender Prozess	Etabliert
Produktnutzung	Ja	Ja	Beratung durch Kundenservice	Laufender Prozess	Etabliert
Nachhaltiger Konsum	Ja	Ja	Einkauf langlebiger Waren, da dies Teil des Geschäftskonzeptes. Je länger ein Produkt im Einsatz ist, desto größer der Unternehmensgewinn an diesem; Code of Conduct für Lieferanten	Laufender Prozess	Etabliert
Förderung der Nachhaltigkeit	Ja	Ja	Verhaltenskodex, Managementhandbuch, Nachhaltigkeitsstrategie	Laufender Prozess	Etabliert, weitere Verbesserungen anvisiert
Umweltauswirkungen	Ja	Ja	Verhaltenskodex, Prozessoptimierung	Laufender Prozess	Etabliert, weitere Verbesserungen anvisiert



Richtlinien	Schulungen/ Unter- weisungen	Risiko- bewertung	Abhilfe-/Umsetzungsmaßnahmen	Leistungsverbesserung	Bewertung der aktuellen Situation
Entwaldungs- verordnung	Aufgrund der Branche nicht zutreffend!				
THG-Reduktionsziele	Ja	Ja	Erstmals 2024 festgelegt und mit diesem Bericht veröffentlicht	Laufender Prozess	Im Aufbau
Intensitätsreduktion	Ja	Ja	Ausbau der erneuerbaren Energien am Unternehmensstandort und Steigerung des Anteils zugekaufter erneuerbarer Energien	Fortschreitend	Etabliert, weitere Verbesserungen anvisiert
Umsetzung nachhaltiger Beschaffung / Lieferantenbewertung					
Nachhaltige Beschaffung	Ja	Ja	Einkauf hochwertiger Produkte und Rohstoffe, da dies Teil des Geschäftskonzeptes. Bewertung der Lieferanten zu Ethik und Umwelt, Beschaffungsrichtlinie	Laufender Prozess	Etabliert, weitere Verbesserungen anvisiert
Lieferkette	Ja	Ja	Überwachung der Lieferkette durch Lieferantenaudits und Fragebögen, Code of Conduct für Lieferanten	Laufender Prozess	Etabliert, weitere Verbesserungen anvisiert
Aktionen zur Förderung der Diversität, Gleichstellung und Inklusion in der Lieferkette	Ja	Ja	Verhaltenskodex, Code of Conduct für Lieferanten, Beschaffungsrichtlinie	Laufender Prozess	Etabliert, weitere Verbesserungen anvisiert
Lieferanten- bewertung	Ja	Ja	Jährliche Lieferantenaudits, Lieferantebefragungen, interne Lieferantenbewertungen anhand ausgewählter KPIs, Lieferantengespräche, Code of Conduct für Lieferanten	Laufender Prozess	Etabliert, weitere Verbesserungen anvisiert

KPIs			
Abdeckung durch Schulung/Unterweisung:	Mitarbeitende	Führungskreis	Fremdbeschäftigte
Insgesamt	240	15	13
Geschult/Unterwiesen	240	15	13
Schulungs-/Unterweisungsmethoden:			
Präsenzs Schulung	Ja	Ja	Ja
Computerbasierte Schulungen	Ja	Ja	Nein
Häufigkeit:			
Wie häufig sind Schulungen erforderlich?	Einmalig/jährlich/täglich	Einmalig/jährlich/täglich	Jährlich
Behandelte Themen:			
Umweltschutz	jährlich	jährlich	jährlich
Energie-Effizienz	jährlich	jährlich	jährlich
Abfallmanagement	jährlich	jährlich	jährlich
Belastung durch Lärm und Luftverschmutzung	jährlich	jährlich	jährlich
Belastung durch Licht	jährlich	jährlich	jährlich
Ressourcen und deren optimierte Anwendungen	jährlich	jährlich	jährlich
Arbeits- und Gesundheitsschutz	jährlich	jährlich	jährlich
Kundengesundheit	jährlich	jährlich	jährlich
Soziales und ethisches Verhalten	jährlich	jährlich	jährlich
Sicherheitsbeauftragte, Brandschutzbeauftragte und Ersthelfer	jährlich	jährlich	jährlich
Risikomanagement	jährlich	jährlich	jährlich
Hygienemanagement und Abhilfeverfahren	jährlich	jährlich	jährlich
Umgang mit Gefahrstoffen	jährlich	jährlich	jährlich
IT- und Datensicherheit	jährlich	jährlich	jährlich
Korruption	jährlich	jährlich	jährlich
Strategien	jährlich	jährlich	jährlich
Verfahren in Bezug auf Verdächtigung/Aufdeckung	jährlich	jährlich	jährlich
Whistleblowing	jährlich	jährlich	jährlich
Datenschutz von Kunden, Mitarbeitenden	jährlich	jährlich	jährlich
Nachhaltige Beschaffung	jährlich	jährlich	jährlich
Nachhaltige Lieferantenbewertung nach CSR	jährlich	jährlich	jährlich



Abdeckung durch Schulung/Unterweisung:	Mitarbeitende	Führungskreis	Fremdbeschäftigte
Geschulte Prozesse zur Vermeidung von:			
Ressourcenverschwendung	jährlich	jährlich	jährlich
CO2-Belastungen	jährlich	jährlich	jährlich
Verschmutzung von Wasser und Luft	jährlich	jährlich	jährlich
Belastung der Biodiversität	jährlich	jährlich	jährlich
Belastung von Böden	jährlich	jährlich	jährlich
Belastung von Ozeanen	jährlich	jährlich	jährlich
Belastung durch Lärm	jährlich	jährlich	jährlich
Belastung durch Luftverschmutzung	jährlich	jährlich	jährlich
Arbeitsunfällen	jährlich	jährlich	jährlich
Störfällen	jährlich	jährlich	jährlich
Diskriminierung	jährlich	jährlich	jährlich

SMART TARGETS

Konkretisierung unserer Klimaziele mit Angaben von Ist-Werten und Zielwerten

	Basisjahr 2024	2025	Ziel für 2030	Ziel für 2040	Ziel bis 2050
Treibhausgas-Emissionen (in % CO ² e)	100%	100%	80%	40%	0%
Treibhausgas-Emissionen in Tausend Tonnen CO ² e	3.321	3.725	-10%	-30%	-50%
Abfallaufkommen in Tonnen	188,72	239,05	-5%	-10%	-20%
Recyclingquote	10,7%	28%	35%	40%	45%
Getrenntsammlungsquote	100%	100%	100%	100%	100%
Anteil gefährlicher Abfälle	29%	20%	-10%	-15%	-20%
Wasserverbrauch in m ³	1739	1900	-5%	-10%	-15%
Anteil an wiederverwendetem Wasser	100%	100%	100%	100%	100%
Gasverbrauch in KWh	5.695.000	7.458.990	-5%	-10%	-15%
Stromverbrauch in KWh	1.699.765	2.533.566	-5%	-10%	-15%
Anteil selbsterzeugter Ökostrom am gesamten Stromverbrauch	3,6%	3,3%	+3%	+3%	+3%
Anteil Ökostrom am zugekauften Strom	48,08%	37,96%	+5%	+8%	+10%
Anteil Ökostrom am gesamten Stromverbrauch	51,71%	41,23%	+5%	+8%	+10%

<u>Bericht über diverse KPIs</u>	2025	Ziel für 2026	Ziel für 2027	Ziel für 2028	Ziel für 2029
Anzahl an Arbeitsunfällen	13	-10%	-10%	-10%	-10%
Anteil der Teilnehmenden an Gesundheitschecks	100%	100%	100%	100%	100%
Prozentsatz aller Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen	100%	100%	100%	100%	100%
Jahres - Krankheitsquote	8,25%	-2%	-3%	-5%	-5%
Anteil der Lieferanten, die den Business Partner Code of Conduct unterschrieben haben	5%	10%	15%	18%	20%
Anzahl der Lieferanten, die Klauseln zu Umwelt-, Arbeits- und Menschenrechtsanforderungen enthalten	8%	10%	15%	18%	20%
Prozentsatz der Lieferanten, die von einer Nachhaltigkeitsbewertung abgedeckt werden	3%	5%	10%	15%	20%
Prozentsatz der Lieferanten, die von einem Vor-Ort Audit zum Thema Nachhaltigkeit abgedeckt sind	0%	5%	8%	10%	15%
Prozentsatz der bewerteten Lieferanten, die Korrekturmaßnahmen oder Kapazitätsaufbau durchführen	10%	15%	20%	25%	30%
Prozentsatz der Lieferanten, mit Verträgen, die Klauseln zu Umwelt-, Arbeits- und Menschenrechtsanforderungen erhalten.	30%	40%	50%	80%	100%
Prozentsatz der anvisierten Lieferanten, die einen Verhaltenskodex für Lieferanten unterzeichnet haben	15%	18%	20%	25%	30%
Prozentsatz der Einkäufer, die eine Schulung zur nachhaltigen Beschaffung erhalten haben	100%	100%	100%	100%	100%
Anteil der Lieferanten, die den Business Partner Code of Conduct unterschrieben haben	5%	10%	15%	18%	20%

ESG - Ziele

Sichere Beschäftigung	Erhöhung des Anteils der Arbeitskräfte mit Arbeitsverträgen (insbesondere unbefristeten Verträgen) und Sozialschutz
Arbeitszeit	Erhöhung des Anteils der Arbeitskräfte mit flexiblen Arbeitszeitregelungen
Angemessene Entlohnung	Sicherstellen, dass alle eigenen Arbeitskräfte eine angemessene Entlohnung erhalten
Sozialer Dialog/Existenz von Betriebsräten/Rechte der Arbeitskräfte auf Information, Anhörung und Mitbestimmung.	Ausweitung des sozialen Dialogs auf weitere Betriebe und/oder Länder
Vereinigungsfreiheit/Tarifverhandlungen einschließlich der Quote der durch Tarifverträge abgedeckten Arbeitskräfte.	Erhöhung des Anteils der eigenen Belegschaft, der tarifvertraglich abgedeckt ist, Aushandlung von Tarifverträgen unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten
Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Ausweitung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben auf einen größeren Anteil der eigenen Belegschaft
Gesundheitsschutz und Sicherheit	Verringerung der Zahl der Verletzungen und der durch Verletzungen verlorenen Arbeitszeit
Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	Erhöhung des Frauenanteils in der Belegschaft und in Führungspositionen, Verringerung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern
Schulungen und Kompetenzentwicklung	Erhöhung des Anteils der Beschäftigten, die Schulungen erhalten, und regelmäßige Überprüfungen der Kompetenzentwicklung
Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen	Erhöhung des Anteils der Menschen mit Behinderungen an der eigenen Belegschaft
Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	Ausweitung der Maßnahmen auf alle Arbeitsplätze
Vielfalt	Erhöhung des Anteils unterrepräsentierter Gruppen an der eigenen Belegschaft und der obersten Führungsebene
Kinderarbeit	Ausweitung der Maßnahmen zur Verhinderung der Gefährdung von Jugendlichen durch gefährliche Arbeiten auf einen höheren Prozentsatz der Tätigkeiten
Zwangsarbeit	Ausweitung der Maßnahmen zur Verhinderung von Zwangsarbeit auf eine größere Zahl von Tätigkeiten
Einbeziehung von Lieferanten	Lieferantenrisikobewertung in Bezug auf sozial-ethische Kriterien

Disclaimer

Der vorliegende Bericht enthält in die Zukunft gerichtete Aussagen, die sich insbesondere auf den künftigen Geschäftsverlauf und künftige finanzielle Leistungen sowie künftige unser Unternehmen betreffende Vorgänge oder Entwicklungen beziehen.

Diese beruhen auf Annahmen, Einschätzungen und Erwartungen der Unternehmensführung zum Veröffentlichungszeitpunkt dieses Berichts über künftige, unternehmensbezogene Entwicklungen.

Sie sind daher mit Risiken und Ungewissheiten verbunden. Die daraufhin tatsächlich eintretenden Ereignisse und Ergebnisse können insofern nicht unerheblich von den in die Zukunft gerichteten Aussagen abweichen, dies positiv wie auch negativ.

Viele Ungewissheiten und daraus resultierende Risiken sind von Umständen geprägt, die nicht von uns kontrollierbar oder zu beeinflussen sind und auch nicht sicher abgeschätzt werden können. Dazu zählen insbesondere – jedoch nicht ausschließlich – sich ändernde Marktbedingungen und deren wirtschaftliche Entwicklung und Auswirkung, Veränderungen auf den Finanzmärkten und bei Wechselkursen, das Verhalten anderer Marktteilnehmer und Wettbewerber sowie gesetzliche Änderungen oder politische Entscheidungen behördlicher oder staatlicher Stellen.

Die Maschinenbau und Service GmbH übernimmt, soweit gesetzlich nicht anders vorgeschrieben, bezüglich der auf die Zukunft gerichteten Aussagen keine Verpflichtung, etwaige Berichtigungen oder Anpassungen vorzunehmen auf Grund von Umständen, die nach dem Veröffentlichungszeitpunkt dieses Berichts eingetreten sind. Eine Garantie oder Haftung für Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit von in die Zukunft gerichteten Aussagen wird weder ausdrücklich noch konkludent übernommen.

Der Bericht wurde durch das Deutsche Institut für Nachhaltigkeit & Ökonomie, vertreten durch Herrn Stefan Dissel maßgeblich konzeptionell erstellt. Das Konzept, Tabellen, Strukturen und die gesamte Themengestaltung sind geistiges Eigentum des Deutschen Instituts für Nachhaltigkeit & Ökonomie. Eine Vervielfältigung, Anwendungen und/oder Umbenennungen auf andere Betriebe und Unternehmen sowie anderweitige Nutzungen außerhalb der im beauftragten Angebot beschriebenen Leistungen sind ausdrücklich jedem untersagt, der, auf welche Weise auch immer, Zugriff auf diesen Bericht bekommt.