



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2023

Pfennigparade SIGMETA GmbH & PSG GmbH

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Kerstin Schleidt

Petuelring 108
80807 München
Deutschland

089 8393 8508
kerstin.schleidt@pfennigparade.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

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

Gesellschaft

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

Stand: 2023, Quelle:

Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Firmen Pfennigparade PSG GmbH, BKG GmbH und Pfennigparade SIGMETA GmbH sind der Business-Bereich der Stiftung Pfennigparade. Die Stiftung ist mit ihren 15 Gesellschaften eines der größten Zentren für Menschen mit und ohne Körperbehinderung. Seit die Pfennigparade Anfang der 1950er Jahre als Bürgerbewegung zur Bekämpfung der Polioepidemie gegründet wurde, begleitet sie Menschen mit Körperbehinderung und anderen Beeinträchtigungen - mittlerweile in allen Lebensphasen und Lebenswelten. Die maßgeblichen Ziele dabei sind Inklusion und gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Im Bereich Pfennigparade Business. Inklusiv. bieten wir seit den 70er Jahren zahlreiche Dienstleistungen für Unternehmen von KMU bis Konzern an - und alles mit sozialem Faktor.

Die Pfennigparade BKG GmbH und PSG GmbH sind die "Besondere Werkstatt" der Pfennigparade. Hier erhalten gut qualifizierte Fachleute, trotz ausgeprägter körperlicher Einschränkungen, die Möglichkeit, ihre Fachlichkeit unter Beweis zu stellen – und das auf der Basis „normaler“ sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse und leistungsgerechter Gehälter. Die Arbeit im Rahmen unserer Besonderen Werkstatt ist einzigartig in Deutschland.

Unser Inklusionsunternehmen Pfennigparade SIGMETA GmbH ist ein Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarkts und besteht aus Mitarbeitenden mit und ohne Behinderung. Die SIGMETA ermöglicht Menschen mit Behinderung die gleichen Arbeitsbedingungen wie Menschen ohne körperliche Einschränkungen.

Bei uns bündeln sich die unterschiedlichen Themen wie Förderung und Inklusion auf der einen Seite, sowie Effizienz und wirtschaftliches Handeln auf der anderen Seite. Mit unserem Team aus 326 Mitarbeitenden mit und ohne Körperbehinderung erreichten wir im Jahr 2023 einen Umsatz von 27,3 Mio. € - so gut wie ohne staatliche Förderungen.

Unsere vielfältigen Projekte bearbeiten wir über Dienst- und Werkverträge an unseren Standorten oder vor Ort bei unseren Auftraggebern. Die Schwerpunkte unserer Dienstleistungen liegen in der IT sowie in kaufmännischen und gewerblich-technischen Dienstleistungen.

Unsere Vision: Alle Menschen haben bei uns die gleichen Chancen und werden vollständig einbezogen. Wir sind stark durch Vielfalt und bieten viele professionelle Dienstleistungen an, damit unsere Kunden in der Geschäftswelt erfolgreich sind. Durch unser Handeln schaffen wir positive Beispiele für eine Arbeitswelt, in der Menschen mit und ohne Einschränkungen erfolgreich sein können und die langfristigen Wohlstand bringt.

Unsere Werte: **Menschlich:** Wir sehen immer zuerst den Menschen mit all seinen individuellen Stärken und seinen Lebensumständen. **Divers:** Bei uns können alle so sein, wie sie sind. Wir arbeiten respektvoll und wertschätzend miteinander. **Professionell:** Bei uns arbeiten hoch qualifizierte Fachleute in inklusiven, diversen Teams zusammen. Damit wir das Beste für unsere Kunden erreichen.

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.

Wir stehen für Menschlichkeit, Professionalität und Diversität. Gerade die soziale Nachhaltigkeit ist daher in unserer DNA vorhanden. Um Nachhaltigkeit in allen drei Dimensionen (ökologisch, ökonomisch und sozial) in unserer Unternehmensstrategie zu verankern, wurde sie als ein wesentlicher Bestandteil in unsere 5-Jahres-Ziele mit aufgenommen. Eine eigene Nachhaltigkeitsstrategie gibt es noch nicht. Diese wird momentan übergreifend innerhalb der Stiftung Pfennigparade erarbeitet. Wir sind daran beteiligt und veröffentlichen sie nach Fertigstellung.

Wir haben 2023 begonnen, Nachhaltigkeit in allen unseren Unternehmensbereichen zu verankern und ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln. Um dabei nachvollziehbarer für Mitarbeitende, Kunden und andere Stakeholder zu sein und um glaubwürdig an dem Thema zu arbeiten, richten wir uns dabei an den 17 Zielen für eine nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen aus (Sustainable Development Goals – SDGs). In einer ersten Analyse waren für uns die folgenden SDGs relevant, um unsere Unternehmensvision zu verwirklichen und zu einer nachhaltigen Welt beizutragen:

- SDG 4 / Hochwertige Bildung mit dem Ziel: Menschen sollen über Fähigkeiten verfügen, die ihnen eine Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit ermöglichen
- SDG 10 / Weniger Ungleichheiten mit dem Ziel: Alle Menschen sollen – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Herkunft oder sozialem und wirtschaftlichem Status – gleiche Möglichkeiten haben
- SDG 13 / Maßnahmen zum Klimaschutz mit dem Ziel: den globalen Temperaturanstieg auf 1,5 Grad begrenzen, globale Treibhaus-Neutralität zur Jahrhundertmitte erreichen.

Die Auswahl der SDGs haben wir auf Grundlage unserer Unternehmensausrichtung, unseres täglichen Arbeitens und unserer zukünftigen Herausforderungen getroffen. Im Mittelpunkt standen immer die Fragen nach dem „Was können wir beitragen und warum wollen wir das machen?“

Das „Wie“, also die Konkretisierung dieser SDGs in konkrete Ziele und das „Was“, die Überführung in konkrete Maßnahmen sind momentan in der Bearbeitung. Sie werden dann 2024/2025 als Nachhaltigkeitsstrategie in unseren strategischen Zielen verankert. Ein wichtiger Bestandteil hierbei ist bereits die Wesentlichkeitsanalyse, die sich mit den Chancen und Risiken sowie unseren Stakeholdern auseinandersetzt.

2. Wesentlichkeit

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

Wir sind ein Sozialunternehmen. Bei uns arbeiten Menschen mit und ohne Behinderung zusammen. Dadurch wirken wir auf den sozialen Aspekt der Nachhaltigkeit ein. Nachhaltigkeit in allen drei Dimensionen wird in unserer täglichen Arbeit immer relevanter, da unsere Kund*innen diese Aspekte verstärkt von uns einfordern.

Zur Identifizierung individueller Nachhaltigkeitsaspekte wurden mit Mitarbeitenden und Stakeholdern relevante Themen gesammelt. Diese Themen beruhen auf der Grundlage interner Prozesse, sowie Anmerkungen seitens der Mitarbeitenden und unserer Stakeholder. In verschiedenen Workshops wurde über Stakeholder, ihre nachhaltigkeitsrelevanten Anforderungen, mögliche Maßnahmen usw. gesprochen. Daraus entstand die Inside-out- und Outside-in-Perspektive.

Zu den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen, die durch die Geschäftstätigkeiten der BKG GmbH, PSG GmbH und der SIGMETA GmbH beeinflusst werden können (Inside-out), zählen insbesondere:

Dauerhaft tragfähiges Geschäftsmodell

Die finanzielle Stabilität und ein stetiges ökonomisches, langfristiges und stabiles Wachstum ist von größter Bedeutung für das Bestehen und Wirken unserer Unternehmen. Dies setzt eine zuverlässige Qualität unserer Dienstleistungen zu einem stabilen Preis, die erforderlichen Nachhaltigkeitszertifikate für unsere Kund*innen und die Einbeziehung der Mitarbeitenden voraus. Daraus ergibt sich dann die Chance, den Mitarbeitenden dauerhaft eine Möglichkeit zur Beschäftigung und sozialen Halt zu geben. Aus der anderen Seite zeigt sich hier auch das einer der größten Risikofaktoren. Sollten wir die erforderlichen

Nachhaltigkeitszertifikate nicht erhalten oder durch mangelnde Weiterbildung unserer Mitarbeitenden eine unzuverlässige Qualität unserer Dienstleistungen abliefern, wäre unser gesamtes Geschäftsmodell in Gefahr.

Zuverlässigkeit als umweltbewusster Geschäftspartner und Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Unsere Geschäftspartner*innen und Lieferant*innen fordern Zuverlässigkeit, Nachweise für ein nachhaltiges Wirtschaften, ein partnerschaftliches Verhalten und Angebote auf dem neuesten Stand der Technik. Wir sind uns unserer ökologischen Verantwortung bewusst und handeln im Rahmen unserer durch das Geschäftsmodell und die Philosophie sowie der Strategie der Stiftung Pfennigparade vorgegebenen Möglichkeiten. Auch sind wir uns der Verantwortung im Rahmen der Lieferkette bewusst. Darüber hinaus ist ein Teil der Unternehmensgruppe zusätzlich nach den SAQ-Standards ausgerichtet und zertifiziert. Dabei handelt es sich um Leitprinzipien der Automobilindustrie zur Verbesserung der Nachhaltigkeit in der gesamten Lieferkette hinsichtlich Menschen und Umwelt, sozialer und ökologischer Leistung. Das Risiko hier wäre, dass wir die erforderlichen Nachhaltigkeitsnachweise nicht erbringen können und somit kein zuverlässiger Geschäftspartner mehr wären.

Die Mitarbeitenden im Fokus

Unser Erfolg ist im Wesentlichen von den Mitarbeitenden abhängig. Dabei stehen die Selbstorganisation, ein produktives Arbeitsklima und das Bereitstellen von digitalen und zeitgemäßen Arbeitsplätzen im Vordergrund. Durch zuverlässige und klare Kommunikation sowie durch einen fairen Umgang mit und unter den Mitarbeitenden fördern wir unsere Bindung. Weiterhin ist eine stetige Fort- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden förderlich für das Arbeitsklima. Zu jeder Zeit liegen uns dabei die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz unserer Mitarbeitenden am Herzen. Ein oben bereits erwähntes Risiko besteht darin, dass wir nicht genug in Weiterbildung investieren, um die erwartete Qualität zu liefern. Das würde zu einer Gefährdung unseres Geschäftsmodells führen. Ein weiteres Risiko ist, dass wir unser Versprechen an unsere Mitarbeitenden in Bezug auf Diversität, Professionalität und Menschlichkeit nicht erfüllen. Langfristig würde das zum Verlust von Mitarbeitenden führen und dazu nicht mehr attraktiv genug für neue Mitarbeitende zu sein.

Zu den exogenen Nachhaltigkeitsthemen (Outside-in), die auf unsere Geschäftstätigkeiten einwirken gehören:

Klimawandel und Anpassung an den Klimawandel

Das Thema Treibhausgase und CO₂-Neutralität ist sowohl als Inside-out- als auch als Outside-in-Perspektive wesentlich. Einerseits tragen wir durch unser Handeln zur Verringerung der CO₂-Belastung bei, andererseits ist uns bewusst, dass der Klimawandel verschiedene Auswirkungen auf unser Unternehmen hat. Denn der Klimawandel hat gerade für unsere Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung eine starke Auswirkung. Die Risiken sind erhöhte Fehlzeiten, keine zuverlässige Qualität und vor allem das gefährdete Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden. Daher ist uns unsere Verantwortung als nachhaltiges

Unternehmen sehr bewusst.

Gesetze und Vorschriften

Nachhaltige Themen gewinnen zunehmend an politischer Bedeutung. Allerdings steigt somit auch der finanzielle und personelle Aufwand, der zur Einhaltung der zunehmenden Gesetze und Vorschriften notwendig ist. Als kleines, soziales Unternehmen gilt es hier für uns einen pragmatischen und sinnvollen Weg zu finden alle Vorschriften zu erfüllen und weiterhin arbeitsfähig zu bleiben.

Informationssicherheit / Cybersecurity

Die Integrität, Vertraulichkeit und Verfügbarkeit von Informationen ist ebenfalls ein wesentliches Thema mit Inside-out- und Outside-in- Faktoren. Aus Sicht von Stakeholdern wie z.B. Kund*innen, dem Gesetzgeber und Geschäftspartner*innen, ist die Gewährleistung von Informationssicherheit eine wichtige Anforderung. Als Partner der Automotivbranche ist eins unserer Unternehmen daher auch nach dem aktuellen TISAX-Standard zertifiziert.

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.

Bisher war unser nachhaltiges Handeln nur unzureichend in unseren Unternehmenszielen verankert. Es hat sich bisher weitestgehend auf die Erfüllung unseres sozialen Auftrags beschränkt. Seit dem Jahr 2022 unternehmen wir erste Schritte, um uns in den anderen Aspekten der Nachhaltigkeit zu verbessern.

Wir haben die Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals – SDGs) der Vereinten Nationen für uns interpretiert und die ersten Maßnahmen daraus abgeleitet. Unterstützt werden wir dabei vom übergeordneten Facharbeitskreis Nachhaltigkeit der Stiftung Pfennigparade.

SDG 4/ Hochwertige Bildung

Unser Ziel: Menschen sollen über Fähigkeiten verfügen, die ihnen eine Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit ermöglichen

Über allem steht unser Auftrag, Menschen mit Behinderungen in ein reguläres Arbeitsverhältnis zu bringen. Die Erfüllung dieses Auftrags wird auch weiterhin oberste Priorität haben. Dazu passt das oben genannte Ziel im Rahmen von SDG4. Geplante Maßnahmen dazu sind

- Noch mehr Menschen die Möglichkeit zu geben selbstbestimmt zu leben und zu arbeiten. Daher werden wir Möglichkeiten sondieren unseren sozialen Auftrag zu erweitern. Diese Erweiterung um Menschen aus unterschiedlichen Beeinträchtigungsgruppen ist einer der strategischen Hauptziele für die kommenden Jahre und wird daher ebenfalls priorisiert behandelt.
- Die bereits bestehenden Fortbildungsmöglichkeiten werden, nach Bedarf der Mitarbeitenden, aufgestockt und das Budget hierfür ab 2024 erhöht.

SDG 10 / weniger Ungleichheiten

Unser Ziel: Alle Menschen sollen – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Herkunft oder sozialem und wirtschaftlichem Status – gleiche Möglichkeiten haben

Wir sind stark durch Vielfalt. Das steht bereits in unserer Vision und danach handeln wir. Wir werden weiterhin Chancengleichheit fördern, sei es für Menschen mit Körperbehinderung oder anderen Bedürfnissträgern. So tragen wir zu nachhaltigem Wirtschaftswachstum bei und stärken den sozialen Zusammenhalt unserer Gesellschaft.

- Im Jahr 2024 werden wir unsere Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung bei über 50 % halten und unsere Arbeit in gemischten, inklusiven Teams weiter fördern.
- Unsere Werte Diversität und Menschlichkeit sollen noch tiefer in unserer Unternehmenskultur und in unserer täglichen Arbeit verankert werden mit dem Ziel, die Bindung und Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden noch weiter zu erhöhen. Dafür werden wir unseren Verhaltenskodex ab 2024 aktualisieren, um eine bessere Grundlage für unsere vielfältige Zusammenarbeit zu schaffen.
- Wir sind momentan bereits dabei, Schulungen für Mitarbeitende im Hinblick auf die Grundsatzerklärung für Menschenrechte, unsere Unternehmensethik, Umweltrichtlinie und Nachhaltigkeitsanforderungen an Lieferanten anzupassen.

SDG 13/ Maßnahmen zum Klimaschutz

Unser Ziel: den globalen Temperaturanstieg auf 1,5 Grad begrenzen, globale Treibhaus-Neutralität zur Jahrhundertmitte erreichen.

Wir werden in Jahr 2024 unseren CO₂ -Fußabdruck erstmalig bestimmen und im Zuge dessen wichtige Handlungsfelder identifizieren. Daraus werden wir für die folgenden Jahre ein wirksames Umweltprogramm entwickeln, um unseren CO₂ -Fußabdruck langfristig zu verringern.

Die dargestellte Reihenfolge entspricht keiner Rangfolge, sondern orientiert sich an der Nummerierung der SDGs. Die oben genannten Ziele sind in unserer Unternehmensstrategie verankert und werden dementsprechend nachverfolgt und kontrolliert. Verschiedene Unternehmensbereiche sind bei der Erarbeitung und Umsetzung involviert und die unterschiedlichen Führungs- und Kontrollgremien innerhalb der Stiftung überwachen die Ergebnisse. Wir kontrollieren wie folgt:

- Wir fragen regelmäßig unsere Behinderungsquote ab (Beschäftigung von Menschen mit Behinderung)
- Wir führen eine Mitarbeitendenumfrage u.a. zur Feststellung der Zufriedenheit ein und holen in Jahresgesprächen regelmäßig Feedback der Mitarbeitenden ein
- Wir aktualisieren unseren Verhaltenskodex und prüfen jährlich eingegangene "Hinweise und Verstöße" auf Aspekte der Nachhaltigkeit
- Wir erfassen und prüfen seit 2023 unseren Verbrauch hinsichtlich Klimaschutzaspekten
- Wir werden jährlich die Umsetzung der Umweltmaßnahmen abfragen

Ein weiteres Monitoring ist nicht geplant. Denn wir wollen ein gutes und praktikables Verhältnis zwischen Aufwand und Nutzen sicherstellen. Wir dürfen mit ggf. zu hohen Aufwendungen für das Nachhaltigkeitsmonitoring nicht unseren sozialen Nutzen bzw. unsere soziale Tätigkeit ins Ungleichgewicht bringen. Wir sind ein soziales Unternehmen und kämpfen darum, uns mit den erzielten Erlösen selbst zu tragen. Wir wollen das Thema Nachhaltigkeit vorantreiben und gleichzeitig die Erfüllung unseres sozialen Auftrags sicherstellen.

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.

Da die Wertschöpfung unserer Unternehmen aus der Erbringung von Dienstleistungen besteht, haben wir keine eigene Produktion, Entwicklung o.ä. Die durch unsere Arbeit entstehenden ökologischen, ethischen und sozialen Nachhaltigkeitsrisiken entlang der Wertschöpfungskette bewerten wir deshalb als gering. Nichtsdestotrotz verfolgen und optimieren wir in dem uns möglichen Rahmen unsere Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette im Sinne der Nachhaltigkeitsziele wie folgt:

Bei der Auswahl und Qualifizierung sowie in der Zusammenarbeit mit

Dienstleistern und Lieferanten sind uns schon aufgrund unseres Unternehmenszwecks vor allem ethische, aber auch ökologische und soziale Nachhaltigkeitsaspekte wichtig. Um sicherzustellen bzw. zu prüfen, dass unsere Lieferanten unseren Nachhaltigkeitsanforderungen gerecht werden, nutzen wir seit 2023 einen Selbstauskunftsbogen für Lieferanten zur Einschätzung der managementrelevanten Themen. Dieser ist in die folgenden vier Bereiche unterteilt: Allgemein, Qualitätsmanagement- und Umweltmanagement, Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und unsere „Nachhaltigkeitsanforderungen an Lieferanten“. Basierend auf dem aufgefüllten Selbstauskunftsbogen bewerten wir die Zusammenarbeit mit Lieferanten und leiten ggf. entsprechende Maßnahmen ein.

Zum aktuellen Berichtszeitpunkt arbeiten wir zudem an dem Aufbau einer Risikobeurteilung nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Die Risikobewertung soll künftig unseren nachhaltigen Lieferantenauswahlprozess stärken. Mit Vertragsabschluss und während der Zusammenarbeit folgen wir einem festgelegten Bewertungs- und Qualifizierungsprozess. Hierbei wird die Leistung der Dienstleister und Lieferanten in regelmäßigen Abständen bewertet und bei Bedarf werden Maßnahmen zur Verbesserung der Leistung bei Lieferanten gefordert.

Des Weiteren thematisieren wir mit unseren Geschäftspartnern – je nach Art und Intensität der Beziehung – regelmäßig anlassbezogene nachhaltigkeitsrelevante Fragestellungen, sei es bilateral oder im Rahmen von Kooperationen und Initiativen. Seit Ende 2023 sind unsere „Nachhaltigkeitsanforderungen an Lieferanten“ verpflichtender Bestandteil der Verträge mit unseren Geschäftspartnern, welche unsere Mindestanforderungen an Arbeitsbedingungen und Umweltstandards definieren. Verstößen unsere Geschäftspartner gegen diese Anforderungen, kann dies auch zur Beendigung der Zusammenarbeit führen. Gegebenenfalls können sogar rechtliche Konsequenzen folgen.

Branchenspezifische Ergänzungen

% von Menschen mit Behinderung

Um unsere Ziele in den SDGs 4 und 10 zu erreichen, wollen wir auch weiterhin eine Beschäftigungsquote über 50 % von Menschen mit Behinderung halten.

Papierverbrauch pro Mitarbeitenden

Um auf das SDG 13 einzuzahlen möchten wir unseren Papierverbrauch weiter reduzieren.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Wir begreifen uns vor allem als Unternehmen, welches Engagement und Schaffenskraft aus dem vertrauensvollen und konstruktiven Miteinander der Mitarbeitenden, Geschäftspartner und Kunden zieht. Die Verantwortlichen für die Themen soziale Nachhaltigkeit, Compliance / Unternehmensethik, ökologische Nachhaltigkeit sowie Nachhaltigkeitsrisikomanagement / Menschenrechte sind benannt und besitzen die notwendigen Kompetenzen. Sie können aufgrund ihrer Stellung und Rolle im Unternehmen ihre Aufgaben umsetzen und tauschen sich als Team aus.

Die Verantwortlichen setzen die Themen operativ um, verantwortet werden die Themen in unserer Geschäftsführung. Dadurch, dass Nachhaltigkeit in unserer Unternehmensstrategie verankert ist, sind zudem weitere Unternehmensbereiche in der Verantwortung und Umsetzung einzelner Nachhaltigkeitsthemen beteiligt.

Unser Handeln richtet sich nach unserem Verhaltenskodex (Code of Conduct). Dieser Verhaltenskodex gibt grundlegende Anweisungen zu den zentralen Handlungsprinzipien. Er definiert unsere gemeinsamen Ziele in Bezug auf integriertes Verhalten und zeigt auf, wie alle Mitarbeitenden dazu beitragen können. In Übereinstimmung mit dem geltenden Recht gilt er überall dort, wo wir tätig sind.

6. Regeln und Prozesse

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

Gemäß unserer Unternehmensphilosophie ist unsere Organisationsstruktur prozessorientiert aufgebaut. Die Dokumentation umfasst sämtliche Prozessgruppen und Einzelprozesse, um die Anforderungen der Stakeholder zu erfüllen und die geforderten Leistungen für unsere Kunden sowie für das Unternehmen selbst zu erbringen.

Wir arbeiten anhand von ISO 9001, um unsere Qualität aufrecht zu erhalten und stringente Prozesse einzuhalten. Des Weiteren arbeiten wir mit dem Informationssicherheitssystem

TISAX.

In dieses Qualitätsmanagement wird auch das Thema Nachhaltigkeit zu großen Teilen eingefügt, um die Qualität, zuverlässige Prozesse und die Umsetzung zu gewährleisten. Die Verantwortlichkeiten für die Prozessgruppen und Prozesse sind in Form von Rollen beschrieben und den entsprechenden Personen namentlich zugewiesen.

Neben der Verankerung der Nachhaltigkeitsthemen in unserem Qualitätsmanagement und damit in unseren Prozessen, werden wir das Thema Nachhaltigkeit in unseren Verhaltenskodex integrieren. Außerdem wird es unterschiedliche Schulungen und Workshops ab 2024 zu den verschiedenen Aspekten der Nachhaltigkeit geben.

Zudem sind wir im Nachhaltigkeitsteam der Stiftung Pfennigparade vertreten, welches die übergreifende Nachhaltigkeitsstrategie der Stiftung erarbeitet.

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.

Für die Steuerung und Kontrolle unserer Nachhaltigkeitsziele haben wir verschiedene Schwerpunkte gesetzt. Wir betrachten unseren Ressourcenverbrauch, sammeln Daten im Rahmen des Arbeitsschutzes und der Weiterbildung unserer Mitarbeitenden sowie Daten zur Bindung und Zufriedenheit.

Wir haben begonnen, Daten zu unserem Strom-, Fernwärme- und Wasserverbrauch zu sammeln. Ein weiterer wesentlicher Aspekt ist der Abfall, der in den Büros anfällt.

Weiteren Daten werden über die Personalabteilung abgefragt, beispielsweise Informationen über die Anzahl von Krankmeldungen, die uns Aufschluss über die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden geben. Zudem erfassen wir durchgeführte Schulungen und Jahre der Betriebszugehörigkeit, um die Bindung und Motivation unserer Mitarbeitenden zu erkennen. Ebenso schauen wir auf die Anzahl von Unfällen, um sicherzustellen, dass wir ein sicheres Arbeitsumfeld bieten. Zudem ist uns die Wertschätzung unserer

Mitarbeitenden wichtig, daher erfassen wir auch Informationen über Firmenjubiläen und runde Geburtstage, um diese angemessen zu würdigen.

Da es sich insbesondere bei den Personaldaten um sensible Daten handelt, haben wir bestimmte Handlungsanweisungen zur Gewährleistung der Datensicherung implementiert. Der Zugriff auf Daten und Dokumente ist nur für berechnigte Mitarbeiter und nur auf ausgewählten Systemen möglich. Geräte, die mit dem Internet verbunden sind, verfügen über grundlegende Schutzmaßnahmen wie Firewalls und Virenschutzprogramme, welche stets aktualisiert werden. IT-Geräte sind durch Zugriffsschutz gesichert. Alle Mitarbeiter sind über die Gefahren von Phishing informiert. Darüber hinaus finden nur geprüfte Apps Anwendung.

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.

Unsere Verpflichtung zur Inklusion von Menschen mit Körperbehinderung und damit zur Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung ist in den Statuten und im Leitbild der Stiftung Pfennigparade verankert. Diesen Auftrag nehmen auch die Firmen Pfennigparade PSG GmbH, BKG GmbH und Pfennigparade SIGMETA GmbH als Business.Inklusiv seit Jahrzehnten wahr. Die gesellschaftliche Verantwortung ist eng verbunden mit unseren Kundenbeauftragungen. Unsere Kunden ermöglichen durch ihre Auftragsvergabe an uns, dass Menschen mit Behinderung eine echte Chance in der Arbeitswelt erhalten. Gleichzeitig beweisen diese Unternehmen soziales Engagement im direkten unternehmerischen Umfeld.

Unser langfristiger Erfolg hängt davon ab, dass wir diese einmalige Unternehmenskultur mit allen geteilten Werten und einem hohen ethischen Anspruch schützen: durch unser vorbildliches ethisches Handeln als verantwortungsbewusster Arbeitgeber und als vertrauenswürdiger Geschäftspartner.

Wir handeln nach den Werten:

- **Menschlich:** Wir sehen immer zuerst den Menschen mit all seinen individuellen Stärken und seinen Lebensumständen.
- **Divers:** Bei uns können alle so sein, wie sie sind. Wir arbeiten respektvoll und wertschätzend miteinander.
- **Professionell:** Bei uns arbeiten hoch qualifizierte Fachleute in inklusiven, diversen Teams zusammen. Damit wir das Beste für unsere Kunden erreichen.

Wir halten uns an und handeln regelkonform nach geltendem deutschen Recht. Bei Unklarheiten wird die juristische Abteilung der Stiftung Pfennigparade beratend hinzugezogen, um Gesetzesverstöße unter allen Umständen zu vermeiden. In unserem täglichen Miteinander zeigt unser Verhaltenskodex, was wir uns in Bezug auf integriertes Handeln zum Ziel gesetzt haben.

Unsere Mitarbeitenden werden in einem Arbeitsvertragszusatz auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verpflichtet. Der faire Umgang miteinander ist der zentrale Punkt des AGG, der Menschen vor Benachteiligung schützt. Eine Benachteiligung wegen Alter, ethnischer Herkunft und Rasse, Hautfarbe, Religion, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder Ausdruck der Geschlechtlichkeit oder politischer Überzeugung wird nicht geduldet. Auch Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sind für uns inakzeptabel.

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.

Bei der Vergütung der Mitarbeitenden beachten wir grundsätzlich die gesetzlich garantierten Mindestentgelte. Wir zahlen ortsübliche Gehälter, die sich angelehnt an den Metalltarif berechnen.

Die Arbeitszeit der Mitarbeitenden orientiert sich ebenfalls am Manteltarifvertrag der Bayrischen Metall- & Elektroindustrie wie auch der jedem Mitarbeiter zukommende regelmäßig bezahlte Erholungsurlaub. Unsere schwerbehinderten Mitarbeitenden erhalten selbstverständlich ihren gesetzlich geregelten Schwerbehindertenzusatzurlaub.

Neben den monetären Anreizen bieten wir verschiedene Anreize zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie zur Gesundheitsvorsorge.

Zum Berichtszeitpunkt gibt es im Unternehmen jedoch noch keine konkreten, zeitlich fixierten Zielvereinbarungen und Vergütungen, die sich am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen orientieren. Da die strategischen Ziele auch Nachhaltigkeitsaspekte beinhalten, werden Zielvereinbarungen zu Nachhaltigkeitsthemen in den nächsten Jahren beschlossen werden. Vergütungen, die sich an Nachhaltigkeitszielen orientieren sind jedoch nicht

geplant.

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.

Alle Mitarbeitenden bekommen ein Grundgehalt und eine leistungsorientierte Vergütung. Für die Geschäftsführung und die Führungskräfte ist die leistungsorientierte Vergütung an die Erreichung der gemeinsamen Unternehmensziele geknüpft und bewegt sich im Rahmen von 3 bis max. 10 % des Jahresgrundgehalts. Es gibt keine aktienbasierte Vergütung und keine weiteren Boni.

Im Berichtsjahr 2023 gab es eine Einstellungsprämie in Höhe von 1000 Euro im Rahmen einer "Mitarbeitende werben Mitarbeitende" Aktion. Es gab keine Abfindungen und keine Rückforderungen.

Es gibt keine betriebliche Altersversorgung. Die Geschäftsführung und die Prokuristen bekommen eine geringfügige Ergänzung bei einer externen Direktversicherung als Bestandteil der Gesamtvergütung.

Im Berichtsjahr 2023 gab es keine Verknüpfung der Vergütungspolitik mit ökologischen und sozialen Themen.

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.

Das Verhältnis beträgt 1,88:1

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.

Durch regelmäßigen Dialog auf Augenhöhe und den Austausch von
Informationen - gerade auch in Bezug auf deren Nachhaltigkeitsanforderungen
fördern wir eine transparente und vertrauensvolle Beziehung zu unseren
Stakeholdern. Die gewonnenen Erkenntnisse dienen als Grundlage für unsere
Arbeit und ermöglichen es uns, gezielte Maßnahmen zu ergreifen, um die
Bedürfnisse unserer Stakeholder zu erfüllen und langfristige, nachhaltige
Beziehungen aufzubauen. Viele unserer Beziehungen führen wir seit
Jahrzehnten. Wir streben damit nach einer ständigen Weiterentwicklung
unseres Unternehmens im Sinne von Kunden-, Nachhaltigkeits- und
Marktanforderungen und den Anforderungen aller interessierten Gruppen.

Im Rahmen einer Umfeldanalyse wurden die Anspruchsgruppen analysiert und
in der Stakeholder-Matrix ([siehe Kriterium 2 – Wesentlichkeit](#))
zusammengefasst. Folgende Anspruchsgruppen wurden identifiziert:

- Mitarbeitende
- Management
- Stiftungsrat
- Konzern / Schwestergesellschaften
- Betriebsrat
- Kunden
- Lieferanten / Dienstleister
- Geldinstitute / Banken

- Staat / Behörden / Gesetzgeber
- Gesellschafter / Eigentümer
- Gesellschaft / Öffentlichkeit
- Nachbarschaft / Gemeinde
- Presse / Soziale Medien
- Verbände / Nicht-Regierungsorganisationen
- NORM-Institute
- Zukünftige Generationen

Die Anforderungen werden regelmäßig ermittelt und über Kundenzufriedenheit, Risikoanalyse, Reklamationserfassung und Ursachenanalyse, Mitarbeiterrückmeldungen, Betriebsversammlungen, interne Audits, Arbeitssicherheit, Normen und Gesetze überwacht. Aus den Erwartungen unserer Stakeholder leiten wir geeignete Maßnahmen zur Erreichung ab.

Mit einigen der oben genannten Stakeholder sind wir bereits im Austausch zu unseren Nachhaltigkeitsbestrebungen, unter anderem mit allen internen Stakeholdern, mit einigen unserer Kunden und Verbänden. Dieser Austausch ist wertvoll, um von Anfang an die unterschiedlichen Interessen unserer Stakeholder mit einzubeziehen.

Des Weiteren ist die Kommunikation mit allen internen und externen Gruppen ein zentrales Thema für uns. Über unser Intranet und verschiedene persönliche Austauschmöglichkeiten bleiben wir in Kontakt mit unseren Mitarbeitenden: unsere Social-Media-Kanäle informieren intern wie extern über Neuigkeiten, und durch unsere Websites können Interessierte in den direkten Austausch mit uns gehen.

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.

Auf wichtige Themen und Anliegen unserer Stakeholder reagieren wir

unverzüglich. Damit wir diese im Vorfeld besser einschätzen können, haben wir die Stakeholder-Gruppen inklusive deren Erwartungen (Themen, Anliegen) in der Tabelle aufgeführt. Unsere Bewertung erfolgt über den Einfluss der Stakeholder und deren Wirkung auf unsere Gesellschaften. Zur vereinfachten Kategorisierung wurde auf das 3-Punkte Verfahren zurückgegriffen. (1 – niedrig, 2 – mittel, 3 – hoch). Wir unterscheiden weiterhin in interne und externe Stakeholder. Aus den Erwartungen unserer Stakeholder leiten wir geeignete Maßnahmen zur Erreichung ab.

Interessierte Partei	Einfluss - Wirkung	Intern - extern	Erwartungen der Stakeholder	Maßnahmen zur Erreichung der Erwartungen
Mitarbeitende	E-2- mittel W- 3-hoch	intern	Sichere Arbeitsplätze, leistungsgerechte Bezahlung, Einhaltung gesetzlicher Regelungen, transparente Kommunikation, Sicherheit und Unabhängigkeit, berufliche Integration, persönliche Entwicklung/Karriere, Barrierefreiheit, Teilhabe	Anpassung der Gehaltsstruktur an Inflation, jährliche LBU- Leistungsbeurteilungsgespräche, Anpassung der Work-Live- Balance, Bereitstellung von individuellen Arbeitsmitteln
Management	E-2- mittel W- 3-hoch	intern	wirtschaftlicher Erfolg, Stabilität und Zukunftsorientierung, Verwirklichung der Vision und Mission	Nachhaltiges, soziales und umweltgerechtes Handeln, Transparenz
Stiftungsrat	E-2- mittel W- 1-niedrig	intern	Strategische Ausrichtung, Stabilität und Zukunftsorientierung	Aktive Einbindung des Stiftungsrats in die Organisation zur Entscheidungsfindung und in die Strategieentwicklung
Konzern / Schwestergesellschaften	E-1- niedrig W-1- niedrig	intern	Ergänzendes REHA-Angebot, Gegenseitige Unterstützung, Wahrnehmung von Synergieeffekten	Zusammenarbeit mit den Übergreifenden Stabsstellen, monatlicher Austausch im Leitungsteam
Betriebsrat	E-2- mittel W- 1-mittel	intern	Faire Behandlung, Transparente Kommunikation Einhaltung gesetzlicher Regelungen	Monatliche Gespräche im Austausch mit HR Betriebsversammlungen
Kunden	E-3-hoch W-3- hoch	extern	Marktgerechte Preise und Produkte, marktfähige Dienstleistung, Einhaltung von Verträgen, hohe Produkt- und	Langjährige Ansprechpartner, offene Kommunikation, klare Abgrenzung und Definition des Leistungsspektrums,

10.

			Servicequalität, fortlaufende Verbesserung, faire Zusammenarbeit, Verbesserung des Firmenimage, Wahrnehmung der gesellschaftlichen Verantwortung, Erreichen von Unternehmenszielen, Erfüllung der Nachhaltigkeitsanforderungen	Einladungen zu Firmen Events, interne Qualitätssicherung
Lieferanten	E-1-niedrig W-1-niedrig	extern	Fairer Umgang, termingerechte Bezahlung, Zuverlässigkeit, Planbarkeit, einfache und strukturierte Kommunikationswege	Transparente und offene Kommunikation, termingerechte Rechnungsbegleichung
Geldinstitute	E-1-niedrig W-1-niedrig	extern	Wirtschaftliches Handeln, offene Kommunikation	termingerechte Rechnungsbegleichung
Staat / Behörden / Gesetzgeber	E-1-mittel W-1-niedrig	extern	Erfüllung des REHA-Auftrages, gesellschaftliche Verantwortung/Steuern, Menschen mit Behinderung werden vom Leistungsempfänger zum Leistungserbringer, Schaffung von Arbeitsplätzen, Einhaltung regulatorischer Vorgaben und Gesetze, marktfähige Dienstleistung / Preislieferstreue	Gesetzestreu handeln, Transparenz und Mitwirken bei Vorfällen, Kooperationsbereitschaft
Gesellschafter / Eigentümer	E-3-hoch W-2-mittel	extern	Gewinne, Stabilität, Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung, Erfüllung des REHA-Auftrages	Umsetzung von Best Practice-Methoden. Steigerung der Erwartungen, höhere Effizienz und Effektivität
Gesellschaft / Öffentlichkeit / Medien	E-2-mittel W-1-niedrig	extern	Hilfe für Menschen mit Behinderung, Erhöhung des Empowerments	Veröffentlichung der Finanzberichte, transparente Kommunikation, SocialMedia-Arbeit
Nachbarschaft / Gemeinde	E-3-hoch W-1-niedrig	extern	Transparente Darstellung der Aktivitäten	Einbezug der Nachbarschaft bei Firmen-Events
Verbände / Nicht-regierungsorganisationen	E-1-niedrig W-2-	extern	Rehabilitations- und Inklusionserfolge, Arbeitsplätze für Menschen	Auf- und Ausbau neuer Geschäftsfelder (z.B. Barrierefreiheit), Recruiting

	mittel		mit Behinderung	Menschen mit Behinderung, Erfolgreiche Zusammenarbeit
NORM-Institute	E-1- niedrigW- 2-mittel	extern	Erfüllung der Normen und Vorgaben, regelkonformes Verhalten, erfolgreiche Zusammenarbeit	Langjährige Ansprechpartner, offene Kommunikation, Einladungen zu Firmen-Events, interne Qualitätssicherung, interne und externe Audits zur Einhaltung der Prozesse
Zukünftige Generationen	E-2- mittel W- 2-mittel	extern	Nachhaltiges Handeln, lebenswerte Welt	Erarbeitung und Implementierung einer Nachhaltigkeitsstrategie, respektvoller Umgang mit Ressourcen und soziales Miteinander

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.

Uns ist bewusst, dass unsere Dienstleistungen soziale, ökologische und ökonomische Auswirkungen haben. Im Folgenden gehen wir auf unsere Maßnahmen dazu ein:

Sozial

Wir sind ein Sozialunternehmen. Wir bieten keine Produkte, sondern Dienstleistungen mit inklusiven Teams an. Dadurch tragen wir zur sozialen Nachhaltigkeit bei. Um weiterhin beeinträchtigten Menschen ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen, ist Innovation für uns ein Bestandteil zur Sicherung zukunftsfähiger und nachhaltiger Geschäftsfelder. Wir entwickeln neue Dienstleistungen entlang der Möglichkeiten und Stärken unserer Mitarbeitenden.

2023 wurden wir zum Thema Digitale Barrierefreiheit mit dem TOP100-Siegel ausgezeichnet (für mehr Informationen www.top100.de). Laut Analyse des Top100-Gremiums herrscht bei uns ein ausgezeichnetes Innovationsklima. Denn unsere Zusammenarbeit profitiert von der Arbeit gemischter Teams in flexiblen und agilen Arbeitsmodellen. Eine interne Innovationsbeauftragte koordiniert unsere Innovationsprozesse, an denen sich vielfach auch das Top-Management engagiert beteiligt.

Wir stellen den Menschen in den Mittelpunkt unseres Handelns. Daher stehen unseren Mitarbeitenden auch verschiedene Angebote zur Bindung, Förderung, Gesundheit und Work-Life-Balance zur Verfügung, z.B. unser hauseigener Betrieblicher Sozialdienst, Schulungen, unterschiedliche Vergünstigungen bei Unternehmen, Teilzeitangebote, Kindergartenplätze etc.

Ökologisch

Die durch uns angebotenen Dienstleistungen haben Auswirkungen auf unsere Umwelt. Derzeit versuchen wir, diese Auswirkungen zu bilanzieren. 2024 ermitteln wir erstmalig unseren ökologischen Fußabdruck; wir haben ein Nachhaltigkeitsteam, das sich u.a. mit dem Weg der Mitarbeitenden ins Büro beschäftigt und mit unserer Ressourcenverwendung.

Ökonomisch

Bei uns arbeiten Menschen mit und ohne körperliche Einschränkung erfolgreich zusammen. Dabei vereinen wir Inklusion und Fördermaßnahmen mit Effizienz und wirtschaftlichem Handeln. Ein Beispiel hierzu: Unsere Mitarbeitenden erleben im digitalen Umfeld oft persönliche Einschränkungen. Also hat jemand aus der Belegschaft das Thema „Digitale Barrierefreiheit“ als zukünftiges Geschäftsfeld vorgeschlagen. Die Idee wurde intern mit Mitarbeitenden, Geschäftsführung und Stiftung sowie extern mit Kunden und öffentlichen Partnern diskutiert; Kunden und öffentliche Partner wurden in verschiedenen Stadien der Erarbeitung hinzugezogen. Heute ist "Digitale Barrierefreiheit" als Geschäftsfeld fest verankert.

Wir investieren weiter in die Digitalisierung, um unseren Kunden und uns die nachhaltigsten und effizientesten Lösungen anbieten zu können.

Den Erfolg unserer Innovationsprozesse können wir derzeit leider nicht quantifizieren. Wir arbeiten daran, Werte zu erbrachten Mitarbeitendenschulungen und Weiterbildungen zu erfassen.

Die Messbarkeit unserer Auswirkungen stellt uns jedoch vor eine große Herausforderung. Die Datenerfassung ist umfangreich, aufwändig und bisher nicht etabliert. Wir bemühen uns zukünftig für verschiedene Aspekte der Nachhaltigkeit eine Wirkungsmessung zu etablieren. Wir werden z.B. im Bereich ökologische Nachhaltigkeit ab 2024/2025 die Umsetzung der Umweltmaßnahmen anhand verschiedener Meilensteine messen. Im Bereich soziale Nachhaltigkeit sehen wir unsere Behindertenquote als relevantesten Wert an. Die Behindertenquote 2023 beträgt 59,15 %. Ziel ist es diese stabil zu halten.

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)**

Für das Berichtsjahr 2023 liegen keine Finanzanlagen vor, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen haben.

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 für unsere Geschäftstätigkeit in unseren Büroräumen wesentlichen natürlichen Ressourcen beschränken sich auf Strom, Heizung/Kühlung, Wasser/Abwasser, menschliche Manpower und Bürobedarf (vor allem Papier). Wir erkennen die Bedeutung des verantwortungsvollen Umgangs mit diesen Ressourcen an und sind bestrebt, ihren Verbrauch zu minimieren. Durch den Einsatz erneuerbarer Energien und die Förderung von nachhaltigen Ansätzen im täglichen Bürogeschäft (Mülltrennung, papierlose Schreibtische, Digitalisierung des Rechnungswesens, etc.) reduzieren wir aktiv unseren Ressourcenverbrauch und unsere Umweltauswirkungen.

Die für 2023 festgestellten Ressourcen sind

Stromverbrauch
Heizungsenergieverbrauch
Wasserverbrauch
Restmüll
Altpapier
Büro/Computerarbeitsplätze und Speicherplatz

Die Verbrauchsdaten, die wir bereits jetzt abfragen, sind in den entsprechenden Leistungsindikatoren aufgeführt. Wir werden 2024 unseren ökologischen Fußabdruck bestimmen lassen. Hierfür werden wir extern unterstützt und können daher die Werte für 2023 zum nächsten Berichtszeitpunkt angeben.

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.

Unser übergeordnetes Umwelt-Ziel richtet sich nach dem Bundes-Klimaschutzgesetz (KSG). Das Gesetz legt fest, dass die Treibhausgasemissionen bis 2030 um mindestens 65 % unter den Vergleichswert des Jahres 1990 gemindert werden sollen, bis 2040 um mindestens 88 %. Im Jahr 2045 soll Netto-Treibhausgasneutralität erreicht werden.

Die nötige Reduktion unseres CO₂ -Fußabdrucks werden wir durch gezielte Maßnahmen zur Reduzierung unseres Ressourcenverbrauches erreichen. Zudem werden wir die Nachhaltigkeit unserer Lieferanten nachhalten, um auch in dieser Richtung nachhaltiges Denken und Handeln zu fördern.

Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit in Bezug auf Ressourcen und Umwelt ergeben könnten, sehen wir in den Bereichen Mobilität (z. B. durch die Nutzung von Fahrdiensten, um unsere Kollegen mit Behinderung z.B. zu Reha-Maßnahmen zu bringen), Gebäudeenergie und Verbrauchsmaterialien wie z.B. Papier.

Daher werden wir 2024 unseren CO₂ -Fußabdruck bestimmen, um auf diese Risiken eingehen zu können und daraus Einsparungsziele abzuleiten. Hierfür werden wir extern unterstützt und können daher die Werte für 2023 zum nächsten Berichtszeitpunkt angeben.

Die Datenerfassung hierzu wurde bereits in die Wege geleitet, stellt uns allerdings vor einige neue Herausforderungen. Der CO₂ -Fußabdruck ist theoretisch errechnet. Damit sind mögliche Reduktionsziele nicht genau messbar. Zum Beispiel werden die Energiekosten sowie Müllgebühren und Verbrauchsmaterialien auf viele Mieter nach Fläche runtergerechnet und verteilt. Mögliche Einsparungen in einem Segment sind so nicht konkret messbar.

Dennoch wollen wir 2024 folgende Maßnahmen umsetzen:

- Tracking unseres Wasserverbrauchs, unseres Papierverbrauchs und

unserer Abfallproduktion

- Identifikation wichtiger Handlungsfelder zur CO₂ -Reduktion
- Gezielte & langfristige Maßnahmenplanung zur ökologischen Nachhaltigkeit
- Umsetzung erster Maßnahmen zur Minimierung des CO₂ -Ausstoßes

Um unsere Umweltbelastung ab 2024 zu reduzieren, sind zurzeit folgende Maßnahmen denkbar.

- Forcierung der Nutzung umweltfreundlicher Verkehrsmittel (z. B. Bahn) innerhalb der Belegschaft für z. B. den Arbeitsweg, Dienst- und Messereisen. Nutzung von ÖPNV und Bahn statt Taxi, Pkw, Flugzeug.
- Forcierung der Aktion Jobrad, Mitarbeitende aufklären und Nutzung fördern
- Papierloses Büro fördern, Digitalisierung vorantreiben
- Beachtung von Nachhaltigkeitsaspekten bei der Neuanschaffung von Geräten
- Nutzung von zertifizierten, nachhaltigen Firmen und Anbietern (z. B. bei Strom, Müllentsorgung, Druckerzeugnissen, etc.)

Die Bewertung des Impacts dieser Maßnahmen steht noch aus. Diese werden wir im Zuge der umfangreichen Bestimmung unseres CO₂ -Fußabdrucks 2024 vornehmen und die Maßnahmen mit größtem Impact vor allen anderen umsetzen.

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.

Für unsere Dienstleistungen verbrauchen wir Büropapier, für alle Prozesse, die wir bisher noch nicht digitalisiert haben. Zudem nutzen wir im Büro technische Hilfsmittel (Computerarbeitsplätze) und Rechenleistung bzw. Speicherplatz. Papierverbrauch 2023: 65,5 kg Kopierpapier Recyclingqualität. Das entspricht bei 325 Mitarbeitenden durchschnittlich ca. 200g Papier/Mitarbeiter in 2023 (das ist „nur“ die Zahl für Kopier- und Druckerpapier).

Der Unterschied zum Jahr 2022 ist wahrscheinlich durch einen Berechnungsfehler bei der Gewichtsrechnung im letzten Jahr entstanden. Wir haben den Papierverbrauch etwas reduzieren können, aber nicht so stark, dass wir von 775 kg auf 65 kg abgesenkt hätten. 775 kg war ein viel zu hoher Verbrauchswert. Anzahl Büroarbeitsplätze: 97 PCs & Laptops: 129 Monitore: 124 Die Messung des von uns genutzten Speicherplatzes ist uns bisher nicht zuverlässig möglich.

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.

a. gefahrene Kilometer: Benzin: 60.584 km = 4.241 Liter = 37.193 kWh
Diesel: 49.693 km = 2.982 Liter = 29.816 kWh b. Im Berichtszeitraum wurde kein Kraftstoff aus erneuerbaren Quellen verbraucht. c. i Stromverbrauch (M-Strom & Vattenfall): 73.240 kWh ii Heizungsenergieverbrauch (Erdgas): 220.817 kWh iii 0 iv 0 d. 0 (wie 2022) e. Der gesamte Energieverbrauch

erstreckt sich über den Fernwärme- und Strombezug über das Erfassungsjahr 2022/2023 und liegt bei 294.057 kWh. Hinzu kommt der Energieverbrauch unserer Fahrzeuge von 67.009 kWh, also ein insgesamt Verbrauch von 361.066 kWh. f. Annahmen: Durchschnittlicher Kraftstoffverbrauch Benziner = 7 /100km Durchschnittlicher Kraftstoffverbrauch Dieselfahrzeug = 6 /100km Energiedichte Benzin: 8,77 kWh/Liter Energiedichte Diesel: 10 kWh/Liter g. -

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.

a. Eine Verringerung oder Zunahme ist nicht klar festzustellen. Grund ist ein Datensammlungsfehler im Berichtsjahr 2021. Dadurch kommt es zu Abweichungen im Energieverbrauch. Eine tatsächliche Zunahme im Energieverbrauch lässt sich jedoch nicht feststellen. Wir stehen auch weiterhin vor der Herausforderung, dass die Energiekosten auf viele Mieter nach Fläche gerechnet und verteilt werden. Daher lässt sich auch zukünftig eine Verringerung pro Segment nicht zuordnen.

b.+c.+d. noch nicht definiert

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.

Wasserverbrauch in 2023: 1.673 m³ (Quelle: Stadtwerke München)

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.

Abfallwerte 2023:

a. Restmüll: 82.400 Liter

Altpapier: 90.448 Liter

b. Leider bisher keine Trennung von Plastikmüll und Biomüll, Messung des Müllgewichts wird teilweise noch nicht vorgenommen. Deshalb wurde das Müllgewicht auf Basis der Mülltonnengröße und des Leerungsintervalls berechnet. Dabei gingen wir jeweils von vollen Mülltonnen aus. Unsere Büroräume sind gemietete Flächen, für die das Müllaufkommen flächenanteilig auf die ansässigen Parteien verrechnet wird. Annahmen: Dichte von Restmüll ca. 0,3 kg/Liter Dichte von Papiermüll ca. 0,15 kg/Liter

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 Identifizierung von Emissionsquellen ist ein entscheidender Schritt in unserem Bemühen, klimarelevante Emissionen zu reduzieren. Wir werden 2024 mit der detaillierten und umfassenden Analyse unseres CO₂-Fußabdrucks beginnen und so Aufschluss über unseren Ressourcenverbrauch und mögliche Einsparmaßnahmen gewinnen. Die Hauptquellen unserer Emissionen sind voraussichtlich die Arbeitsweggestaltung der Mitarbeitenden, der Energie- und Wasserverbrauch in unseren Büroflächen und die Nutzung unserer Verbrauchsmaterialien wie z. B. Papier. Die anstehende Analyse wird es uns ermöglichen, zügig gezielte Maßnahmen zur Emissionsminderung zu entwickeln und umzusetzen.

Die mit der Bestimmung unseres CO₂-Fußabdrucks einhergehenden Herausforderungen liegen für uns in der Komplexität der Analyse und in dem Aufwand, welcher mit der Sammlung der Daten zusammenhängt. Wir sind ein Dienstleistungsunternehmen im Sozialen Sektor. Unsere Mittel und Manpower-Ressourcen sind begrenzt und zur Erfüllung unseres sozialen Auftrags nötig. Zukünftig neben der Erfüllung unseres Sozialen Auftrags ein deutliches Augenmerk auf Nachhaltigkeit und Umweltschutz zu legen, stellt für uns einen großen Kraftakt dar. Und das Einsparpotential ist verglichen mit anderen Emittenten sehr gering. Dennoch werden wir unsere Bemühungen verstärken, da uns die Wichtigkeit und Relevanz für unseren Planeten sehr bewusst sind.

Daneben stehen wir vor der Herausforderung, unseren Energieverbrauch zu reduzieren. Dies umfasst den Übergang zu erneuerbaren Energiequellen. Da unser Energieverbrauch von unserem Vermieter gesteuert wird, haben wir hier keinen direkten Einfluss. Die Kosten für Energie, Abfall und Altpapierentsorgung werden auf viele Mieter nach Fläche gerechnet und verteilt. Wir dürfen also Wege finden, wie wir zukünftig unseren geringeren Verbrauch sichtbar machen können.

Auch der Umgang mit klimarelevanten Emissionen unserer Lieferanten stellt für uns eine Herausforderung dar. Wir sind bestrebt, bei unseren Lieferanten auf Nachhaltigkeit zu achten und nachhaltig agierende Geschäftspartner zu bevorzugen. Da wir für unsere Lieferanten meist nur ein kleiner Kunde sind, sind unsere Einflussmöglichkeiten begrenzt (z. B. bei der IT- und Softwareproduktbeschaffung). Wir legen jedoch großes Augenmerk auf die nachhaltige Auswahl unserer Lieferanten, wo es uns möglich ist.

Wünschenswert wäre für uns, im Jahr 2024 eine Reduktion unseres CO₂-Ausstoßes um mindestens 5% zu erreichen. Weitere Ziele sind noch nicht definiert, da wir zuerst die Ergebnisse der Analyse abwarten und dann daraus die Ziele ableiten.

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.

Für das Berichtsjahr 2023 haben wir noch keine Messung der CO₂-Äquivalente vorgenommen. Diese sind für 2024 geplant. Die Verzögerung in der Analyse resultiert aus internen Absprachen, dem Screening einzelner Dienstleister und der Prüfung ob und wie wir die relevanten Daten erfassen können. Vor allen die mögliche Datenerhebung war erheblich umfangreicher als erwartet.

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.

Für das Berichtsjahr 2023 liegen keine Daten vor. Die ersten Messungen hierzu werden im Jahr 2024 durchgeführt (siehe Kriterium 13 und Leistungskriterium 305-1 zur Begründung).

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.

Für das Berichtsjahr 2023 liegen keine Daten vor. Die ersten Messungen hierzu beginnen 2024 (siehe Kriterium 13 und Leistungskriterium 305-1 zur Begründung).

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.

Für das Berichtsjahr 2023 liegen keine Daten vor. Die Berichterstattung und daraus abgeleitete Initiativen zur Emissionssenkung beginnt 2024 (siehe Kriterium 13 und Leistungskriterium 305-1 zur Begründung).

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

Wir sind ein soziales Unternehmen, das ausschließlich in Deutschland tätig ist. Daher sind Arbeitnehmerrechte für uns selbstverständlich. Im Folgenden zeigen wir auf, wie wir mit den einzelnen Aspekten umgehen:

Einhaltung von Arbeitnehmerrechten und Arbeitsbedingungen

Wir folgen dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), welches verpflichtend für alle Mitarbeitenden des Unternehmens ist und das als Arbeitsvertragszusatz bei Stellenantritt gegengezeichnet werden muss. Wir verpflichten alle Mitarbeitenden zur Einhaltung der nationalen sowie internationalen Gesetze und Rechtsvorschriften (deutsches Strafgesetzbuch, aushangpflichtige Gesetze, Foreign Corrupt Practices Act, UK Bribery Act). Des Weiteren halten wir die Standards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ein. Wir haben starke eigene Werte und unternehmensinterne Richtlinien, die wir in unserem Verhaltenskodex festgehalten haben und nach denen wir unsere tägliche Zusammenarbeit ausrichten.

Sollte es dennoch einen Grund für eine Beschwerde geben, haben Mitarbeitende die Möglichkeit sich an eine externe Beschwerdestelle zu wenden, die die Beschwerde anonym entgegennimmt und den weiteren Prozess steuert.

Mitbestimmung

Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, neue Ideen und Verbesserungsvorschläge einzubringen. Wie bereits in Kriterium 10 beschrieben, wurden wir als eines der 100 innovativsten Unternehmen in Deutschland ausgezeichnet – unter anderem für unser sehr gutes Innovationsklima. Das heißt, dass bei uns alle Mitarbeitenden Ideen und Verbesserungsvorschläge, u. a. auch zum Thema Nachhaltigkeit, direkt an die Geschäftsführung tragen können. Sie werden dann geprüft und oft umgesetzt.

Für 2024 sind interdisziplinäre Arbeitsgruppen zum Thema ökologische Nachhaltigkeit geplant. Der Verhaltenskodex wird überarbeitet und es wird eine Mitarbeitendenumfrage zum Thema Nachhaltigkeit geben.

Mitarbeitende haben zudem die Möglichkeit über mehrere Feedback- und Leistungsgespräche im Jahr ihre Meinung zu äußern. Diese Gespräche geben den Rahmen, um die Zusammenarbeit zu bewerten und ggf. zu verbessern. Die Betriebsräte der einzelnen Gesellschaften übernehmen die Aufgabe eines zusätzlichen Regulativs für die Arbeitnehmenden. Die entsprechenden Schwerbehindertenvertreter fördern nach § 178 Abs. 1 SGB IX die Eingliederung schwerbehinderter Menschen, vertreten ihre Interessen und stehen ihnen beratend und helfend zur Seite.

Risiken

Wir sind ein Team aus über 300 qualifizierten Menschen mit und ohne Körperbehinderung, die täglich inklusiv und unkompliziert zusammenarbeiten und sich gegenseitig inspirieren. Wir bieten Unternehmen aller Größen seit 1973 ein breites Dienstleistungsangebot. Die Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit ergeben sind daher eher gering. Nichtsdestotrotz gibt es auch bei uns Risiken, die entstehen können.

Es könnte zu viele Aufträge für zu wenig Mitarbeitende geben oder zu wenig Zeit für die Abwicklung eines Auftrages. Das ergibt dann Stress und Unzufriedenheit auf Seiten der Mitarbeitenden. Um dieses Risiko so gering als möglich zu halten, arbeiten unsere Kundenbetreuer sehr eng mit dem Team und dem Kunden zusammen. So haben sie einen Überblick über die Kapazitäten des Teams und erstellen realistische Angebote. Zudem arbeiten wir oftmals schon Jahrzehnte mit unseren Kunden zusammen. Beide Seiten wissen also, was sie voneinander erwarten können.

Die Nachhaltigkeitsanforderungen der Kunden und die damit zu erbringenden Nachweise könnten für uns als kleines, soziales Dienstleistungsunternehmen zukünftig nicht mehr leistbar bzw. nachhaltig sein. Wenn nämlich die Erbringung unterschiedlicher Nachweise nicht mehr in angemessener Relation zu den tatsächlich zu erbringenden Dienstleistungen steht. Um diesem Risiko vorzubeugen, haben wir langjährige Kundenbeziehungen und sind im regelmäßigen Austausch. Zudem versuchen wir so nachhaltig wie möglich zu sein, um Nachweise einfach liefern zu können.

15. Chancengerechtigkeit

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

Chancengerechtigkeit und Diversität sind in unserer Vision und unseren Werten verankert. Priorität hat dabei laut unserem Auftrag die Inklusion von Menschen mit Behinderung. Weitere Themen sind Diversität der Mitarbeitenden sowie Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Um unsere Zusammenarbeit zukünftig weiter zu verbessern, wurde eine Überarbeitung unseres Verhaltenskodex in unsere Strategieziele mit aufgenommen. Der Start hierfür ist 2024. Auch werden wir unser Schulungsangebot für Mitarbeitende und Führungskräfte im Umgang mit Behinderungen, Sprachbarrieren, kulturellen Unterschieden etc. 2024 ausweiten.

Was wir bisher erreicht haben:

Inklusion von Menschen mit Behinderung

Über 50 % unserer Mitarbeitenden haben eine Körperbehinderung. 50% ist unser gesetztes Ziel. Die durchschnittliche Quote von Menschen mit Behinderung in deutschen Unternehmen beträgt 4,7 %. Bei uns erhalten gut qualifizierte Fachleute, trotz ausgeprägter körperlicher Einschränkungen, die Möglichkeit, ihre Fachlichkeit unter Beweis zu stellen - und das auf Basis "normaler" sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse und leistungsgerechter Gehälter.

Gleichzeitig wird ein geschützter Rahmen mit unterstützenden Angeboten durch den Betrieblichen Sozialdienst, den Psychologischen Dienst und weitere begleitende Dienste der Pfennigparade sichergestellt. Die Beschäftigten sind als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer steuer- und sozialabgabenpflichtig, aber auch wirtschaftlich unabhängig.

Mit unserem Team aus über 300 Mitarbeitenden mit und ohne Körperbehinderung erreichten wir im Jahr 2023 einen Umsatz von 27,3 Mio. € - und nahezu ohne staatliche Förderungen.

Förderung von Frauen, Internationalität & Diversität

Unser Führungsteam besteht mehrheitlich aus Frauen. Bei uns haben alle die gleichen Chancen und wir achten in unserem Umgang, in unserer Sprache und

in unseren Kommunikationswegen auf gendergerechte, barrierefreie Kommunikation.

Mitarbeitende aus 21 Nationen sind bei uns tätig. Dadurch entstehen jedoch auch vermehrt Sprachbarrieren und kulturelle Missverständnisse. Daher werden wir unser Schulungsangebot je nach Bedarf der Mitarbeitenden verbessern und zusätzlich Deutschkurse anbieten.

Wir haben neben der Behindertenquote leider bisher keine weiteren quantitativ messbaren Ziele in diesem Bereich. Im Jahr 2024/2025 werden wir eine Mitarbeitendenumfrage konzeptionieren und etablieren. Diese Umfrage wird uns zukünftig Werte zur Zufriedenheit sowie zur internen Bekanntheit unserer Werte & Vision liefern. Anhand dieser Werte erhoffen wir uns ein jährliches Monitoring zu Chancengleichheit und Diversität aufstellen zu können.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

20 % unserer Mitarbeitenden haben Teilzeitverträge und arbeiten in unterschiedlichsten Arbeitsmodellen. Wir versuchen immer die Arbeitsstunden und -modelle an die jeweilige Lebens- bzw. Gesundheitssituation anzupassen. Bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt. So gibt es neben den klassischen Voll- und Teilzeitbeschäftigungen auch Stellen, die im Tandem besetzt sind, und Möglichkeiten, von zu Hause zu arbeiten.

Wie und welchen Umgang wir miteinander pflegen, haben wir dabei in unserem Verhaltenskodex verbindlich festgehalten und eine Compliance-Stelle mit Hinweisgebersystem (siehe dazu Kriterium 20) eingeführt. Bei Verstößen oder dem Wissen, dass eine andere Person gegen diesen verstößt, werden Disziplinarmaßnahmen ergriffen, die im schlimmsten Fall auch eine Entlassung und gegebenenfalls Strafverfahren zur Folge haben können.

Um unser respektvolles Miteinander weiter zu verbessern und auf die Herausforderungen in Bezug auf Diversität eingehen zu können, soll unser überarbeiteter Verhaltenskodex 2025 in Kraft treten.

Explizite Ziele wurden in diesem Bereich jedoch nicht festgelegt.

Arbeitssicherheit

Zur Wahrung von Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit finden in den Räumlichkeiten, in denen die Dienstleistungen erbracht werden, regelmäßig Begehungen und Gefährdungsbeurteilungen statt. Alle Arbeitsmittel werden entsprechend den Vorgaben (BetrSichV bzw. TRBS, ArbStättV bzw. ASR, DGUV Vorschrift 3) wiederkehrend geprüft. Die Prüfungen werden dokumentiert und die Qualifikation der Prüfenden ist nachgewiesen. Unsere Mitarbeitenden und

Führungskräfte werden unterwiesen und geschult durch Online- und Offline-Schulungen. Ersthelfer werden regelmäßig geschult. Ein Arbeitsmediziner, unser Betrieblicher Sozialdienst sowie das Medizinische Versorgungszentrum (MVZ) der Pfennigparade unterstützen bei Fragestellungen. Bei Dienstleistungserbringung in Kundenunternehmen sind Schulungen und Sicherheitsunterweisungen des Kunden zusätzlich verpflichtend für alle dort eingesetzten Mitarbeitenden. Zusätzlich zu den oben genannten Maßnahmen trifft sich der Arbeitsschutzausschuss (ASA) vierteljährlich, um über Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. Der Ausschuss besteht aus dem Arbeitgeber oder einem von ihm Beauftragten, zwei vom Betriebsrat bestimmten Betriebsratsmitgliedern, Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragten.

Gesundheitsschutz

Mit einem umfassenden Angebot fördern wir die Gesundheit unserer Mitarbeitenden, etwa durch betriebsärztliche Betreuung, den Betrieblichen Sozialdienst, einen Psychologischen Dienst und das MVZ. Wir unterstützen die Gesundheitsprävention für unsere Mitarbeitenden und deren Angehörige durch wöchentliche Sport- und medizinische Angebote, Seminare zu den verschiedensten Gesundheitsthemen und finanzielle Zuschüsse. Auch die kontinuierliche Weiterbildung unserer Mitarbeitenden, gerade im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, ist uns wichtig und wird durch ein umfangreiches Angebot an qualifizierten Online- und Offline-Schulungen erreicht. Dies führt zu einer Risikominimierung von Arbeits- und Wegeunfällen, die ansonsten zu langen Ausfallzeiten führen könnten. Alle Mitarbeitenden sind über ihre Arbeitsbedingungen, insbesondere ihre Rechte und Pflichten, in Sprache und Form so informiert, dass sie sie verstehen und anwenden können.

Ziele im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz haben wir nicht festgelegt, da beide Bereiche für uns als Standard dazugehören. Sie müssen einwandfrei funktionieren, denn sie dienen dem Schutz unserer Mitarbeitenden.

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.

Wir orientieren uns unter anderem an dem SDG4 zum Thema Bildung. So haben wir uns für 2024 als strategisches Ziel gesetzt, unser Schulungsprogramm für alle Mitarbeitenden zu erweitern und zusätzlich Sprachkurse anzubieten. Im Bereich Digitale Barrierefreiheit werden alle Mitarbeitenden sensibilisiert und unsere internen und externen Objekte möglichst digital barrierefrei gestaltet. 2022 und 2023 haben wir das Thema Digitale Barrierefreiheit bereits forciert und für das Thema das TOP100-Siegel erhalten. Unser Ziel ist, allen Menschen den Zugang zu digitalen Objekten zu ermöglichen.

Ein weiteres strategisches Ziel ist, unseren sozialen Auftrag zu erweitern, um noch mehr benachteiligten Menschen die Möglichkeit für ein selbstbestimmtes Leben zu geben. Hierzu gab es 2022 und 2023 bereits erste Pilotprojekte zum Thema Bildung. Eine Qualifizierungsmaßnahme im Bereich Digitalisierung für Menschen mit Einschränkungen wurde gestartet und erfolgreich mit zwei Personen abgeschlossen.

Aufgrund unseres Auftrags und unserer zahlreichen Maßnahmen im Bereich Qualifizierung sehen wir in diesem Bereich keine größeren Risiken.

Was wir bisher erreicht haben:

Unsere Attraktivität für potenzielle und aktuelle Mitarbeitende baut unter anderem darauf, sich am Arbeitsplatz entfalten und weiterentwickeln zu können und von uns in allen Belangen unterstützt zu werden. Als Werkstatt für Menschen mit Körperbehinderung und als Inklusionsunternehmen sehen wir unsere Aufgabe und Pflicht darin, alle Mitarbeitenden, ungeachtet körperlicher oder kognitiver Einschränkungen gleichermaßen zu fördern.

Aus diesem Grund qualifizieren wir unsere Mitarbeitenden und führen Nachweise über die absolvierten Schulungen zu unserem Verhaltenskodex, zu Menschenrechten, zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), zu Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie zu Qualitäts- und Umweltthemen, Datenschutz & Informationssicherheit. Um auch das Thema Nachhaltigkeit zentraler bei den Mitarbeitenden zu adressieren, wollen wir Formate zur Nachhaltigkeitsweiterbildung entwickeln.

Aufgabenbezogene Schulungen und Weiterbildungen werden durchgeführt, damit unsere Mitarbeitenden ihre Aufgaben effizient und kompetent ausführen können. Darüber hinaus können Mitarbeitende sich beruflich weiterentwickeln und so neue Kompetenzen und Fähigkeiten erlernen und entwickeln.

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.

- a. Für alle Angestellten: i. und ii.: 0 iii. BKG: 1, PSG: 2, SIGMETA: 1 iv. Wegeunfall v. BKG + PSG: 240.924 Stunden, SIGMETA: 248.330 Stunden b. Für alle Mitarbeitenden, die keine Angestellten sind: i.-iv: 0 v. BKG: 286 Stunden, PSG: 541 Stunden, SIGMETA: 3.148 Stunden

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.

Mitarbeitende, die keine Angestellten sind, werden bei uns genauso behandelt wie Angestellte. Sie haben Leistungsgespräche, können sich an den Betriebsrat wenden und werden bei Schulungen etc. mitgedacht und einbezogen.

Es gibt einen Arbeitsschutzausschuss (ASA), der sich vierteljährlich trifft, um über Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. Der Ausschuss besteht aus dem Arbeitgeber oder einem von ihm Beauftragten, zwei vom Betriebsrat bestimmten Betriebsratsmitgliedern, Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragten.

Sollte es einen Grund zur Beschwerde in dem Bereich geben, haben Mitarbeitende die Möglichkeit, sich an unsere externe Beschwerdestelle zu wenden. Diese nimmt Beschwerden und Hinweise anonym auf und steuert den weiteren Prozess.

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.

Im Berichtsjahr 2023 hat jeder Mitarbeitende im Durchschnitt 50 Stunden, also fast 7 Tage, für Kurse, Seminare, Schulungen, Trainings, E-Learnings etc. aufgewendet. 3 Tage weniger als im Berichtsjahr 2022. Grund dafür ist ein erhöhtes Onboarding 2022.

Eine Aufteilung nach Geschlecht und Angestelltenkategorie ist derzeit noch nicht möglich. Wir arbeiten an einem detaillierteren Monitoring für das Berichtsjahr 2024/2025.

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).

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien: i. Geschlecht (W/M/D): Geschäftsführung: 50 % weiblich, 50 % männlich, 0 % divers, Führung: 68 % weiblich, 32 % männlich 0 % divers ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre: 0 %, 30-50 Jahre: 51 %, über 50 Jahre: 49 % iii. Menschen mit Behinderung: behindert: 26 %, nicht-behindert: 74 % **b.** Prozentsatz der Angestellten pro

Angestelltenkategorie i. Geschlecht (W/M/D): 27 % weiblich, 73 % männlich, 0 % divers ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre: 12 %, 30-50 Jahre: 36 %, über 50 Jahre: 52 % iii. Menschen mit Behinderung: behindert: 59,15 %, nicht-behindert: 40,85 %

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.

Es gab keine Diskriminierungsfälle im Jahr 2023.

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.

Aufgrund unseres Auftrags und unserer täglichen Arbeit haben wir unterschiedliche Maßnahmen, um Menschenrechte zu wahren (siehe unten), wir haben hier aber keine expliziten Ziele, da dieses Thema für uns selbstverständlich ist.

Menschenrechte und Ethik sowie Arbeitsrecht

Die Tochtergesellschaften der Stiftung Pfennigparade sind rein deutsche Gesellschaften mit Sitz in München und agieren nach deutschem Recht. Als Zweckbetrieb ist ihr Ziel die berufliche und soziale Eingliederung von Menschen

mit Körperbehinderung. Die Leistung der Unternehmen ist entsprechend dem individuellen Bedarf der Hilfeempfänger darauf gerichtet, eine vorhandene Körperbehinderung oder deren Folgen zu beseitigen oder zu mildern und Menschen mit Behinderung in die Gesellschaft einzugliedern.

Die Tochterunternehmen Pfennigparade BKG GmbH, PSG GmbH und SIGMETA GmbH übernehmen soziale Verantwortung und agieren nach den Grundprinzipien guten und respektvollen menschlichen Zusammenlebens und Arbeitens. Wir folgen dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, welches verpflichtend für alle Mitarbeitenden des Unternehmens ist und das als Arbeitsvertragszusatz bei Stellenantritt gegengezeichnet werden muss.

Unsere Mitarbeitenden sind unterschiedlicher Herkunft und Nationalität. Sie sind verschiedenen Geschlechts und haben eine unterschiedliche sexuelle Identität. Sie sind unterschiedlichen Glaubens und haben verschiedene Weltanschauungen. Unsere Mitarbeitenden sind alt oder jung, behindert oder nicht behindert. Von dieser Vielfältigkeit profitiert die tägliche Arbeit innerhalb der Gesellschaften. Ungeachtet aller individuellen Verschiedenheit haben alle Anspruch auf faire und gleichberechtigte Behandlung, geschützt vor Benachteiligung, Belästigung und Diskriminierung. Insbesondere die politische, wirtschaftliche und soziale Gleichberechtigung von Frauen wird von uns gefördert.

Die Einstellung von Mitarbeitenden erfolgt auf faire und transparente Weise unter Achtung der geltenden Menschenrechte (ethische Rekrutierung). Unser von Fairness, gegenseitigem Respekt und Vertrauen im Umgang miteinander geprägtes, vielfältiges Umfeld bildet die Basis für eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Unterstützend bietet die Stiftung im Gesamten bzw. bieten die genannten Unternehmen BKG, PSG und SIGMETA Zusatzleistungen wie Betrieblichen Sozialdienst und Psychologischen Dienst der Stiftung für unsere Mitarbeitenden sowie Kita und Schule für deren Kinder.

Die Beschäftigung in den Unternehmen der Pfennigparade ist frei gewählt. Dabei erhalten alle Mitarbeitenden einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrag, auch Mitarbeitende der Pfennigparade BKG und PSG GmbH, die Teil der anerkannten Werkstatt für Menschen mit Behinderung sind.

Bei der Vergütung der Mitarbeitenden beachten wir grundsätzlich die gesetzlich garantierten Mindestentgelte. Wir zahlen ortsübliche Gehälter, die sich angelehnt an den Metalltarif berechnen. Die Arbeitszeit der Mitarbeitenden orientiert sich ebenfalls am Manteltarifvertrag der Bayrischen Metall- & Elektroindustrie wie auch der allen Mitarbeitenden zukommende regelmäßig bezahlte Erholungsurlaub. Unsere schwerbehinderten Mitarbeitenden erhalten selbstverständlich ihren gesetzlich geregelten Schwerbehindertenzusatzurlaub.

Risikoanalyse

Wir führen angemessene Risikoanalysen in Bezug auf Menschenrechte und unsere umweltbezogenen Pflichten in unserem Geschäftsbereich und unserer mittelbaren Lieferkette durch, um potenzielle und tatsächliche negative Auswirkungen rechtzeitig identifizieren, bewerten und verhindern zu können. Unsere regelmäßige Evaluierung von Risiken erfolgt mit Unterstützung der zuständigen Fachabteilungen, die jeweils Einschätzungen zur Risikolage in ihren Bereichen abgeben. Zudem führen wir jährlich eine Risiko-Analyse zur Gewaltprävention im Rahmen der Gesellschafterversammlungen der Gesellschaften durch (BKG, PSG, SIGMETA).

Unsere Gesellschaften BKG, PSG und SIGMETA erbringen ausschließlich durch unsere Mitarbeitenden Dienstleistungen in der Bundesrepublik Deutschland. Unsere Mitarbeitenden haben ausnahmslos einen gültigen Arbeitsvertrag nach deutschem Recht mit einer der oben genannten Gesellschaften. Aufträge werden ausnahmslos durch Mitarbeitende des beauftragten Unternehmens bzw. einer Schwestergesellschaft oder in Ausnahmefällen durch Mitarbeitende von Zeitarbeitsunternehmen oder anderen Dienstleistern erbracht. Diese sind unmittelbare Zulieferer und damit Vertragspartner, deren Zulieferungen zur Erbringung und Inanspruchnahme der eigenen, an den Kunden verkauften Dienstleistung notwendig sind (§ 2, Abs. 7).

Risikoanalyse der unmittelbaren Zulieferer

Die Lieferketten unserer Dienstleistungen sind äußerst flach und bestehen je Tätigkeitsbereich/Geschäftsfeld aus nur 1 bis max. 2 unmittelbaren Zulieferern. Da unsere Zulieferer ihren Hauptsitz in Deutschland und Frankreich haben, ist das Risiko einer menschenrechtlichen Verletzung als äußerst gering einzuschätzen. In allen unseren Geschäftsfeldern bieten wir Dienstleistungen an, stellen keine Produkte her und haben damit auch nicht mit umweltschädlichen Stoffen oder Auswirkung auf Land, Erde oder Wasser zu tun. Unsere unmittelbaren Zulieferer gehören der Branche der Personalbeschaffung an. Denkbar, aber bzgl. der Eintrittswahrscheinlichkeit als sehr unwahrscheinlich eingeschätzt, werden Risiken bezüglich des Arbeitsrechts durch Mitarbeitende der Personalbeschaffungsunternehmen sowie Verletzung von Entlohnung, Arbeitszeitgesetz, Sozialleistungen, Diskriminierung, Vereinigungsfreiheit (BR), Antikorruption sowie Vertraulichkeit oder Datenschutz durch das Zulieferunternehmen. Auch die Schwere möglicher Verletzungen ist gering einzuschätzen.

Risikoanalyse der mittelbaren Zulieferer

Alle weiteren Lieferanten und Dienstleister (Büromaterial, Gebäudemanagement etc.) von Pfennigparade BKG GmbH, PSG GmbH und SIGMETA GmbH sind mittelbare Zulieferer. Gemäß § 9 Absatz 3 LkSG, sog. substantiierte Kenntnis, werden wir alle weiteren mittelbaren Zulieferer in die Risikoanalyse integrieren, sobald uns tatsächliche Anhaltspunkte über menschenrechtliche oder umweltbezogene Auseinandersetzungen vorliegen. Sollten uns Hinweise zu Menschenrechts- bzw. Umweltverstößen unserer Zulieferer angetragen werden oder ergeben sich tatsächliche Anhaltspunkte für

menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken unserer mittelbaren Dienstleister aus unseren Risikoanalysen, werden betroffene Zulieferer umgehend einer tiefergehenden Prüfung unterzogen und, falls erforderlich, angemessene Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen ergriffen.

Für alle Lieferanten haben wir Nachhaltigkeitsanforderungen formuliert und hierzu einen Selbstauskunftsfragebogen erstellt, den sie ab 2023 ausfüllen müssen.

Innerbetriebliche Maßnahmen

Innerbetriebliche Maßnahmen zur Gewaltprävention umfassen:

- Jährlich wiederkehrende Sensibilisierungsmaßnahmen mit allen Führungskräften (FK) und der sozialpädagogischen Mitarbeitenden des Fachbereichs Betrieblicher Sozialdienst (BSD)
- Sensibilisierungsmaßnahmen vom BSD über vorstellbare Formen von Gewalt, insb. verbale und psychische Gewalt (z.B. verbale Ausfälligkeiten, respektloser Umgang, persönliche Abwertungen, Übergehen bzw. Nichteinbeziehen, Grenzüberschreitungen, Missachtung der professionellen Distanz, Mobbing)
- Verbindlicher Leitfaden für das Mitarbeiterjahresgespräch, mit besonderem Augenmerk auf wertschätzende Kommunikation
- Zentraler Stiftungs-Leitfaden für jährliche Feedbackgespräche
- Proaktive Ansprache des Themas durch den BSD in Mitarbeitenden-Gesprächen und Aushändigung der Pfennigparade-Broschüre
- Wiederkehrende interne Kommunikation zum Thema „Gewaltprävention“ (Intranet „Buntes Brett“)
- Innerbetrieblicher Sozialdienst als Vertrauenspersonen jederzeit ansprechbar
- Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung (SBV) agieren als stete, aktive Überwachungsinstanzen für das Wohlbefinden der Beschäftigten
- Prozess des Beschwerdemanagements

Lieferkette

Wir erkennen an, dass ein umfassender Schutz der Menschenrechte in der Lieferkette nur dann gewährleistet ist, wenn menschenrechtliche Risiken jeglicher Art nicht nur verfolgt, sondern bereits vor ihrer Entstehung durch präventive Maßnahmen vermieden werden.

Zu diesem Zweck führen wir vor der Aufnahme neuer Geschäftsbeziehungen eine sorgfältige Prüfung unserer Zulieferer durch. Für die Ermittlung der Risiken werden folgende Quellen herangezogen:

- Medienrecherchen aus öffentlichen Quellen (Hinweise auf Verstöße)
- Stichprobenartige Befragungen, Selbstauskünfte und Audits von Zulieferern
- Befragungen von Bedenkenträgern

- Geschäftspartnerintegritätsanalysen aus Informationsdatenbanken (wie Sanktionslisten, Handelsregister-, Gerichts-Datenbanken)
- Stakeholderdialoge mit Brancheninitiativen und Nichtregierungsorganisationen
- Hinweise aus dem Beschwerdesystem (später Hinweisgebermanagement)

Im Falle eines Verdachtes auf Verstöße sowie zur Absicherung von Lieferketten mit erhöhten Risiken wird uns der Lieferant zeitnah und ggf. regelmäßig über die identifizierten bzw. uns gemeldeten Verstöße und Risiken sowie die ergriffenen Maßnahmen informieren.

Bericht über Sorgfaltspflichten (LkSG)

Unsere Verantwortlichen für Umwelt-, Sozial-, Ethik- oder Menschenrechtsfragen, für soziale Nachhaltigkeit, für Compliance/Unternehmensethik, für ökologische Nachhaltigkeit und für die Überwachung von Nachhaltigkeitsrisiken haben ihren Verantwortungsbereich geprüft. Es gab keine Vorkommnisse im Jahr 2023. Zukünftig wird die Prüfung unserer Sorgfaltspflichten bzw. der Bericht über die Einhaltung der Sorgfaltspflichten als Bestandteil in unseren jährlichen Managementreport implementiert.

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“.

Im Jahr 2023 gab es keine erheblichen Investitionsvereinbarungen und damit auch keine Menschenrechtsklauseln oder deren Prüfung.

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
mensenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde,
aufgeschlüsselt nach Ländern.

Unsere Firmen betreiben 3 Bürostandorte innerhalb Münchens. Wir haben 2023
u. a. eine verantwortliche Person für Umwelt-, Sozial-, Ethik- und
Menschenrechtsfragen ernannt, die die Prüfung unserer Standorte hinsichtlich
Menschenrechtsaspekten übernimmt und jährlich über diese berichtet. Die
Prüfung unserer Standorte wird dadurch zu 100 % abgedeckt.

Wir gehen auch zukünftig von einem geringen Risiko für die Nichteinhaltung
der Menschenrechte aus. Die Tochtergesellschaften der Stiftung Pfennigparade
sind rein deutsche Gesellschaften mit Sitz in München und agieren nach
deutschem Recht. Als Zweckbetrieb ist ihr Ziel die berufliche und soziale
Eingliederung von Menschen mit Körperbehinderung. Wir folgen dem
Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, welches verpflichtend für alle
Mitarbeitenden des Unternehmens ist und das als Arbeitsvertragszusatz bei
Stellenantritt gegengezeichnet werden muss.

Unsere aktive Grundsatzerklärung zu Menschenrechten beschreibt die
wesentlichen Schritte und Maßnahmen, die wir im Rahmen unserer
Geschäftstätigkeit ergreifen, um potenzielle menschenrechtliche und
umweltbezogene Risiken im Bereich unserer Geschäftstätigkeit zu erfassen und
zu vermeiden.

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.

Neue Lieferanten sind verpflichtet, unsere "Nachhaltigkeitsanforderungen für
Lieferanten" zu akzeptieren und unseren Selbstauskunftsbogen für unsere
Lieferanten auszufüllen. Im Jahr 2023 waren es 2 neue Lieferanten. Ab
2024 ist eine regelmäßige Prüfung der Einhaltung durch PreWave (Tool)
geplant.

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.

Im Berichtsjahr 2023 fand keine regelmäßige Prüfung unserer Lieferanten statt. Die Prüfung der Lieferanten wird Mithilfe des Tools PreWave ab 2024 angestrebt.

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.

Seit der Gründung der Stiftung Pfennigparade 1952 ist die Stiftung in München sowie im Umland von München fest verankert. Hier betreiben wir über die Stiftung Pfennigparade gelebte Inklusion. Wir schaffen Begegnungsmöglichkeiten für Kinder, Jugendliche und Erwachsene in unseren vielfältigen Angeboten. Unsere drei Gesellschaften BKG GmbH, PSG GmbH und SIGMETA GmbH gehören zu der Stiftung Pfennigparade mit mittlerweile 17

Tochtergesellschaften aus den Bereichen Bildung, Arbeit, Wohnen, Gesundheit und Freizeit. Bestmöglich vernetzt in den Stadtteilen und im Sozialraum entwickeln wir so als Stiftung Pfennigparade inklusive und partizipative Konzepte mit unseren Partnern.

In unseren drei Gesellschaften können Menschen mit und ohne Behinderung in ganz unterschiedlichen Branchen und an sehr vielfältigen Arbeitsplätzen in und um München Dienstleistungen erbringen – bei uns oder direkt bei unseren Partnerunternehmen vor Ort. Mit verstärkter Arbeitsmarktorientierung und Spezialangeboten für neue Zielgruppen entwickeln wir unsere beruflichen (Aus-)Bildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten weiter. Wir treiben den Übergang unserer Geschäftsfelder hin zu neuen zukunftsfesten Dienstleistungsangeboten voran. Wir intensivieren Kooperationen mit Unternehmen vor Ort. Durch unsere Dienstleistungen bieten wir Menschen die Möglichkeit am ersten Arbeitsmarkt teilzuhaben und ein selbständiges Leben in ihren Gemeinden zu führen.

Für alle Menschen an unseren Standorten betreibt die Stiftung Pfennigparade aktive Quartiersarbeit für ein gelingendes Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung. So gibt es Schulen, Cafés, Büchereien, medizinische Zentren, Freizeit- und Gesundheitsangebote und viele andere Beispiele, die von der Stiftung initiiert und/oder geleitet werden. Auch gibt es unterschiedliche Wohnangebote für Menschen mit Behinderung, so dass sie sich das Leben in der Stadt weiterhin leisten können.

Unser oberstes Ziel ist die Inklusion - ein unkompliziertes Miteinander. Dafür verwenden wir auch unsere Mittel. Gelungene Maßnahmen zur Inklusion stehen im Vordergrund, nicht der wirtschaftliche Gewinn.

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.

unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert:

Erlöse der drei GmbHs: 26.978.442 € ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert:
Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an
Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und
Investitionen auf kommunaler Ebene

27.571.661 € beibehaltener wirtschaftlicher Wert: "unmittelbar erzeugter
wirtschaftlicher Wert" abzüglich des "ausgeschütteten wirtschaftlichen Wertes"
- 593.221 €

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.

Wir verfolgen zwar die aktuellen Gesetzgebungsverfahren, sind selbst aber in keines involviert, das heißt wir geben keine eigenen Stellungnahmen im Rahmen von Gesetzgebungsverfahren ab. Wir betreiben keine Lobbyarbeit und tätigen keine Parteispenden. Wir sind auch nicht Mitglied in politischen Organisationen o. ä.

Für uns relevante Gesetzgebungsverfahren sind folgende:

1. Sozialgesetzbuch (SGB) a) SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen Rechtsgrundlage für Inklusionsfirmen: § 215–217 SGB IX b) SGB II und SGB III – Arbeitsmarktintegration (§ 16 SGB II, §§ 44 ff. SGB III). c) § 219 SGB IX – Aufgaben und Zielsetzung der WfbM d) § 225 SGB IX – Anerkennung als WfbM e) § 226 SGB IX – Eingliederungshilfe f) § 57 und § 58 SGB IX – Budget für Arbeit: g) § 221 SGB IX – Rechtsstatus der Beschäftigten h) Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (§§ 41–43 SGB IX).
2. Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)
3. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
4. Arbeitsrecht und Arbeitsschutz (ArbSchG) a) Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) b) Arbeitszeitgesetz (ArbZG) c) Schwerbehindertenrecht (§ 154 SGB IX), (§ 178 SGB IX) d) Mindestlohnengesetz (§22)
5. Steuerrecht § 3 Nr. 67 Einkommensteuergesetz (EStG), (§ 52 Abgabenordnung), Gemeinnützigkeit (§ 52 Abgabenordnung), Befreiung von Umsatzsteuer (§ 4 Nr. 18 UStG)
6. Förderrecht a) Integrationsämter (Ausgleichsabgabe § 160 SGB IX) b) Landesrechtliche Förderprogramme
8. Vergaberecht (§ 3 Abs. 3 Vergabeverordnung (VgV))
9. EU-Richtlinien und internationale Regelungen (UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)
10. Werkstättenverordnung (WVO) - Anerkennungsvoraussetzungen (§ 2 WVO), Mindestanforderungen an Werkstätten (§§ 3–5 WVO),
11. Eingliederungshilferecht (SGB XII und Bundesteilhabegesetz) a) Leistungen zur Eingliederung - SGB XII – Eingliederungshilfe (§§ 90 ff.) b) Bundesteilhabegesetz (BTHG)
12. Barrierefreiheitsstärkungsgesetz (BFSG)
13. Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV 2.0)
14. Richtlinie (EU) 2016/2102
15. Richtlinie (EU) 2019/882 (European Accessibility Act)

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.

Die Pfennigparade BKG GmbH, PSG GmbH und SIGMETA GmbH tätigen keine Spenden an politische Parteien. Damit beträgt sowohl die Summe der finanziellen Zuwendungen als auch der Sachzuwendungen null.

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.

Wir halten die Regeln des nationalen und internationalen Rechtes ein. Die gesetzlichen Vorgaben werden in einem Rechtskataster geführt und die Neuerungen und Änderungen an Gesetzen durch benannte Verantwortliche umgesetzt und überwacht. Damit sind nicht nur die gültigen Gesetze bekannt, sondern die Umsetzung der Inhalte ist sichergestellt und wird von den Geschäftsführungen überprüft.

Dennoch haben wir im Folgenden zwei Risiken für Korruption identifiziert:

1. Wir arbeiten als soziales Unternehmen häufig mit Behörden, öffentlichen Einrichtungen oder Fördermittelgebern zusammen. Bei der Vergabe von Fördermitteln kann durch unklare Prozesse oder informelle Verfahren das Risiko zur Korruption bestehen. Ebenso könnten direkte Vergaben durch öffentliche Stellen zu Interessenskonflikten oder dem Verdacht auf Bestechung

führen.

2. Bei Beschaffungsvorgängen (z.B. Dienstleistungen, Materialeinkauf etc.) oder anderen Beauftragungen könnten Mitarbeitende oder Verantwortliche versucht sein, bevorzugte Lieferanten oder Dienstleistungspartner ohne Ausschreibungsverfahren oder ohne objektive Kriterien auszuwählen.

Um diesen Risiken entgegenzuwirken und ein rechtskonformes Verhalten sicherzustellen, wurde ein sogenanntes Compliance-Management-System implementiert. Zentrale Aufgaben sind Risikoanalyse, Erstellung verschiedener Richtlinien, regelmäßige Schulungen für Mitarbeitende zu Compliance-Themen wie Beschwerdemanagement und die Einführung des Hinweisgebersystems inkl. der dazugehörigen verpflichtenden Schulung. Die Verantwortung für das Compliance-Management ist auf Geschäftsführungsebene angesiedelt und die Verantwortlichen für Compliance sind definiert. Alle Aktivitäten im Rahmen des Compliance-Managements stehen im Einklang mit den Gesetzen und internen Vorgaben zum Datenschutz und zur Informationssicherheit.

Wir bekennen uns ohne jede Einschränkung zu geltenden Rechtsnormen, zum fairen Wettbewerb und zur fairen Vertragsgestaltung mit Geschäftspartnern. Wir halten unseren Verhaltenskodex ein. Im Rahmen des nach ISO 9001 zertifizierten Managementsystems wird die Einhaltung der gesetzlichen und behördlichen Vorgaben zusätzlich sowohl im Rahmen der internen als auch der externen Audits überprüft.

Die Geschäftsführungen und alle Mitarbeitenden werden regelmäßig im Rahmen der Schulung „Code of Conduct (Verhaltenskodex)“ geschult. Die Schulungen stellen anschaulich dar, welches Verhalten nicht toleriert wird und was die Konsequenzen bei Nichteinhaltung sind. Mitarbeitende werden automatisch an die Schulungsteilnahme erinnert. Bei mehrfacher Nichtteilnahme oder der nicht erfolgreichen Absolvierung der Schulungen wird der Sachverhalt durch die Compliance-Mitarbeitenden an die jeweilige Geschäftsführung eskaliert.

Verstöße gegen geltendes Recht als auch Verstöße gegen interne Regeln können interne und auch externe Stakeholder über unser externes Hinweisgebersystem melden und werden entsprechend der gesetzlichen Vorgaben bearbeitet. Das Hinweisgebersystem ist ein integraler Bestandteil des Compliance Management Systems (CMS), was die Vertraulichkeit der Identität sowohl der Hinweisgebenden als auch der betroffenen Person garantiert.

Für Meldungen an das Hinweisgebersystem stehen vier Wege zur Verfügung: per externem Meldeportal, per E-Mail, per Brief/Post (auch anonym) an das beauftragte Unternehmen oder telefonisch (auch anonym).

Aufgrund unserer oben genannten Maßnahmen haben wir vorerst keine zusätzlichen Ziele festgelegt oder weitere Maßnahmen in diesem Bereich

geplant.

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.

Im Berichtsjahr 2023 wurden keine Betriebsstätten auf Korruption geprüft, da es keine Meldungen oder Hinweise gab. Im Rahmen der Risikobewertung wurden keine erheblichen Korruptionsrisiken ermittelt.

Wir arbeiten streng nach dem 4-Augen-Prinzip bei Auftragsvergaben und Einkäufen. Zudem sind die Ausgaben eher gering. Daher ist das Risiko auf Korruption bei unserer Geschäftstätigkeit als eher gering einzuschätzen.

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.

Im Berichtsjahr 2023 gab es keine Meldungen oder Hinweise auf Korruption.

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.

2023 sind uns keine Korruptionsfälle bekannt.

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.