



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2020

TEREG Gebäudedienste GmbH

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Corinna Bott

Weidestrasse 130
22083 Hamburg
Deutschland

+49 (40) 271 37 - 227
C.Bott@tereg.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden GRI SRS
Berichtsstandards verfasst:

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

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

Gesellschaft

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

Stand: 2020, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Seit 1963 sind wir in Hamburg und Umgebung erfolgreich als Fullservice-Gebäudedienstleister tätig und rund um die Uhr erreichbar. Aufbauend auf unserer Kernkompetenz im Bereich Gebäudereinigung haben wir unser Portfolio in den letzten fünf Jahrzehnten deutlich erweitert. Im Fokus stand dabei für uns die Anpassung und Optimierung unseres Leistungsspektrums an die veränderten Kundenbedürfnisse. Darüber hinaus haben wir mit dieser Entwicklung unsere eigene Wettbewerbsfähigkeit deutlich gestärkt und ausgebaut.

Viele unserer Auftraggeber verlassen sich in langjährigen Partnerschaften auf unsere Dienstleistungen. Denn sie erhalten bei uns ein gut geschnürtes Leistungspaket: Mit den Bereichen Reinigung, Sanierung und Services bieten wir unzählige Dienstleistungen, die wesentlich zur Bestandssicherung sowie zum Werterhalt von Immobilien, Anlagen, Fahrzeugen und Außenflächen beitragen.

Neben der klassischen Glas- und Gebäudereinigung sind wir auf die Verkehrsanlagen- und Verkehrsmittel-Reinigung spezialisiert. Ein weiteres Standbein ist die Gebäudesanierung, hier bieten wir neben der Modernisierung alle Arten von Schadenbeseitigung und Schadstoffsanierung an. Beispiele für Besonderheiten im Portfolio sind Reinraumreinigung, Graffiti-Entfernung, Schädlingsbekämpfung und der Aufzugsservice.

Unsere Dienstleistungen als Meisterbetrieb reichen von kompetenter Beratung und Erstellung von maßgeschneiderten Konzepten über eine zertifizierte Durchführung bis hin zu systematischen Qualitätsprüfungen.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Nachhaltigkeit gehört für uns direkt zum Kerngeschäft, da die qualitativ hochwertige und professionelle Gebäude- und Anlagenreinigung sowie die Sanierung und unser Angebot an Servicedienstleistungen wesentlich zur langfristigen Werterhaltung der Bausubstanz beitragen.

Zu unserer Nachhaltigkeitsstrategie gehört aber ebenso die vertrauensvolle Bindung an Kunden und Lieferanten zum gegenseitigen Nutzen. Beim Einkauf von Produkten und Maschinen ist die Berücksichtigung der Nachhaltigkeit (z.B. Recyclingfähigkeit, Reparaturmöglichkeit, Transportweg, Lieferkette) festgeschrieben.

Auch unsere Personalentwicklung ist auf lange Sicht angelegt. Wir sind Ausbildungsbetrieb (Kaufmann/-frau, Handwerk und IT-Bereich) und bieten unseren Beschäftigten auf allen Ebenen Schulungsmaßnahmen an. Gesundheitlich eingeschränkte Mitarbeitende werden bei der Wiedereingliederung und der innerbetrieblichen Suche nach einem leidensgerechten Arbeitsplatz unterstützt.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist eingebettet in das zertifizierte Managementsystem nach ISO-Normen (internationale Standards) zu Qualitätsmanagement seit 1998, Umweltschutz sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz jeweils seit 2009. In diesem Rahmen werden Ziele und passende Maßnahmen entwickelt.

Der Schwerpunkt der Nachhaltigkeitsstrategie liegt auf den folgenden drei Handlungsfeldern:

Nachhaltigkeit im Einkauf

Der günstigste Preis ist in den seltensten Fällen der ausschlaggebende Faktor. Vielmehr achten wir stark auf qualitative Kriterien. Diese werden fallbezogen in den Ausschreibungen definiert. Es kann dabei beispielsweise um die biologische Abbaufähigkeit von Reinigungsmitteln gehen oder um die Lebensdauer eines Anlagegutes bzw. dessen Reparaturfähigkeit. Im digitalen Bereich legen wir Wert auf deutsche Server-Standorte und ein überzeugendes Datenschutz-Konzept von Anbietern.

Nachhaltigkeit im Personalmanagement

Als reines Dienstleistungsunternehmen sind wir essenziell auf die Verfügbarkeit, die Ausbildung und die Motivation unserer Beschäftigten angewiesen. Personalmanagement wird deshalb immer langfristig gedacht. Die Nachhaltigkeit beginnt bei der eigenen Ausbildung von Nachwuchskräften und setzt sich über geeignete Weiterbildungsmaßnahmen fort. Diese können fachlich bezogen sein (bspw. Ausbildung zum Reinraum-Techniker) oder persönlichkeitsbezogen (bspw. Einzel-Coaching für Nachwuchsführungskräfte). Überall, wo es geht, versuchen wir alters- bzw. leistungsgerechte Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen, um unseren Beschäftigten eine möglichst lange Ausübung ihrer jeweiligen Berufe zu ermöglichen. Auch Umschulungen bzw. funktionsübergreifende Versetzungen sind möglich.

Reduktion schädlicher Emissionen:

Da wir zur Erbringung unserer Dienstleistungen sehr häufig auf Mobilität angewiesen sind, ist die Senkung des CO₂-Ausstoßes unserer Kfz-Flotte der größte einzelne Fokus im Bereich Emissionsreduzierung. Durch regelmäßige Energie-Audits haben wir auch die Themen Stromversorgung, Wärme und Wasser im Blick. Zusätzlich ist ein Abfall-Management-System definiert.

2. Wesentlichkeit

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

Wir haben uns als gesamtes Unternehmen dem Prinzip der Nachhaltigkeit, also der „längere Zeit anhaltenden Wirkung“ verschrieben.

Dieses Prinzip ist auf allen Ebenen unseres Unternehmens wiederzufinden. Egal, ob es sich in dem Bemühen darstellt, mit unseren Kunden langfristige, vertrauensvolle Zusammenarbeit zu pflegen oder unseren Beschäftigten einen Arbeitsplatz mit Zukunft und Perspektive zu bieten, unser Denken und Handeln ist stets zukunftsorientiert und langfristig ausgerichtet.

Es schließt selbstverständlich auch den Umgang mit den uns zur Verfügung stehenden Ressourcen ein. Der Erkenntnis folgend, dass Nachhaltigkeit in erster Linie Verantwortung für nachfolgende Generationen bedeutet, ist unser Handeln auf die Schonung von Ressourcen, die Reduzierung oder Vermeidung des Einsatzes belastender Stoffe und die Suche nach sinnvollen Alternativen ausgerichtet.

Unsere Bemühungen beziehen sich nicht nur auf die Themenbereiche des gängigen Umweltschutzes. Sie schließen bewusst auch das Wahrnehmen sozialer Verantwortung ein – wie zum Beispiel Verzicht auf Waren, die im Verdacht stehen, Kinderarbeit zu fördern, Prioritätssetzung auf nachwachsende Rohstoffe sowie Unterstützung gemeinnütziger Projekte.

Durch unsere Geschäftstätigkeit beeinflussen wir im Wesentlichen zwei große Nachhaltigkeitsthemen: soziale Verantwortung im Umgang mit unseren Beschäftigten und CO₂-Ausstoß.

Wir sind ein Dienstleistungsunternehmen, unsere Arbeitsleistung wird überwiegend von Menschen erbracht. Diesen Menschen gegenüber haben wir eine soziale Verantwortung, beispielsweise beim Thema Entlohnung, Weiterbildung, Arbeitsschutz oder Gesundheitsmanagement.

Zur Erbringung Ihrer Arbeitsleistung müssen viele dieser Menschen mobil sein, denn unsere Dienstleistungen werden dezentral vor Ort beim Kunden erbracht. Häufig ist der Pkw die einzige sinnvolle Möglichkeit die Einsatzorte zu erreichen. In unserer Fahrzeugflotte fahren noch viele Autos mit Verbrenner-Motor, die durch ihren CO₂-Ausstoß eine negative Umweltwirkung haben. Die Umstellung auf alternative Antriebe bzw. Transportmotoren ist im Gange, wird aber einige Zeit dauern. Aktuell wird die Umstellung durch Lieferschwierigkeiten seitens der Hersteller sowie Schwächen bei der Ladeinfrastruktur behindert.

Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen, die von externer Seite auf uns einwirken, sind steigende Energie-Preise aufgrund der CO₂-Abgabe. Da dieser Effekt jedoch auf alle Marktteilnehmer wirkt, stellt er zumindest keinen Wettbewerbsnachteil dar. Ansonsten ist unsere Geschäftstätigkeit in keiner risikohaften Abhängigkeit von externen Faktoren, die durch den Klimawandel negativ beeinflusst werden könnten.

Chancen und Risiken für die strategischen Handlungsfelder

Nachhaltigkeit im Einkauf

Chance: positives Differenzierungspotenzial gegenüber den Wettbewerbern, geringere Lebenszyklus-Kosten durch Einkauf hochwertiger Qualität, rechtliche Sicherheit z.B. beim Thema Datenschutz

Risiko: Verlust von Wettbewerbsfähigkeit, da der Markt nicht bereit ist, etwaige Extra-Kosten zu bezahlen, verlängerte Einkaufsprozesse oder Nicht-Verfügbarkeit von Anbietern, die den gewünschten Kriterien entsprechen

Nachhaltigkeit im Personalmanagement

Chance: Wettbewerbsvorteile durch die Verfügbarkeit von gut ausgebildetem und motiviertem Personal, Steigerung der externen und internen Reputation des Unternehmens, Steigerung der Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen

Risiko: Verlust von Wettbewerbsfähigkeit, da der Markt nicht bereit ist, etwaige Extra-Kosten zu bezahlen, Abwanderung von Beschäftigten, in deren Ausbildung Geld investiert wurde.

Reduktion von Emissionen

Chance: positives Differenzierungspotenzial gegenüber Wettbewerbern, Kosteneinsparungen durch eine möglicherweise günstigere Energiequelle

Risiko: zurzeit verfügbare nachhaltige Technologie erfüllt nicht die benötigten Voraussetzungen (z.B. Reichweite elektrisch betriebene Nutzfahrzeuge), Verlust von Wettbewerbsfähigkeit, da der Markt nicht bereit ist, etwaige Extra-Kosten zu bezahlen.

3. Ziele

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

Im Rahmen unseres zertifizierten integrierten Managementsystems formulieren wir Ziele zu den Themen Qualität, Umweltschutz sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. [IMS-Ziele 2021.pdf](#) (100.29 KB)

Im Sinne der Nachhaltigkeit dienen die Qualitätsziele einer langfristigen Kundenbindung und Lieferantenbeziehung zum gegenseitigen Nutzen. Um sie zu erreichen werden Qualitätssicherungs- und Messsysteme genutzt, außerdem werden Daten zum Beschwerdemanagement ausgewertet.

Im Bereich Umweltschutz stellen wir unsere Fahrzeugflotte um, so dass bis 2023 ein durchschnittlicher CO₂-Ausstoß von max.140g pro km bei den PKW erreicht wird und alle Transporter den Diesel-Abgaswert der Euro6-Norm einhalten. Dazu wurde 2020 eine Firmenwagenrichtlinie erstellt, die einen Anreiz zur Anschaffung von umweltfreundlichen Fahrzeugen auch für Privatnutzende bietet. Das nächste strategische Ziel wird dann die Umstellung der Flotte auf alternative Antriebsmodelle sein (Wasserstoff, Strom).

Bei Arbeitssicherheit- und Gesundheitsschutz steht die Prävention auf Grundlage von Gefährdungsanalysen im Mittelpunkt, d.h. die Vermeidung von Unfällen und der langfristige Erhalt der Gesundheit der Beschäftigten. Das wird durch einen körperschonenden und altersgerechten Arbeitsplatz, die Bereitstellung stimmiger Schutzmaßnahmen und die Vermeidung von Gefahrstoffeinsatz, wo immer möglich, erreicht. Flankiert von diversen Aktionen des Gesundheitsmanagements zu Bewegungs- und Ernährungsangeboten.

Die formulierten Ziele haben für die Bereiche Qualität, Umweltschutz sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz höchste Priorität. Diese Priorisierung wurden aus der Analyse möglicher Auswirkungen von bspw. niedrigerer Dienstleistungsqualität beim Kunden, behördlicher Auflagen aufgrund einer veralteten Fahrzeugflotte oder eingeschränkter Verfügbarkeit bei erkranktem Personal abgeleitet. Etwaige andere Ziele und Maßnahmen dürfen der Erreichung der am höchsten priorisierten Ziele nicht im Wege stehen.

Die Messung und Kontrolle der Zielerreichung erfolgt auf monatlicher Basis im Dialog zwischen Geschäftsführung und den operativen Betriebsleitungen der einzelnen Leistungsbereiche des Unternehmens. Unter Umständen werden einzelne Aspekte bei der Zielerreichung aufgegriffen und als individuelle Ziele im Rahmen von variablen, leistungsabhängigen Vergütungen formuliert.

In unseren Augen beziehen wir uns damit auf die SDGs 3, 4, 5, 8, 9, 12, 13 und 15.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Die oben genannten Ziele ziehen sich durch alle Betriebsbereiche und Abteilungen und werden dort spezifiziert. In den monatlichen Ergebnisdurchsprachen wird der Fortschritt der Zielerreichung verfolgt.

In jährlichen internen und externen Audits werden diese Themen ebenfalls angesprochen und stichprobenhaft überprüft. Dies geschieht auf allen Hierarchieebenen, d.h. von der Geschäftsführung über die Betriebs- und Bereichsleitungen bis hin zum Beschäftigten am jeweiligen Einsatzort. Zusätzlich gibt es in den Wertschöpfungsbereichen monatliche SGU-Runden, die ausschließlich die Nachhaltigkeitsthemen Sicherheit-Gesundheit-Umweltschutz behandeln. In diesen Runden werden auch aktuelle Themen, besondere Vorkommnisse, kritische Situationen und Änderungen bezüglich relevanter Vorschriften angesprochen. Sie werden unter dem Gesichtspunkt analysiert, ob bereichsübergreifende Maßnahmen abgeleitet werden sollen oder neue Unterweisungen oder Schulungen notwendig sind. Viermal jährlich tagt zu übergeordneten Themen der SGU-Arbeitsschutzausschuss.

Als Dienstleistungsunternehmen ist unsere Wertschöpfungskette flach. Mehr als 80% der Wertschöpfung wird durch einfache bis komplexe handwerkliche Tätigkeiten durch unser eigenes Personal erbracht. Die hierfür benötigten Verbrauchsmaterialien sowie notwendige Anlagegüter werden über die Einkaufsorganisation im Rahmen einer definierten Beschaffungsrichtlinie beschafft. Auf Basis dieser Wertschöpfungstiefe wurden zwei Kernthemen unserer Nachhaltigkeitsstrategie "Einkauf" und "Personalmanagement" abgeleitet (s.a. Kriterium 1. Strategische Analyse und Maßnahmen).

Aufgrund der geringen Komplexität der Wertschöpfungskette können auftretende ökologische oder soziale Probleme schnell identifiziert und adressiert werden. Beispielsweise können Lieferanten oder Nachunternehmer, die unseren Ansprüchen nicht mehr genügen und an keiner gemeinsamen Lösung interessiert sind, relativ problemlos und zügig ausgewechselt werden. Die Arbeitsbedingungen unserer Beschäftigten werden laufend durch Vorgesetzte und zentrale Stellen in der Ablauforganisation überprüft. Auch der Betriebsrat spielt hier eine wichtige Rolle. Sehr großen Wert legen wir auf die Gefährdungsbeurteilungen von Arbeitssituationen und -orten, die dem Schutz unserer Beschäftigten dienen. Als tarifgebundenes Unternehmen erfolgt durch den Austausch über gewerkschaftliche Interessen regelmäßig auch eine externe Überprüfung der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Verantwortlichkeiten werden im Unternehmen in Form von Organigrammen und im Managementhandbuch veröffentlicht. Hierdurch wird nicht nur die Organisationsstruktur und Hierarchie (inklusive der Übertragung der Unternehmerpflichten) transparent, sondern auch im Rahmen der Management-Beauftragten die Zuständigkeiten zur Nachhaltigkeitsthematik.

Neben den klassischen Beauftragungen für Qualitäts- und Umweltmanagement sowie der leitenden Fachkraft für Arbeitssicherheit, haben wir für unser Unternehmen Beauftragte für Abfall und Entsorgung, Brandschutz, Ethik und Datenschutz sowie für das betriebliche Vorschlagswesen benannt. Zusätzlich gibt es in jedem Betriebsbereich eine Sicherheitsfachkraft und in allen Abteilungen ein KVP-Team-Mitglied, das die kontinuierliche und nachhaltige Verbesserung der Prozesse im Fokus hat.

6. Regeln und Prozesse

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

Regeln und Prozesse zu unseren Arbeitsabläufen sind im Managementhandbuch abgebildet, in grafischer Form von Flussdiagrammen oder ausformuliert in Form von Geschäftsführer- oder Betriebsleitungs-Anweisungen. In Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat sind zahlreiche Regelungen in Form von Betriebsvereinbarungen festgelegt.

Als Plattform zur Veröffentlichung dient neben dem Intranet, auf das alle angestellten Beschäftigten Zugriff haben, das TIUS-System (TEREG Informations- und Service-System). Da sich das Thema Nachhaltigkeit in unserem Unternehmen integriert durch alle Bereiche zieht.

Hier einige Beispiele:

- Geschäftsführer-Anweisungen zu Abfalltrennung und Entsorgung
- Geschäftsführer-Anweisung zur Beschaffung
- Betriebsvereinbarung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge
- Betriebsvereinbarung zur Firmenwagenrichtlinie
- Betriebsvereinbarung zum Sicherheitspass
- Betriebsvereinbarung zu Image- und Schutzbekleidung
- Betriebsvereinbarung zu Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung
- Betriebsleitungsanweisung zu KMR-Stoffen
- Betriebsleitungsanweisung zum Expositionsverzeichnis
- Betriebsleitungsanweisung zur Entsorgung von Waschwasser.

7. Kontrolle

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

Wie bereits unter den Kriterien "Ziele" und "Verantwortung" erwähnt, werden die Daten zur Zielerreichung regelmäßig in der Hierarchiekette erhoben und verfolgt, um bei Bedarf gegensteuern zu können. Alle Besprechungsrunden werden protokolliert, in den Protokollen werden Aufgaben zugeordnet und Termine festgelegt.

Übergreifend werden die Kennzahlen im Rahmen von internen sowie externen Audits begutachtet, um die Zertifizierung des integrierten Managementsystems aufrecht zu erhalten. Beispielhaft sind hier die Kennzahlen CO₂-Ausstoß der Fahrzeugflotte, die LTIR-Zahl (lost time injury rate) in Bezug auf die Arbeitssicherheit oder die Materialquote zur Überwachung des Ressourcenverbrauchs zu nennen. Im Rahmen externer Evaluationen durch Auftraggeber, sowie interner Prüfungen wird eine aggregierte Qualitätsmanagement-Kennzahl erhoben, um die Kundenzufriedenheit beurteilen zu können.

Zur Betrachtung langfristiger Entwicklungen wird ein Umweltbericht erstellt und ein Arbeitsschutz-Jahresbericht. Alle Beschäftigten werden regelmäßig unterwiesen und geschult, so dass eigenverantwortliches Handeln gestärkt wird.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Unser Leitbild ist im Management-Handbuch bzw. auf der Homepage zu finden:

Für unsere Unternehmenspolitik verpflichtend ist das Leitbild des nachhaltigen Wirtschaftens. Das bedeutet, verantwortungsvollem Handeln wird eine größere Bedeutung zugemessen als dem kurzfristigen Erfolg. Wir nehmen unsere gesellschaftliche Verantwortung ernst und verstehen das Management von Qualität, Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit als Führungsaufgabe und unverzichtbaren Bestandteil unserer Geschäftsabläufe.

Wir sind überzeugt, dass eine kontinuierliche und nachhaltige Verbesserung der Wirtschaftlichkeit nur mit zufriedenen Kunden, gesunden und motivierten Beschäftigten sowie nicht zuletzt umweltverträglichen Verfahren erreichbar ist.

Unsere Projekte Umweltschutz | Nachhaltigkeit | Alternative Mobilität

Umweltschutzmaßnahmen dauerhaft und wirksam zu implementieren und darüber hinaus nachhaltig zu wirtschaften ist so substanziell wie nie zuvor. Diverse zielführende Projekte zu Umweltschutz, Nachhaltigkeit und alternativer Mobilität haben wir in den letzten Jahren step by step umsetzen können. „Grünes Handeln“ ist allerdings keine Momentaufnahme sondern ein kontinuierlicher Prozess.

[Leitbild.jpg](#) (80.59 KB)

8. Anreizsysteme

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

Um unser Ziel zur CO₂-Einsparung zu erreichen, ist mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung "Firmenwagenrichtlinie" abgeschlossen worden. In dieser Richtlinie ist festgelegt, dass bei der Auswahl der Firmenwagen vorrangig Fahrzeuge, die unter das Elektromobilitätsgesetz fallen, zu berücksichtigen sind. Wird freiwillig ein Kleinwagen als Dienstfahrzeug gewählt, wird der Nutzer mit einer Sonderprämie belohnt.

Für Beschäftigte ohne Firmenwagen bieten wir das Job-Ticket für den Hamburger Verkehrsverbund an, das zusätzlich mit einem monatlichen Zuschuss unterstützt wird.

Im Rahmen des betriebliche Vorschlagswesen können zu allen betrieblichen Abläufen Verbesserungsvorschläge eingereicht werden, auch zu den Themengebieten Nachhaltigkeit, Umweltschutz, Arbeitssicherheit. Die Beschäftigten werden regelmäßig zu Verbesserungsvorschlägen und zu Hinweisen auf kritische Situationen animiert, z.B. in jährlichen Unterweisungen und in jedem Audit. Der Betriebsrat ist in die Beurteilung der Vorschläge eingebunden und auch Gesprächspartner bei externen Audits.

Teile der variablen Vergütung der Geschäftsführung werden regelmäßig an Umweltziele geknüpft und durch den Aufsichtsrat beschlossen und evaluiert (Bsp. 2021: Einführung von Elektro-Lastenrädern). Wo es sinnvoll ist werden diese Ziele/Anreize auch auf Führungsebenen unterhalb der Geschäftsführung implementiert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
 - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.

- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Die Vergütung der Geschäftsführung wird vom Aufsichtsrat festgelegt, hierbei gibt es auch individuelle Zielvereinbarungen zur Nachhaltigkeit. Für die Angestellten ist die Vergütung in Einzelarbeitsverträgen vereinbart und besteht aus einer erfolgsunabhängigen Grundvergütung sowie in vielen Fällen einem leistungsbezogenen variablen Bestandteil. Die variable Vergütung/Prämie wird jährlich ausgezahlt nach Auswertung des Jahresabschlusses. Neben den ökonomischen Komponenten kann sie auch Nachhaltigkeitsaspekte im Zusammenhang mit der Zielerreichung bezüglich des IMS-Systems (Qualität, Umweltschutz, Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz) beinhalten.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Im Berichtsjahr hatte dieser Indikator einen Wert von 6,21.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Die Erwartungen und Interessen von Anspruchsgruppen, sowohl interner als auch externer, werden im Rahmen des integrierten Managementsystems jährlich ermittelt. Den Zertifizierungsnormen entsprechend werden die "interessierten Parteien" für jeden Betriebsbereich gesondert betrachtet. Nach Ermittlung der jeweiligen Erwartungen werden die sich daraus ergebenden Chancen und Risiken bewertet und gegeneinander abgewogen. Letztendlich fließen sie so in die Formulierung der Ziele und in die Budgetplanung ein.

Mit einer Umfeldanalyse identifizieren und gewichten wir interne und externe Anspruchsgruppen, in der Relevanzanalyse wird ersichtlich, welchen Einfluss wir auf diese Gruppen haben und welchen Impact die Stakeholder selbst

ausüben können. Durch unterschiedliche Informationskanäle (z.B. Newsletter, Info-Veranstaltungen der Verbände) und den direkten persönlichen Austausch mit Vertretern der interessierten Parteien, Feedback von Auftraggebern und Beschäftigten sowie jahrelange Erfahrungswerte werden die Erwartungen und Erfordernisse präzisiert und eine regelmäßige Anpassung an Veränderungen gewährleistet. Dieser Ansatz stärkt nicht nur unser nachhaltiges Wirtschaften, sondern bietet auch eine Lösungsstrategie bei Interessenkonflikten. Die wichtigsten interessierten Parteien mit ihren Themen und Anliegen sind unter dem Leistungsindikator zu diesem Kriterium aufgeführt.

Zum Einsatz kommt hier zunächst eine klassische SWOT-Analyse, die einen strategischen Blick auf die jeweilige Situation eines Betriebsbereiches erlaubt. Weiterhin werden drei externe Themenkomplexe (Markt/Kunden, Produkte/Dienstleistungen, Einkaufs-/Verkaufspreise) sowie drei interne Themenkomplexe (Mitarbeiter, Administration/Overhead, Arbeitsschutz/Qualität) mit einem spezifischen Blick auf das anstehende Budget-Jahr bewertet. Aus dem Ergebnis der Analysen wird etwaiger konkreter Handlungsbedarf abgeleitet und in die Budgetplanung aufgenommen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

- i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
- ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Unsere Stakeholder (interessierte Parteien) teilen ihre Erwartungen an unser Unternehmen zumeist in regelmäßigen persönlichen Treffen zum Austausch mit.

- **Kunden** äußern ihre Wünsche oder Beschwerden gegenüber dem jeweiligen Ansprechpartner, z.B. Einsatz von möglichst wenig lärmintensiven Geräten, materialschonende Verfahren um zum Erhalt der Bausubstanz, Konstanz der eingesetzten Kräfte bei Dauerbeauftragungen, flexible und schnelle Reaktionen in Notfällen
- **Lieferanten und Nachunternehmer** vereinbaren Rahmenverträge, um langfristige Leistungen zu garantieren, verlässliche Zusammenarbeit ohne Zeitverluste

- **Hersteller** möchten neue Produktentwicklungen und Geräte platzieren, offene Kommunikation und Rückmeldungen
- **Behörden und Gesetzgeber** erwarten die Einhaltung ihrer Vorschriften, rechtzeitige und vollständige Beantragung von Genehmigungen
- **Beschäftigte** möchten fair behandelt, gefördert und vertragsgerecht entlohnt werden, sie erwarten ein angenehmes Betriebsklima
- **Muttergesellschaften** erwarten die Erreichung der vereinbarten Zielvereinbarungen

In internen und externen Audits, die Voraussetzung für die Aufrechterhaltung der Zertifizierung unseres integrierten Managementsystems sind, muss die Einbindung der Stakeholder und die Bewertung und Berücksichtigung ihrer Anliegen schriftlich für alle Betriebsbereiche vorgelegt werden. Die gelisteten Anspruchsgruppen werden mit ihren Erwartungen und ihrem Einfluss jährlich in unserer Kontextanalyse überprüft.

10. Innovations- und Produktmanagement

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

Wir halten uns auf dem neuesten Stand von Produktentwicklungen durch Messebesuche, Weiterbildung und Herstellerkontakte. Angesprochen sind hierbei nicht nur der Einkauf, sondern auch alle Betriebsbereiche. Die neuesten Produktentwicklungen und innovativen Verfahren zu kennen ist eine wichtige Voraussetzung, um unsere Kunden adäquat beraten zu können.

In spezialisierten Einzelfällen, in denen der Markt unseren Bedürfnissen nicht gerecht werden konnte, werden ausnahmsweise auch Produkte (z.B. Graffiti-Entfernung) und Arbeitsverfahren (z.B. Asbest-Beseitigung) entwickelt.

Unsere Kern-Dienstleistungen in den Bereichen "Reinigung" und "Sanierung" sind per Definition nachhaltig, da sie dem Werterhalt und der Steigerung der Lebensdauer von Objekten und Maschinen dienen. Insofern kann jeder erfolgreich ausgeführte Auftrag grundsätzlich mit einer positiven Auswirkung auf soziale und ökologische Aspekte auf Kundenseite gewertet werden. Es gibt eine Reihe von soziologischen Studien, die einen klaren positiven Zusammenhang zwischen der Motivation und der Gesundheit von Mitarbeitern

mit der physischen Qualität des Arbeitsplatzes aufzeigen. Dazu gehört regelmäßig auch die Sauberkeit am Arbeitsplatz, die Sauberkeit/Sicherheit des Arbeitsweges sowie die Nicht-Belastung mit Schadstoffen am Arbeitsplatz. Energetische Sanierungen und die Neu-Organisation von Arbeitsbereichen tragen regelmäßig zu einer effizienteren Nutzung von Objekten bei und helfen so, den ökologischen Fußabdruck zu senken.

Wir sind laufend daran interessiert, die Nachhaltigkeitsleistung durch Innovationsprozesse zu fördern. Allen Mitarbeitern zugänglich ist ein betriebliches Vorschlagswesen (inkl. monetärer Anreize). Wir pflegen einen äußerst engen Kundenkontakt und haben so einen guten Blick auf die (sich ändernden) Bedürfnisse der Kunden. Im eigenen aber auch im Kundeninteresse sind wir beratend bei der Etablierung von neuen, effizienteren Prozessen oder dem Einsatz von z.B. neuen, nachhaltigen Reinigungsmitteln tätig. Unseren Lieferanten gegenüber formulieren wir in regelmäßig stattfindenden Status-Gesprächen unsere Bedürfnisse und artikulieren dabei unseren Wunsch nach nachhaltiger Innovation. Mittlerweile kommt es auch vor, dass unsere Kooperationspartner proaktiv auf uns zukommen.

Beispielhaft seien hier drei konkrete Innovationsprozesse genannt:

Beispiel Kunde: auf einem großen Betriebsgelände mit verstreut liegenden Objekten sind regelmäßig weite Arbeitswege durch unser Reinigungspersonal zurückzulegen. Dies erfolgte ursprünglich durch den wenig effizienten Einsatz von einem Kraftfahrzeug. In Absprache mit Kunden und Mitarbeitern wird das Kfz durch ein Lastenrad ersetzt. Hierdurch reduziert sich der ökologische Abdruck des Auftrages.

Beispiel Lieferant: leistungsfähige Hochdruckreiniger in unserem Gewerbe werden mit Diesel-Generatoren betrieben und verursachen dadurch Lärm- und Abgasbelästigung. Unseren Wunsch nach einer vergleichbaren batteriebetriebenen Lösung haben wir bereits vor längerer Zeit in Richtung von Herstellern kommuniziert. Im Berichtsjahr konnte nun erstmalig eine vielversprechende Lösung getestet werden. Bei Erfolg wird das Einkaufsvolumen mit diesem Hersteller erhöht.

Beispiel interne Organisation: seit 2016 befinden wir uns auf einem umfassenden Modernisierungskurs mit Blick auf sämtliche administrative Abläufe. Ziel ist eine größtmögliche Digitalisierung. Die "papierintensivste" Abteilung "Personal" hat bereits rund 60% aller Prozesse umgestellt und die Nutzung und Ablage von Papier entsprechend reduziert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Unser Unternehmen tätigt keine Finanzanlagen und kann diesen Indikator entsprechend nicht erheben.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Die Entwicklung unserer Ressourcenverbräuche verfolgen wir seit mehreren Jahren, sie sind Bestandteil des Umweltberichtes und der Zertifizierung des Umweltmanagementsystems. Zu den betrachteten Aspekten zählt der Wasser- und Energieverbrauch inklusive Kraftstoffverbrauch, der Materialverbrauch unter besonderer Beachtung des Einsatzes von Gefahrstoffen sowie die Abfallbilanz.

Für das Berichtsjahr 2020 haben wir folgende Werte dokumentiert:

- **Fernwärmeverbrauch** (im Verwaltungsgebäude inkl. Lager und Werkstatt): 609 MWh
- **Strom** zu 100% aus Wasserkraft (in Verwaltung, Lager, Werkstatt, Wäscherei): 158 MWh
- **Kraftstoff** (Diesel und Benzin für den Fuhrpark) 336.000l: 3.052 MWh
- **Trinkwasser** (im Verwaltungsgebäude inkl. Lager und Werkstatt, Wäscherei): 2.059 cbm
- **Abfallentsorgung** (1.677t ungefährliche und 509t gefährliche Abfälle): 2.186 Tonnen
- **Materialverbrauch** (Quote im Verhältnis zum Auftragsvolumen): 4,7 %

Unser Verwaltungsgebäude verfügt über eine Regenwassernutzungsanlage. Durch die Anlage werden die Toiletten mit Brauchwasser versorgt und so die Trinkwassernutzung reduziert.

Viele Ressourcenverbräuche sind für uns nicht messbar, da sie in der Organisation der Auftraggeber anfallen, z.B. Wasser und Strom. Auch die meisten Abfallstoffe entstehen erst durch unsere Sanierungstätigkeiten und sind somit nicht von uns zu beeinflussen.

12. Ressourcenmanagement

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

Wir ermitteln die Verbrauchswerte zu folgenden Aspekten:

- **Fernwärme**, mit der das Verwaltungsgebäude geheizt wird. Hierbei soll ein steigender Verbrauch vermieden werden. Die Heizkörper gehören zum Mietobjekt, so dass nur durch umweltbewusstes Heizverhalten der Nutzenden der Fernwärmeverbrauch beeinflusst werden kann.
- **Strom**, im Verwaltungsgebäude wird seit September 2018 Strom aus 100% Wasserkraft verwendet. Durch die Ersatzbeschaffung und Neuanschaffung von verbrauchsfreundlicher Büroausstattung soll der Stromverbrauch sinken. Unsere Kunden werden auf den Einsatz von verbrauchsarmen Geräten hingewiesen, hier finden aber keine Messungen statt.
- **Kraftstoffe** für unsere Firmenwagenflotte. Durch den Umstieg auf Fahrzeuge mit Elektro-Antrieb, sowie die Ersatzbeschaffung von Fahrzeugen mit weniger CO₂-Ausstoß soll sich der Kraftstoffverbrauch im Verhältnis zur gefahrenen Strecke verringern.
- **Matrialeinsatz**, die Einsatzquote soll möglichst gesenkt werden, ohne das Ergebnis der Dienstleistung zu mindern (Bestandteil der Nachkalkulation).
- **Gefahrstoffe**, eine Übersicht der eingesetzten Gefahrstoffe wird im Gefahrstoffkataster abgebildet. Es besteht ein Substitutionsgebot um Einsatzmengen und Produktvielfalt zu reduzieren.
- In unserer **Abfallbilanz** werden alle Abfallarten, gefährliche und ungefährliche, aufgeführt. Sie dient dem Überblick einer korrekten Entsorgung, die Beeinflussung der Abfallmengen oder Arten ist aufgrund der Eigenschaft unserer Dienstleistungen nur minimal.

Negative ökologische Auswirkungen aus unserer Geschäftstätigkeit entstehen im Wesentlichen aus der Notwendigkeit zur Mobilität im Zusammenhang mit der Erbringung unserer Dienstleistungen. Diesen negativen Auswirkungen wird mit einer kontinuierlichen Senkung des CO₂-Ausstosses der Flotte begegnet. Hierfür existiert eine Obergrenze des CO₂-Ausstosses in der Beschaffung bei konventionellen Fahrzeugen. Wo immer es geht, wird die Fahrzeugflotte zusätzlich auf elektrisch betriebene Antriebe umgestellt.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

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

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

Da wir keine Produkte herstellen, verbrauchen wir auch keine Materialien oder Verpackungen dafür.

Bei Produkten, die wir zur Erbringung unserer Dienstleistungen benötigen und zukaufen müssen, achten wir neben der Produktqualität auf Recyclingmöglichkeiten, wenig Verpackung und kurze Transportwege. Als Ziel wird eine sinkende Materialquote im Verhältnis zum Umsatz angestrebt, im Berichtsjahr 2020 betrug die Quote 4,7 Prozent.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

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

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

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

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

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Unser Verwaltungsgebäude, zu dem auch Lagerräume mit Werkstatt und Wäscherei gehören, wird mit Fernwärme geheizt. Als Mieter des Gebäudes haben wir wenig Einflussmöglichkeiten, es wird allerdings angestrebt den Verbrauch kontinuierlich zu senken. Der Verbrauch im Berichtsjahr 2020 betrug 609 MWh.

Der von uns genutzte Strom wird zu 100 Prozent aus Wasserkraft gewonnen und ist dadurch effizient und umweltfreundlich. Es werden durch den natürlichen Wasserkreislauf keine begrenzten Ressourcen verbraucht und keine Schadstoff-Emissionen oder andere gefährliche Abfälle (wie bei Atomstrom) verursacht. Der Stromverbrauch im Verwaltungsgebäude belief sich im Berichtsjahr 2020 auf 158.100 kWh.

Der Kraftstoffverbrauch für unsere Firmenwagen betrug im Berichtsjahr ca. 336.000 Liter, d.h. es wurden ca. 845t CO₂ in die Atmosphäre abgegeben. Um den Kraftstoffverbrauch zu reduzieren haben wir uns zur Beschaffung von sparsameren Fahrzeugen (ausgenommen große Transporter) mit einem CO₂-Ausstoß von maximal 140g CO₂/km verpflichtet.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

2019 haben wir das Energieaudit nach DIN EN 16247-1 gesetzesgemäß nach Energiedienstleistungsgesetz (EDL-G) wiederholt. Im Auditbericht sind die Ergebnisse der umgesetzten Maßnahmen zur Reduktion der Energieverbräuche dokumentiert. Seit dem vorangegangenen Energieaudit konnte der Gesamtverbrauch innerhalb von 4 Jahren um 10 Prozent gesenkt werden. [Energieaudit Bericht 2019 korr..PDF](#) (1.32 MB) Das Energieaudit muss nach EDL-G alle vier Jahre absolviert werden, so dass die nächste Bewertung unserer Maßnahmen 2023 stattfindet.

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

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

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

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

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

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

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

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

Sowohl in unserem Hauptstandort als auch in vielen Kundenobjekten
verbrauchen wir Wasser. Größtenteils ist der Wasserverbrauch auf die Nutzung
von Waschmaschinen zurückzuführen, die für die Wäsche von
wiederverwendbaren Reinigungstextilien benötigt werden. Auch am
Hauptstandort ist die zentrale Wäscherei der größte Wasserverbraucher. Es
wurden im Berichtsjahr 2020 2059 cbm Wasser verbraucht.

Das Verwaltungsgebäude verfügt über eine Regenwassernutzungsanlage, die
die Toiletten mit Brauchwasser versorgt und so die Trinkwasserversorgung
reduziert.

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

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

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

Auf diesen Umweltaspekt haben wir nur wenig direkten Einfluss. Unsere
Abfälle fallen meist direkt im Objekt des Auftraggebers oder auf der Baustelle
an, ohne dass wir Einfluss auf Abfallart und -menge haben. Bei der
Asbestsanierung ist eine hohe Abfallmenge sogar positiv zu bewerten, denn
hier werden Asbestbaustoffe aus der Umwelt entzogen und einer
ordnungsgemäßen und sicheren Beseitigung zugeführt.

Für das Berichtsjahr 2020 ergibt unsere Abfallbilanz eine Entsorgung von
2.186t, davon 1677t ungefährliche und 509t (davon allein Asbestzement 483t)
gefährliche Abfälle.

Generell arbeiten wir bei der Entsorgung nur mit zertifizierten Fachbetrieben
zusammen. Dort, wo wir Einfluss nehmen können, streben wir eine
weitestmögliche Trennung und Sortierung der Abfälle an. Unser unabhängiger
Beauftragter für Abfall und Entsorgung kontrolliert regelmäßig, ob sich alle
Betriebsbereiche an die vorgegebenen Regularien zu Abfalltrennung und
Entsorgung halten.

13. Klimarelevante Emissionen

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

Die wichtigste Emissionsquelle ist der Einsatz unseres Fuhrparks zur
Erbringung unserer Dienstleistungen. Während bei PKW bereits gute
Fortschritte bei der Umstellung auf elektrisch betriebene Fahrzeuge gemacht
wurden, ergeben sich bei der Umstellung der Nutzfahrzeuge zwei erhebliche
Herausforderungen: a) es gibt nicht immer elektrisch betriebene Fahrzeuge
auf dem Markt, die die technischen Anforderungen (bspw. Zuglast, Nutzlast
oder Reichweite) an unsere Nutzfahrzeuge erfüllen können,

b) selbst wenn es zufriedenstellende technische Lösungen gibt, sind diese häufig noch erheblich teurer als konventionelle Lösungen.

Hierdurch wird die Wirtschaftlichkeit von Kunden-Aufträgen erheblich eingeschränkt, häufig ist die Wirtschaftlichkeit gar nicht mehr gegeben. In solchen Fällen versuchen wir im Dialog mit den Kunden eine Lösung zu finden, die einen Einsatz von elektrisch betriebenen Fahrzeugen ermöglicht. Ist der Kunde jedoch nicht bereit, einen Teil der Mehrkosten mitzutragen, so ist die Substitution von konventionellen Fahrzeugen wirtschaftlich zurzeit nicht realisierbar. Auf Basis der rasant fortschreitenden technischen und ökonomischen Entwicklung von alternativ betriebenen Fahrzeugen sehen wir dieses Problem jedoch in der näheren Zukunft kleiner werden.

Ziel ist eine kontinuierliche Reduktion des CO₂-Ausstosses der Flotte sowie mittelfristig die komplette Umstellung des Fuhrparks auf alternativ betriebene Fahrzeuge bis zum Jahr 2030. Erreicht werden soll dieses Ziel über die Regelungen in unserer Kfz-Richtlinie. Hierin ist eine CO₂-Obergrenze bei der Beschaffung von Neufahrzeugen festgeschrieben, so dass bei jeder Ersatz-Beschaffung ein klimaschädlicheres Fahrzeug gegen ein klimafreundlicheres Fahrzeug substituiert wird. Zusätzlich enthält die Richtlinie Anreize auf komplett elektrisch betriebene Fahrzeuge umzustellen.

Als Messgrößen dienen uns der CO₂-Ausstoss gemäß WLTP-Messverfahren sowie die Anzahl von elektrisch betriebenen Fahrzeugen in unserer Flotte. Von 74 unserer PKW war im Berichtsjahr für 47 Fahrzeuge ein Wert von höchstens 140g pro km ausgewiesen. Damit war für 64% unserer PKW-Flotte das für 2023 vorgegebene Ziel erreicht. Drei der Fahrzeuge tanken bereits Strom und bilden unseren Einstieg in die Elektro-Mobilität.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Diese Leistungsindikatoren sind für uns nicht ermittelbar und können daher nicht angegeben werden.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

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

- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

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

- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

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

Diese Leistungsindikatoren sind für uns nicht ermittelbar und können daher nicht angegeben werden.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Diese Leistungsindikatoren sind für uns nicht ermittelbar und können daher nicht angegeben werden.

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

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

Diese Leistungsindikatoren sind für uns nicht ermittelbar und können daher nicht angegeben werden.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

In unserem Unternehmen wahren wir Arbeitnehmerrechte durch Tarifverträge (Entgelt- und Rahmentarif) sowie diverse Betriebsvereinbarungen, die mit dem Betriebsrat abgeschlossen werden. Für das gesundheitliche Wohlergehen der Beschäftigten arbeiten Fachkräfte für Arbeitssicherheit und das Gesundheitsmanagement der Personalabteilung.

Die Personalentwicklung organisiert umfangreiche Weiterbildungs- und Schulungsmaßnahmen.

Es gibt neben unseren 10 Geboten und den Führungsgrundsätzen zum Umgang mit Mitarbeitenden auch einen Ethik-Kodex.

Das Ziel ist es, allen Arbeitskräften einen sicheren, auskömmlichen und sinnstiftenden Arbeitsplatz zu bieten. Im Rahmen des Arbeitsschutzes messen wir hierzu die LTIR (lost time injury rate), die sich bereits seit Jahren auf einem niedrigen Niveau bewegt. Im Jahr 2021 wird ein wichtiger Meilenstein bezüglich der Entlohnung unserer Mitarbeiter erreicht. Ab dem 1.7.2021 gilt ein unternehmensweiter Mindestlohn, der erheblich über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt. Die dazugehörigen Verhandlungen wurden in enger Abstimmung mit Betriebsrat und Gewerkschaft geführt.

Zur Förderung des individuellen Nachhaltigkeitsmanagements arbeiten wir mit ökologisch positiven Anreizen für unser Personal. Wir fördern die Nutzung des ÖPNV durch Bereitstellung und Subvention eines Job-Tickets. Es gibt die Möglichkeit, kostengünstig ein persönliches JobRad zu leasen (und später zu erwerben). Elektrisch betriebene Fahrzeuge sind über die Kfz-Richtlinie mit positiven ökonomischen Anreizen versehen (z.B. höhere Budgetgrenzen). Reisetätigkeiten, bei denen z.B. eine Flugreise durch eine Bahnreise ersetzt wird, werden gefördert. Im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens werden explizit auch Verbesserungsvorschläge gewürdigt, die positive Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit haben.

Unsere Tätigkeiten beschränken sich auf den Großraum Hamburg, das Unternehmen ist nicht international tätig.

Unser Unternehmen hat eine lange Tradition in der konstruktiven Zusammenarbeit mit Betriebsrat und Gewerkschaft. Als öffentliches Unternehmen unterliegen wir Einschränkungen und Transparenzpflichten. Grundsätzlich ist z.B. nur sehr eingeschränkt mit befristeten Arbeitsverträgen zu arbeiten, sachgrundlose Befristungen sind überhaupt nicht erlaubt. Auch der Einsatz von Leih-Arbeitnehmern ist grundsätzlich auf einem Minimum zu halten. Über beide Punkte ist mindestens jährlich (oder auch ad hoc auf Basis von Schriftlichen Kleinen Anfragen des Senates) zu berichten. Sollte doch einmal eine Arbeitskraft bspw. aufgrund von individuellem Fehlverhalten geschädigt worden sein, so bemühen wir uns um vollständige Aufklärung inkl. Schadensersatz. Abgesehen von solchen Einzelfällen sehen wir jedoch keine systemischen Risiken mit negativen Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte.

15. Chancengerechtigkeit

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

Zur Thematik der Chancengerechtigkeit gelten die bereits oben erwähnten Betriebsvereinbarungen zum Umgang mit Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung und unser Ethik-Kodex.

Aus unserer monatlich erstellten Personalstatistik geht die Verteilung unseren Beschäftigten nach Geschlechtern hervor. Ende 2020 waren 59% Männer und 41% Frauen bei uns beschäftigt, 54% Deutsche und 46% andere Nationalitäten (ca. 40 verschiedene Nationen). Auf der Ebene der Betriebs- und Abteilungsleitung arbeiten je zur Hälfte Männer und Frauen.

Die Interessen der Schwerbehinderten werden durch die Schwerbehindertenvertretung unterstützt.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeiten sowie mobiles Arbeiten gefördert.

Zielsetzung:

Bei der Verteilung nach Geschlecht streben wir grundsätzlich ein ausgewogenes Verhältnis an. In punkto Nationalitäten haben wir keine Präferenzen und damit

keine Ziele. Wichtig ist, dass die Qualifikation und die Persönlichkeit stimmen. Bei der Beschäftigung von Menschen mit Handicap streben wir die gesetzlich vorgegebene Quote von 5% an.

Zielerreichung:

In punkto Geschlechtergerechtigkeit bewegen wir uns auf Führungsebene und im Innendienst im Rahmen unseres gesteckten Zieles und streben danach, dies zu halten. Mit Blick auf die restliche Belegschaft lässt sich eine leichte Tendenz zu mehr männlichen Mitarbeitern feststellen. Die wird vor allem durch die Art und Weise unserer Beauftragungen getrieben.

So erfordert die klassische Unterhaltsreinigungstätigkeit vornehmlich Teilzeitarbeit oder eine geringfügige Beschäftigung im Nebenverdienst. Diese Form der Tätigkeit scheint vornehmlich für weibliche Beschäftigte attraktiv zu sein, jedenfalls erreichen uns bei Stellenausschreibungen nahezu ausschließlich Bewerbungen durch weibliche Kandidaten. In der U-Bahn/Bus-Reinigung müssen aufgrund von Kundenvorgaben vornehmlich Vollzeitstellen im Nachtdienst ausgeschrieben werden. Hier erreichen uns nahezu ausschließlich Bewerbungen von männlichen Kandidaten. In Konsequenz heißt das, dass unsere Männer-/Frauen-Quote stark durch die Entwicklung unserer Beauftragungen getrieben ist und nur bedingt beeinflussbar ist.

Die Schwerbehindertenquote liegt im Durchschnitt der vergangenen 5 Jahre bei 4,2% und damit leicht unterhalb des gesetzten Zielwertes. Wir streben an, diese Quote zu steigern.

16. Qualifizierung

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

Unseren Beschäftigten steht von Beginn der Arbeitsaufnahme ein vielfältiges Qualifizierungsangebot offen. Im Rahmen eines individuellen Einarbeitungsplans wird ab Sachbearbeitungsebene das gesamte Unternehmen kennengelernt, alle Beschäftigten erhalten eine Erstunterweisung mit Schwerpunkt Arbeitssicherheit vor Arbeitsantritt. Regelmäßig werden Fachschulungen zu speziellen Themen angeboten, so haben auch wenig qualifizierte Arbeitskräfte und Berufsfremde eine gute Möglichkeit, ihr Wissen und Können zu erweitern oder zu vertiefen.

TEREG ist seit vielen Jahren ein Ausbildungsbetrieb, wir bilden Kaufleute für Büromanagement und Fachinformatiker aus sowie im gewerblichen Bereich

Gesellen im Gebäudereiniger-Handwerk. Quereinsteiger auf Bereichsleitungsebene werden unterstützt mit einer Ausbildung zum Fachwirt. Auch eine Meisterausbildung kann bei uns berufsbegleitend absolviert werden.

Über das betriebliche Gesundheitsmanagement werden u.a. im Rahmen von BEM-Gesprächen zur beruflichen Wiedereingliederung alters- und leistungsgerechte Arbeitsplätze geschaffen.

Im Rahmen unseres zertifizierten Managementsystems hat die Qualifikation und das Wissensmanagement einen hohen Stellenwert, des Risiko eines Wissensverlustes im Unternehmen wird regelmäßig analysiert und jährlich bewertet.

Das Unternehmen hat in der Vergangenheit ein Fortbildungsbudget in Form eines absoluten Euro-Betrages zur Verfügung gestellt. Dieses Budget wird auch in Zeiten niedriger Auslastung oder Profitabilität konstant gehalten. Alle Mitarbeitenden sind angehalten, sich im Rahmen Ihrer individuellen Fortbildung aus diesem Budget zu bedienen. Die Führungskräfte sollen dabei ermutigend und unterstützend zur Seite stehen. In den vergangenen Jahren wurde dieses Budget nicht immer vollständig ausgeschöpft. Ziel ist die dauerhafte Ausschöpfung des Budgets.

Als Risiko lässt sich ein zu starker Fokus von Mitarbeitenden auf das Tagesgeschäft nennen, wodurch der langfristige Blick auf die eigene Weiterbildung verloren gehen kann. Um diesem Risiko zu begegnen wird seitens der Geschäftsleitung regelmäßig auf die Möglichkeiten der Fortbildung hingewiesen und auch die Führungskräfte kommunizieren regelmäßig zu diesem Thema.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

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

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

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

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

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

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

Beruflich bedingte Unfallvorgänge oder Erkrankungen werden bei uns nicht nur regelmäßig erfasst, sondern nach vorgegebenen Verfahren analysiert. Neben den direkt Betroffenen und deren Führungskräften werden hierbei die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, das Gesundheitsmanagement und der Betriebsrat einbezogen.

Die Auswertungen für das Berichtsjahr ergeben:

- a.i = 0 Todesfälle
- a.ii = 3 Verletzungen mit schweren Folgen
- a.iii = 38 dokumentierte Verletzungen (Tausend Mann Quote = 42,4)
- a.iv = 3 Knochenbrüche, ansonsten Prellung, Zerrung, Verstauchung
- a.v = 1.523.000 Stunden

In den Zielvorgaben für unser integriertes Managementsystem ist festgelegt, dass die LTIR-Kennzahl unterhalb des Durchschnittswertes der letzten vier Jahre liegen muss. Im Jahr 2020 betrug die Kennzahl bei 24,9 und lag damit unterhalb des Zielwertes von 37. Bei Unfällen im Umgang mit Gefahrstoffen gilt ein Null-Prozent-Monitoring, im Berichtsjahr gab es keinen Arbeitsunfall im Zusammenhang mit Gefahrstoffen.

b. Für die auf unseren Objekten oder Baustellen beschäftigten Nachunternehmern liegen uns keine Zahlen zu den Leistungsindikatoren vor. Im direkten von uns kontrollierten Arbeitsumfeld unserer Beauftragungen sind im Berichtsjahr keine Unfälle oder arbeitsbedingten Verletzungen verzeichnet worden.

Auswertungen zu den Erkrankungen erhalten wir von den 5 Krankenkassen, die die meisten Mitglieder unter unseren Beschäftigten aufweisen (93% aller SV-pflichtigen Beschäftigten). Ob die Erkrankungen arbeitsbedingt sind, lässt sich allerdings nicht feststellen. Es ergibt sich folgendes Bild zu den Ausfallzeiten:

- 24-34% entfallen auf Muskel-Skelett Erkrankungen
- 11-20% entfallen auf Verletzungsfolgen
- 10-20% entfallen auf psychische Erkrankungen
- 9-15% entfallen auf Erkrankungen der Atemwege.

Zur Langzeitbetrachtung von arbeitsbedingten Erkrankungen werden in einem Expositionsverzeichnis die Arbeitszeiten erfasst, in denen Beschäftigte Tätigkeiten mit krebserregenden oder keimzellmutagenen Gefahrstoffen ausgeübt haben.

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

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

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

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

Viermal jährlich tagt unser SGU Arbeitsschutzausschuss unter Beteiligung des Betriebsrates, der Fachkräfte für Arbeitssicherheit, des Betriebsarztes und des Gesundheitsmanagements. Darüber hinaus nehmen die Geschäftsführung und die Betriebsleitungen sowie das Umweltmanagement teil. Durch die Teilnahme der Geschäftsführung ist die Entscheidungsgewalt gewährleistet, die Sitzungen werden protokolliert.

In den einzelnen Betriebsbereichen finden regelmäßig protokollierte SGU-Runden statt, in denen ein Austausch zu den Themen Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz stattfindet.

In der Auditierung zur ISO-Norm 45001 im IMS-System werden Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation jährlich begutachtet.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

i. Geschlecht;

ii. Angestelltenkategorie.

Dieser Leistungsindikator ist und wird für uns nicht zu erfassen sein.

Mittlerweile findet ein Großteil von Aus- und Fortbildung im individuellen Selbststudium on demand statt. Dies kann z.B. auch das Studium von Lehr-Videos auf YouTube sein oder von Lieferanten zur Verfügung gestellt Erklär-Videos. Diese Art der Weiterbildung ist von der Geschäftsführung ausdrücklich gewünscht und wird sich in unseren Augen noch verstärken. Eine zentrale Erfassung der Stundenzahl ist dementsprechend nicht möglich.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i.** Geschlecht;
 - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).
- b.** Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i.** Geschlecht;
 - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Der Frauenanteil im Aufsichtsrat liegt bei 17%. Keiner der AR-Mitglieder ist unter 30 Jahre alt. 33% der AR-Mitglieder sind zwischen 30 und 50 Jahre alt.

Im Angestelltenbereich unseres Unternehmens arbeiten 51% Männer und 49% Frauen. (Stand Dezember 2020)

Die Gliederung in Betriebsbereiche ergab folgendes Bild:

- Gebäudereinigung 22% Männer und 78% Frauen
- Gebäudesanierung 73% Männer und 27% Frauen
- Technische Dienstleistungen 75%Männer und 25% Frauen
- Kaufmännische Dienstleistungen 38% Männer und 62% Frauen

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

- a.** Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.
- b.** Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
 - i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
 - ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
 - iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
 - iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Für den Berichtszeitraum liegen im Unternehmen keine
Diskriminierungsvorfälle vor.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

Über die Regelungen in unserer Geschäftsführeranweisung zur Beschaffung und der mitgeltenden Lieferantenbewertung verpflichten wir uns, bei der Lieferantenauswahl die Vorgaben des Hamburger Vergabegesetzes und des Leitfadens für die nachhaltige Beschaffung erfüllt werden. Im Optimalfall sollten Lieferanten und Nachunternehmen über ein zertifiziertes Managementsystem verfügen, wie es auch die TEREK hat.

Wenn das nicht möglich ist, gelten ersatzweise Dokumente und auszufüllende Unterlagen mit denen nachgewiesen oder bescheinigt wird, dass bestimmte Mindeststandards gemäß §§3,3a und 3b HmbVgG in der Lieferkette eingehalten werden. (z.B. Mindestlohnzahlung und Tariftreue, sozialverträgliche und umweltverträgliche Beschaffung). Weitere Anforderungen wie

Arbeitssicherheitsstandards, Datenschutz und Versicherungsschutz werden bei der Eignungsprüfung ebenfalls abgefragt.

Wir erbringen unsere Dienstleistungen in Hamburg und Umgebung und sind damit ausschließlich regional tätig, dies gilt auch für die von uns beauftragten Nachunternehmer und soweit möglich für unsere Lieferanten. Auf diese Weise halten wir die Lieferketten kurz und überschaubar. Ein regelmäßiger persönlicher Austausch unseres Einkaufs mit den Herstellern und dem Vertrieb der Lieferanten ist unter diesen Bedingungen ebenfalls zu bewerkstelligen. In diesem regionalen Umfeld und unter Berücksichtigung unserer Vorgaben in den Ausschreibungsunterlagen gemäß Hamburgischen Vergabegesetzes besteht aus unserer Sicht kein Risiko für Menschenrechtsverletzungen.

Bei überregionalen und globalen Anbietern, wie Samsung u.a. Herstellern von IT-Ausstattung, müssen wir uns auf Zertifikate und Eigenerklärungen zur Beachtung gesetzlicher Vorgaben und ethischer Belange verlassen. Bei Lieferanten, bei denen auch unsere Muttergesellschaft einkauft, profitieren wir von den Lieferantenaudits, die die HOCHBAHN regelmäßig durchführt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Sämtliche Beschaffungsvorgänge sind durch eine Geschäftsführeranweisung geregelt. Der Schutz von Menschenrechten ist dort vorgeschrieben. Lieferanten werden auf regelmäßiger Basis evaluiert, bei Verletzungen von Menschenrechten wird die Zusammenarbeit beendet.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Außer dem Firmensitz/der Hauptverwaltung gibt es keine weiteren Betriebsstätten. Die Hauptverwaltung unterliegt der täglichen und direkten Kontrolle der Geschäftsführung.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

100% bei Ausschreibungen

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.

b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.

d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.

e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Aufgrund der hohen Dynamik werden diese Kennzahlen nicht von uns erhoben. Durch die Regelungen in der Geschäftsführer-Anweisung wird allerdings die Vollständigkeit der Prüfung sichergestellt. Mit Lieferanten, die den Kriterien nicht genügen, wird nicht zusammengearbeitet. Dementsprechend sind alle erheblichen Investitionsvereinbarungen (100%) auf Menschenrechtsaspekte überprüft.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Wir sind aktiv tätig in Berufsverbänden wie Handwerkskammer, Innung, Umweltpartnerschaft (z.B. ein aktives Mitglied im Meister-Prüfungsausschuss der Innung; ehrenamtliche Leitung des Finanzausschusses der Handwerkskammer). Wir stellen uns auf Messen und ähnlichen Veranstaltungen sowie in Schulen der Umgebung vor, um für den Ausbildungsberuf im Gebäudereinigungshandwerk zu werben.

Wir unterstützen soziale Projekte (z.B. Duschbus für Obdachlose) durch regelmäßige unentgeltliche Reinigungsdienstleistungen.

Der Erlös der jährlichen Tombola durch Losverkauf an unsere Beschäftigten wird von der Geschäftsleitung aufgestockt und an umliegende soziale Einrichtungen gespendet, z.B. Kindergärten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;

ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;

iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

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

Das Unternehmen ist rein regional in Hamburg und Umgebung tätig. Es wird ein Jahresabschluss nach den Kriterien für große Kapitalgesellschaften aufgestellt.

Werte für das Geschäftsjahr 2020 in TEUR:

a.i 48.590,-

a.ii Betriebskosten:13.507,-,

Löhne/Gehälter: 34.020,-,

Zinsaufwand: 263,-,

Ertragssteuern: 78,-,

Ausschüttungen an Gesellschafter: 722,-

a.iii 0,-

b: aufgrund der regionalen Ausrichtung des Unternehmens sowie des Sitzes der beiden Gesellschafter ebenfalls in Hamburg ist auch der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert rein regional.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Aus wettbewerblicher Sicht ist die angekündigte Einführung eines landesweiten Mindestlohnes von 12,- Euro relevant. Eine Einführung würde dem Unternehmen helfen, da bei uns ab 2021 bereits ein solcher Mindestlohn gilt, Wettbewerber aktuell aber noch zu niedrigeren Kosten anbieten können. Aufgrund der Größe unserer Fahrzeugflotte sind sämtliche Gesetzgebungsverfahren rund um das Thema Elektromobilität relevant.

Es werden grundsätzlich keine Eingaben gemacht. Wir sind in keiner Lobbyliste eingetragen. Es werden keine Parteispenden getätigt.

Das Unternehmen ist Mitglied in der Landesinnung Nordost der Gebäudedienstleister sowie in der Handelskammer Hamburg und Handwerkskammer Hamburg (Pflichtmitgliedschaft).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

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

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

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

Wir leisten keinerlei Parteispenden.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Im Rahmen unseres zertifizierten Managementsystems haben wir uns zur Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften und zu richtlinienkonformem Verhalten verpflichtet. Dieses wird jährlich durch die Zertifizierungsstelle TÜV-Cert überprüft. Wir haben Prozesse installiert und Verantwortliche benannt, die Aktualität und Fortschreibung von Vorschriften überprüfen und bei Bedarf die betroffenen Organisationseinheiten informieren. Zu diesem Zweck haben wir uns einem Rechtskataster-System angeschlossen, das mit einem monatlichen Newsletter auf Änderungen hinweist.

Basierend auf Wertgrenzen und Klassen von Geschäftsvorfällen existiert ein umfangreiches 4-Augen-Prinzip, welches im Rahmen einer Geschäftsführeranweisung verbindlich festgehalten ist. Relevante IT-Systeme (z.B. Rechnungswesen, Personalwirtschaft, Rechnungsfreigabe/Zahlung) basieren auf dezidierten Rollen- und Berechtigungskonzepten, die Eingaben am jeweiligen System werden revisionssicher dokumentiert.

Jährlich werden mit Hilfe der Muttergesellschaft HOCHBAHN je nach Umfang zwei bis vier Revisionsprüfungen von relevanten Geschäftsprozessen durchgeführt. Hierüber wird Bericht geführt und etwaige abgeleitete Maßnahmen nachverfolgt.

Unser Unternehmen ist Mitglied in verschiedenen Institutionen, wie Handwerkskammer und Innung, die über branchenspezifische Veränderungen informieren.

Aktuell ist die Geschäftsführung für das Thema Compliance zuständig. Zur weiteren Stärkung des Themas ist es geplant, ab dem Jahr 2022 eine/n externen Compliance-Beauftragte/n zu beschäftigen. Unser Unternehmen unterliegt dem HCGK (Hamburger Corporate Governance Kodex), zu dem für 2020 eine Entsprechungserklärung der Geschäftsführung und des Aufsichtsrates vorliegt.

Grundsätzliche Zielsetzung ist es, dass a) keine Compliance-relevanten Vorfälle auftreten und b) bei Auftreten solcher Vorfälle diese lückenlos aufgeklärt

werden. Aufgrund der Leistungsfähigkeit der oben beschriebenen prozessualen Vorgesysteme ist bislang zu keinen Compliance-relevanten Vorfällen gekommen.

Wie bei allen Unternehmen, die auf dem Beschaffungsmarkt tätig sind, besteht das Risiko der persönlichen Vorteilsnahme durch eigene Beschäftigte gegen Gewährung von Vorteilen für einen Lieferanten oder Dienstleister. Durch die oben beschriebenen Prozesse sowie zusätzlich durch die Anwendung der Hamburger Vergabeordnung für öffentliche Unternehmen für einen Großteil unserer Beschaffungsvorgänge begegnen wir diesem Risiko und versuchen, es auf diesem Wege zu minimieren.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Es existieren keine Betriebsstätten.

Nach §53 HGrG (Haushaltsgrundsätzegesetz) bewerten die Abschlussprüfer in unserem Unternehmen jährlich, ob ausreichende Vorkehrungen gegen Korruptionsrisiken ergriffen und dokumentiert wurden. Im Prüfbericht wird das Ergebnis festgehalten, für das Berichtsjahr wurden hinreichende Vorkehrungen attestiert.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

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

Es wurden keine Korruptionsfälle festgestellt.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
 - i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
 - ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
 - iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.
- b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.
- c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.
 - a.i Neben geringfügigen Bußgeldern durch Falschparken oder Geschwindigkeitsübertretungen sind keine weiteren Bußgelder bekannt.
 - a.ii Es gab keine nicht-monetären Sanktionen im Berichtszeitraum.
 - a.iii Im Berichtsjahr wurden vier arbeitsrechtliche Fälle im Rahmen eines Streitbeilegungsverfahrens abgeschlossen.



b. Es gab keine Fälle von relevanten Nichteinhaltungen von Gesetzen und/oder Vorschriften (Ausnahme siehe a.i)

c. Siehe a.i und a.ii

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

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

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