



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2022

Sikla GmbH

Leistungsindikatoren-Set

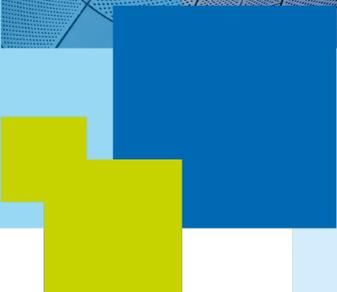
GRI SRS

Kontakt

Doreen Volz

In der Lache 17
78056 VS-Schwenningen
Deutschland

07720 948 0
doreen.volz@sikla.com





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: 2022, Quelle:

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

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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Als einer der führenden Experten im Bereich Befestigungssysteme ist Sikla seit mehr als fünf Jahrzehnten ein zuverlässiger Partner für die technische Gebäudeausrüstung, den industriellen Anlagenbau und den Schiffbau. Wir entwickeln unsere Produkte intern und lassen sie von ausgewählten Lieferanten herstellen. Darüber hinaus bieten wir unseren Kunden Unterstützung bei der Projektplanung und Montage der Produkte, falls dies erforderlich ist. Unsere Produkte werden in über 40 Ländern weltweit eingesetzt. Wir sind in nahezu allen europäischen Ländern entweder mit eigenen Tochtergesellschaften oder über Vertriebspartner vertreten. Sikla wurde im Jahr 1967 von Sighart Klauß gegründet. Heute beschäftigt die international tätige Unternehmensgruppe etwa 750 Mitarbeiter und wird als unabhängiges Familienunternehmen von Dieter und Reiner Klauß geleitet.

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.

Das Sikla Nachhaltigkeitsmanagement basiert auf einer zentralen, von der Geschäftsleitung bestimmten Nachhaltigkeitsstrategie, die im Jahr 2022 festgelegt wurde und vor allem auf den Bereich Klimaschutz fokussiert. Das übergeordnete Ziel der Strategie ist es, die Klimaneutralität bis Ende des Jahres 2030 zu erreichen. Die Nachhaltigkeitsstrategie wurde von der allgemeinen Unternehmensstrategie abgeleitet und orientiert sich an der zentralen Mission und Vision des Unternehmens. Alle Mitarbeiter sind angehalten entsprechend der Sikla-Nachhaltigkeitspolitik zu handeln. Die Nachhaltigkeitspolitik ist im Nachhaltigkeitsbereich auf der [Homepage](#) zu finden.

Für das Jahr 2023 planen wir eine Wesentlichkeitsanalyse durchzuführen und unsere Nachhaltigkeitsstrategie zu revidieren und in den Folgejahren auszurollen. Gegenwärtig ergeben sich aus unserer Nachhaltigkeitsstrategie folgende Handlungsfelder:

Gebäude & Fuhrpark

Um Klimaneutralität zu erreichen, liegt der Fokus auf den Gebäuden und dem Fuhrpark. Unsere derzeit 147 Firmenwagen sollen bis Ende des Jahres 2025 auf Elektroautos umgestellt werden, um sie die ausgestoßenen Emissionen zu reduzieren. Unsere Gebäude werden nach den gültigen Baurichtlinien erstellt und wir halten alle Gebäude auf einem aktuellen Stand. Neubauten werden nur dann erstellt, wenn eine Sanierung des Altbestands unwirtschaftlich wäre oder technisch nicht den Anforderungen entsprechen würde. Regelmäßige Sanierungen werden energetisch begleitet durch verbesserte Dämmungen der Gebäudehülle und neue sparsame Heiz- und Kühlanlagen. Neubauten werden nach aktuellen Richtlinien so energiesparend wie möglich erstellt.

Energie

Wir beziehen unseren Strom künftig soweit als möglich aus regenerativen Quellen. Soweit Fernwärme oder Ferkühlung zur Anwendung kommt, bemühen wir uns um geringe Energieverluste durch moderne Übergabe- und Verteilanlagen.

Warentransport

Den Warentransport haben wir als eines unserer zentralen Handlungsfelder definiert. Wir planen künftig unsere Speditionspartner gemäß Nachhaltigkeitskriterien auszuwählen und verfolgen generell eine marktnahe Produktion.

Konstruktion, Design & Kreislaufwirtschaft

Auch die Werkstoffe und Konstruktionsregeln, sind eins unserer zentralen Handlungsfelder: Unsere Produkte bestehen im Wesentlichen aus Stahl mit ungiftigen Korrosionsschutzsystemen. Kunststoffe werden auf ein Minimum begrenzt und enthalten keine umweltschädlichen Bestandteile. Auf Verbundstoffe wird weitgehend verzichtet. Dort wo dies nicht möglich ist, verwenden wir leicht entsorgbare Stoffe auf GFK-Basis. Durch die Verwendung von innovativen Konstruktionsmethoden können die Produkte bei vergleichbarer statischer Leistung um bis zu 70% leichter hergestellt werden. Dadurch verringert sich sowohl der Treibhausgasausstoß während der Herstellung, als auch beim Transport und dem Handling vor Ort. Die Produkte können im Rahmen einer Kreislaufwirtschaft demontiert und wiederverwendet werden. Die für unsere Produkte verbrauchten Verpackungen und Reststoffe werden grundsätzlich wieder dem Herstellkreislauf zugeführt. Wir nehmen auf Antrag alle Waren zurück, die auf den Baustellen nicht benötigt werden. Altprodukte können durch die Eigentümer wiederverwendet werden. Durch die Verwendung von einfach recyclebaren Werkstoffen kann ein geschlossener Werkstoffkreislauf sichergestellt werden.

Governance

Zur Steuerung und Koordination haben wir eine Stelle geschaffen und planen zudem die Einführung eines Umweltmanagementsystems mit entsprechenden Strukturen. Zudem holen wir uns externe Expertise zum weiteren roll-out unseres Nachhaltigkeitsmanagements.

Standards

Sikla orientiert sich an den Emissionskategorien nach dem „Greenhouse Gas Protocol“ zur Definition und dem Monitoring der unterschiedlichen Einflussfaktoren. Zu den wesentlichen Elementen werden Ziele und Kennzahlen in der Strategie definiert. Die Sikla GmbH ist nach ISO 9001 zertifiziert und strebt die ISO 14001 Umweltmanagementzertifizierung im kommenden Jahr an. Die Nachhaltigkeitsleistung wird ab dem Berichtsjahr 2022 jährlich im DNK berichtet.

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.

Ökologische Nachhaltigkeit

Ressourcenschonung - Inside-Out

Aus ökologischer Perspektive sind der Klimawandel und die damit verbundenen Anforderungen an ressourcenschonende Produkte, Mobilität und Energieerzeugung für uns von zentraler Bedeutung. Wir streben danach, natürliche Ressourcen durch geringen Materialeinsatz und lokale Beschaffung zu schonen. Dennoch haben durch den Treibstoffverbrauch während des Transports der Waren vom Lieferanten zu Sikla und von Sikla zum Kunden negative Auswirkungen auf natürlichen Ressourcen. Wir haben uns das Ziel gesetzt, fossile Brennstoffe weitestgehend zu reduzieren.

Marktnahe Produktion - Inside-Out Die Produktion unserer Produkte in marktnähe und die Vermeidung langer Transportwege (ca. 90% unserer Waren beziehen wir von Lieferanten in Europa) haben einen positiven Einfluss auf die Nachhaltigkeit. Transportwege werden so gering wie möglich gehalten, um die Umwelt zu schonen. **Wiederverwertung und Recycling - Inside-Out**

Unsere Produkte können einfach demontiert sowie vollständig wiederverwertet oder recycelt werden.

Fuhrpark - Inside-Out

Unser Fuhrpark besteht aus aktuellen Modellen, die in der Regel nicht älter als 5 Jahre sind. Bei der Beschaffung spielt der Energieverbrauch in absoluten Zahlen eine entscheidende Rolle. Die Mobilitätswende (alternative Antriebe) hat dazu geführt, dass auch wir den Fuhrpark zeitnah auf elektrische Antriebe umstellen.

Energiewende - Outside-In

Die Energiewende beeinflusst unsere Geschäftstätigkeiten. Derzeit suchen wir einen Anbieter für Ökostrom, was sich positiv auf die Nachhaltigkeit auswirkt. Es sollte angemerkt werden, dass die Energiewende jedoch auch einen negativen Einfluss auf Sikla hat, da die Energiepreise steigen.

Umweltmanagement - Inside-Out & Outside-In

Unser Umweltmanagement zielt darauf ab, die Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit weiter zu minimieren. Daher haben wir beschlossen, unser Umweltmanagement nach ISO 14001 auszubauen, zertifizieren zu lassen und dies auf weitere Standorte der Sikla-Gruppe auszuweiten. Die Zertifizierung

gemäß der ISO-Norm kann sich positiv auf den Absatz unserer Produkte auswirken.

Soziale Nachhaltigkeit

Demographischer Wandel - Outside-In Die demographische Entwicklung unserer Gesellschaft hat eine negative Auswirkung auf unsere Geschäftstätigkeit, da sie sich in einem Fachkräftemangel manifestiert. Die globalen Megatrends bringen nicht nur Risiken mit sich, sondern eröffnen uns auch Chancen. Wir nutzen unsere Kompetenz und Innovationskraft, um diese Chancen zu ergreifen und zur Bewältigung globaler Herausforderungen beizutragen.

Ethische und gesetzliche Standards - Outside-In Als international tätiges Unternehmen sind wir ethischen, wirtschaftlichen und rechtlichen Risiken ausgesetzt, an deren Minimierung wir kontinuierlich arbeiten. Im Umgang mit Lieferanten und anderen Geschäftspartnern weltweit verpflichten wir uns zur Einhaltung gesetzlicher und ethischer Standards. Dazu haben wir grundlegende Anforderungen für langfristige Partnerschaften im Code of Conduct definiert.

Attraktiver Arbeitgeber - Inside-Out & Outside-In Wir sind ein fairer und attraktiver Arbeitgeber für unsere Mitarbeitenden. Wir schaffen Rahmenbedingungen, die es ermöglichen, eigenständig zu arbeiten, mit großer Eigenverantwortung und in Teams mit hochkompetenten und motivierten Kollegen. Wir suchen kreative Köpfe, die Lust auf anspruchsvolle Aufgaben haben, und bieten im Gegenzug vielseitige Tätigkeiten, Raum für persönliche Entfaltung und vielfältige Karriereoptionen (Karrierewege, Equal Pay).

Ausbildung und Weiterbildung - Inside-Out Wir übernehmen Verantwortung für junge Menschen (Young Talents) und haben ein Umfeld geschaffen, in dem sich diese Talente entwickeln können. Eine speziell dafür zuständige HR-Fachkraft kümmert sich um unsere Young Talents. Wir informieren Schüler über Ausbildungsberufe, nehmen an Ausbildungsbörsen sowie am Girls' Day / Boys' Day teil und ermöglichen Studenten die Erstellung ihrer Bachelor-/Masterarbeiten in unserem Unternehmen.

Für das folgende Jahr planen wir eine Wesentlichkeitsanalyse um die relevanten Themen noch besser identifizieren zu können.

3. Ziele

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

Wir setzen uns Nachhaltigkeitsziele:

Die Priorisierung unserer Nachhaltigkeitsziele entspricht der Reihenfolge, in der

sie hier aufgelistet sind. (1. - höchste Priorität / 2. - niedrigere Priorität). Die Priorität der Ziele wurde an folgenden Kriterien festgemacht: Relevanz am Markt, Stärke der Auswirkung auf die ökologische, ökonomische und soziale Nachhaltigkeit und Status der Zielerreichung.

1. Wachstum

Aus strategischer Sicht planen wir ein organisches, nachhaltiges Wachstum der Sikla GmbH und des gesamten Sikla Konzerns. Darüber hinaus streben wir an, unsere Nachhaltigkeitsleistung transparent zu gestalten und kontinuierlich zu verbessern. Dies ist unsere oberste Priorität.

2. EcoVadis

Sikla strebt an, bis Ende 2023 die Bronze-Medaille, bis Ende 2025 die Silber-Medaille und bis Ende 2029 die Gold-Medaille von EcoVadis zu erreichen. EcoVadis ist für uns von höchster Priorität, da wir in EcoVadis unsere Nachhaltigkeitsleistung mit den Leistungen anderer Unternehmen vergleichen können. Wir werden uns bewusst, wo wir gerade stehen und wo unsere Verbesserungsbereiche liegen.

3. DIN ISO 14001

Die Einführung des Umweltmanagementsystems DIN ISO 14001 soll bis Ende 2025 abgeschlossen sein. Das Ziel besteht darin, bereits im Jahr 2023 die Zentralbereiche zertifizieren zu lassen. Dieses Ziel wurde mit einer hohen Priorität bewertet, da wir durch die Einführung des Umweltmanagementsystems unsere allgemeine Nachhaltigkeitsleistung positiv beeinflussen. Außerdem steigen die Kundenanfragen bezüglich dieser Zertifizierung.

4. Environmental Product Declarations

Im Berichtsjahr 2022 haben wir daran gearbeitet, Environmental Product Declarations (EPDs) zu erreichen. Unser Ziel ist es, im Jahr 2023 die ersten EPDs für die Produktgruppen siFramo und Rohrlager zu veröffentlichen. Anschließend werden weitere Produktgruppen folgen. EPDs gehören zu den wichtigsten Nachhaltigkeitszielen, da wir so Angaben zu den Umweltauswirkungen unserer Produkte auf Produktgruppenebene machen können.

5. Nachhaltigkeitsbericht

Ein Ziel, das wir ab dem Jahr 2022 jedes Jahr erreichen möchten, ist die Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts für das vergangene Jahr, um die Transparenz zu erhöhen. Der vorliegende Bericht ist unser erster Bericht.

6. Ladeinfrastruktur und Umstellung des Fuhrparks

Ein weiteres Ziel, das bis Ende des Jahres 2025 erreicht wird, ist die Bereitstellung einer ausreichenden Ladeinfrastruktur an all unseren eigenen Standorten. Die Umstellung des Fuhrparks auf elektrische Antriebe soll bis Ende 2028 abgeschlossen sein.

7. Greenhouse Gas Protocol

Bei der Ermittlung und Kompensation der Emissionen, orientieren wir uns am "Greenhouse Gas Protocol". Ab dem Kalenderjahr 2024 werden die Emissionen aus Scope 1 und Scope 2 Aktivitäten, sowie dem Reiseverkehr vollständig kompensiert. Ab dem Kalenderjahr 2025 werden auch die Emissionen der vorgelagerten Scope 3 Aktivitäten pauschal kompensiert. Dieses Ziel hat für uns eine weniger hohe Priorität, da wir derzeit schon daran arbeiten und das Ziel im kommenden Jahr erreichen werden.

Nachhaltigkeitsmanagement Für die Erreichung unserer strategischen Nachhaltigkeitsziele ist eine Nachhaltigkeitsmanagerin verantwortlich. Die Zielerreichung wird von der Geschäftsleitung überwacht. Unsere Nachhaltigkeitspolitik, die sich von unserer zentralen Nachhaltigkeitsstrategie ableitet, orientiert sich an den 17 Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen. In unserer Nachhaltigkeitspolitik konzentrieren wir uns auf die Ziele, auf die wir einen maßgeblichen Einfluss haben und somit direkt zur Zielerreichung beitragen können.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Unsere Produkte durchlaufen die nachfolgend beschriebene Wertschöpfungskette:

1. Die Produkte werden von externen Produzenten hergestellt. Der Lieferant beschafft Rohstoffe und Zukaufteile (DIN-Teile und Zeichnungsteile)
2. Der Lieferant fertigt die Produkte durch Stanzen, Profilieren etc. an. Die Oberflächenbehandlung erfolgt sowohl extern als auch intern beim Lieferanten
3. Nach der Fertigstellung werden die Produkte an uns geliefert, wo sie gelagert oder für den Weitertransport an den Kunden vorbereitet werden

Grundsätzlich haben unsere Pool-Lieferanten den Supplier Code of Conduct zur Kenntnis genommen. Dies ist eine Voraussetzung, um als Sikla Pool Lieferant auch in Zukunft tätig zu sein. Folgende Nachhaltigkeitsaspekte werden bei unseren Lieferanten besonders beachtet: Der Rohstoffeinkauf und die Beschaffung der Zukaufteile finden nach Möglichkeit lokal statt. Bei der Verpackung bevorzugen wir recyclebares Material. Die Nachhaltigkeitsaspekte werden durch Lieferantenaudits überprüft. In Absprache mit dem Lieferanten

können Audits vor Ort von uns oder einem von uns beauftragten Dritten durchgeführt werden. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie die im Verhaltenskodex beschriebenen Grundsätze und Anforderungen an ihre Subunternehmen und Lieferanten kommunizieren und bei der Auswahl und während der Geschäftsbeziehung berücksichtigen. Ökologische Probleme, die in der Wertschöpfungskette unserer Produkte auftreten, sind zum einen der Einsatz energieintensiver Rohmaterialien wie Stahl. Zum anderen stellen nachgelagerte energieintensive Fertigungsprozesse wie Oberflächenbehandlung und Blechumformung/Profilierung allgemein ein ökologisches Problem dar. Darüber hinaus ist der Transport von Rohstoffen und Zukaufteilen sowie von Produkten zu uns und von uns zum Kunden ein ökologisches Problem. Potenzielle Lösungsansätze bestehen in einem Austausch mit Lieferanten zu relevanten Themen wie CO₂-reduziertem Stahl. Die bei Transportvorgängen entstehenden Emissionen können durch den Einsatz nachhaltiger Transportunternehmen oder den Einsatz von Elektrofahrzeugen reduziert werden. Grundsätzlich versenden wir nur das Notwendigste per Luftfracht, um den Emissionsaustausch zu verringern. Wir kommunizieren die ökologischen Probleme und entsprechende Lösungsansätze an unsere Lieferanten. Das Ziel besteht darin, durch die Kommunikation die Abstimmung und Umsetzung individueller Maßnahmen zur Verbesserung der Nachhaltigkeit zu erreichen. Die Sensibilisierung der Lieferanten erfolgt durch die Aufforderung zur Unterzeichnung unseres Verhaltenskodex für Lieferanten (Supplier Code of Conduct).

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Eine Nachhaltigkeitsmanagerin übernimmt die operative Verantwortung für alle Nachhaltigkeitsthemen. Die beauftragte Person widmet sich ausschließlich dem Nachhaltigkeitsmanagement. Auf Führungsebene ist das Thema Nachhaltigkeit dem Geschäftsführer Dieter Klauß zugeordnet.

6. Regeln und Prozesse

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

Der Nachhaltigkeitsgedanke ist in den Unternehmensgrundsätzen verankert und spiegelt sich somit in unseren Unternehmenswerten wider. Neben dem ökologischen Nachhaltigkeitsgedanken ist festgelegt, dass wir einen erkennbaren Beitrag zur Erhaltung und Weiterentwicklung einer sozialen und freiheitlichen Wirtschaftsordnung leisten. Im Managementhandbuch ist folgender Grundsatz verankert: "Wir stehen für fairen Wettbewerb, faire Lieferantenbeziehungen sowie Verlässlichkeit und Stabilität gegenüber Marktpartnern und Mitarbeitern. Alle Mitarbeiter erhalten die notwendigen fachlichen, methodischen und sozialen Qualifikationen für die zu erfüllenden Aufgabenstellungen. Um Qualität dauerhaft und wirtschaftlich zu erzielen, übernehmen alle im Unternehmen die Verantwortung für die Qualität ihrer Arbeit. Wir sind bestrebt, unsere begrenzten Mittel stets wirtschaftlich optimal zu nutzen. Wir nehmen dabei Rücksicht auf die Ökologie und fördern recyclingfähige Produkte, wo immer dies möglich ist." Unsere Mitarbeitenden sind verpflichtet, gemäß der [Nachhaltigkeitspolitik](#) zu handeln. Die Nachhaltigkeitspolitik ist Bestandteil des Einarbeitungsplans, sodass jeder Mitarbeitende von Anfang an über die Nachhaltigkeitsgrundsätze bei Sikla informiert ist. Beispielsweise wird durch die geplante Einführung des ISO 14001 Umweltmanagements, an dem abteilungsübergreifend gearbeitet wird, die Relevanz des Themas Nachhaltigkeit unter den Mitarbeitenden verdeutlicht. Durch die Bereitstellung eines E-Learnings zum Thema Nachhaltigkeit soll im kommenden Jahr das Wissen im Bereich Nachhaltigkeit aktiv bei den Mitarbeitenden geschult werden.

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.

Folgende Kennzahlen werden im sozialen Bereich erhoben: der Anteil von Frauen im Unternehmen, der Anteil von Frauen in Führungspositionen, die Anzahl der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund und der Anteil der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund in Führungspositionen. Im ökologischen Bereich werden folgende Kennzahlen erfasst: der Stromverbrauch, der Gasverbrauch, der Wasserverbrauch sowie der Verbrauch von Benzin und Diesel. Zusätzlich wird die jährliche Abfallmenge in Tonnen festgehalten. Ökonomische Kennzahlen (z.B.: Umsatz, Ergebnis vor Steuern...) werden aus der Bilanz entnommen.

Die genannten Kennzahlen werden jährlich im Intranet auf der zentralen Nachhaltigkeitsseite gesammelt. Die verantwortlichen Abteilungen tragen die Daten eigenständig ein. Weitere Daten werden vom Controlling aus dem Enterprise Resource Planning (ERP)- bzw. Finanzbuchhaltungssystem sowie aus dem Personalmanagementsystem in einem modernen Content-Management-System gepflegt.

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.

Wir legen großen Wert darauf, unseren Mitarbeitenden, Lieferanten und Kunden ein fairer und verlässlicher Partner zu sein und gleichzeitig unserer Verantwortung in Staat und Gesellschaft gerecht zu werden. Unsere Unternehmens- und Einzelziele orientieren sich an folgenden grundsätzlichen Zielaussagen zur Unternehmenspolitik: **Werte** Unser Ziel ist es, Arbeitsplätze in selektierten Märkten mit weltweit führenden Marktpositionen zu sichern und Werte zu steigern. Die Schaffung von Werten ist die Voraussetzung für langfristigen Erfolg. Deshalb pflegen wir seit Jahrzehnten ein partnerschaftliches Betreuungskonzept mit unseren Kunden. **Wachstum**

Wir bevorzugen Profitabilität gegenüber unkontrolliertem Wachstum. Wir bekennen uns zum Leistungsprinzip und streben den internationalen Vergleich mit den Besten unserer Wettbewerber an. Dabei halten wir uns an den formulierten und vereinbarten Sikla Kodex und richten uns nach jährlichen divisionalen und regionalen Planungen. **Kunden** Der Kunde und die Erfüllung höchster Kundenanforderungen stehen bei uns im Mittelpunkt. Wir leben Kundennähe durch regionale Präsenz und vertiefen sie durch vertrauensbildende Kundenansprache. Eine professionelle Infrastruktur gewährleistet den bestmöglichen Service am Kunden. **Innovation** Wir schaffen Freiräume für Kreativität und Eigeninitiative und nutzen Team- und Projektarbeit zur Verbesserung und Innovation. Wir nutzen das Wissen unserer Kollegen, um Fragestellungen aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten und führende Lösungen im Markt zu finden. Wir betrachten unterschiedliche Meinungen als Chance und Konflikte als Möglichkeit, neue Lösungswege zu entdecken. Fehler können passieren; wir nutzen sie, um besser zu werden. **Mitarbeiter** Wir praktizieren einen kooperativen Führungsstil, der sich an die jeweilige Situation anpasst. Der Mensch steht bei uns im Mittelpunkt. Wir streben danach, als Unternehmen und Arbeitgeber eine hohe Anziehungskraft auszustrahlen. Wir beziehen Mitarbeitende in Entscheidungsprozesse ein und stellen sicher, dass klare und verbindliche Entscheidungen getroffen werden. Wir ergreifen aktive Maßnahmen zur Steigerung der beruflichen Leistungsfähigkeit und achten dabei nachhaltig auf die Gesundheits- und Privatanliegen der Mitarbeitenden. **Qualität und Umwelt** Wir stehen für fairen Wettbewerb, faire Lieferantenbeziehungen sowie Verlässlichkeit und Stabilität gegenüber Marktpartnern und Mitarbeitern. Alle Mitarbeitenden erhalten die notwendigen fachlichen, methodischen und sozialen Qualifikationen, um ihre Aufgaben erfüllen zu können. Um Qualität dauerhaft und wirtschaftlich zu erzielen, übernimmt jeder im Unternehmen die Verantwortung für die Qualität seiner Arbeit. Wir streben danach, unsere begrenzten Ressourcen stets wirtschaftlich optimal zu nutzen. Dabei berücksichtigen wir die Ökologie und fördern recyclingfähige Produkte, wo immer dies möglich ist. **Kontinuierliche Verbesserung** Unsere Produkte und Prozesse unterliegen einem ständigen Verbesserungsprozess. Durch kontinuierliche Qualifizierung und eine positive Einstellung zum ständigen Wandel gelingt es uns, das Gute immer wieder durch das Bessere zu ersetzen. Wir haben den Mut, unsere eigene Meinung zu vertreten. Dabei stehen wir konstruktiver Kritik offen gegenüber und sind bereit zur Selbstkritik. Wir verpflichten uns, alle **lokalen Gesetze und Verordnungen** einzuhalten.

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.

Wir haben derzeit kein Vergütungssystem oder ein anderes nicht monetäres Anreizsystem, das Nachhaltigkeitsziele für unsere Mitarbeitenden und Führungskräfte integriert. Es sind auch keine Pläne dafür vorhanden. Um eine angemessene Vergütung für alle unsere Mitarbeitenden sicherzustellen, haben wir interne Gehaltsbänder definiert, die Faktoren wie Tätigkeit, Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Qualifikation berücksichtigen.

Die Entlohnung und weitere Leistungen entsprechen mindestens den lokalen gesetzlichen Vorgaben und orientieren sich an den branchenüblichen Standards des jeweiligen Landes. Unsere Mitarbeitenden erhalten pünktlich und zuverlässig ihr Gehalt. Wir bemühen uns auch, attraktive Zusatzleistungen anzubieten, die den lokalen Anforderungen und Gegebenheiten entsprechen und regelmäßig aktualisiert werden.

Die Überwachung der Zielerreichung, die mit den Mitarbeitenden und der Geschäftsleitung vereinbart wurde, findet nicht statt. Informationen werden im Rahmen von Abteilungsbesprechungen, Personalgesprächen oder Betriebsversammlungen kommuniziert. Bei uns existiert kein Aufsichts- oder Betriebsrat. Bisher sind die Nachhaltigkeitsziele kein Bestandteil der Bewertung der obersten Führungsebene.

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.

Wir beabsichtigen nicht, diese Informationen öffentlich zugänglich zu machen. Sie sind vertraulich und aus Gründen des Wettbewerbs sollen sie nicht weitergegeben werden.

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

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

Wir beabsichtigen nicht, diese Informationen öffentlich zugänglich zu machen. Sie sind vertraulich und aus Gründen des Wettbewerbs sollen sie nicht weitergegeben werden.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Die interessierten Parteien wurden im Rahmen eines Workshops identifiziert. Interessierte Parteien: Mitarbeitende, Eigentümer, Kunden, Lieferanten und Dienstleister, Vertriebspartner, Gesetzgeber und Behörden, Interessenvertretungen und Branchenverbände, Gemeinde und Nachbarn, Medien und Wettbewerber. Der Dialog mit unseren interessierten Parteien erfolgt über verschiedene Informationswege. Zum Beispiel werden Kundenanliegen an den Außendienst herangetragen, Mitarbeiter wenden sich an die Führungskräfte, und während der regelmäßig stattfindenden Betriebsversammlungen findet ein Dialog statt. Die Anliegen werden kanalisiert und im monatlichen Geschäftsführungsmeeting diskutiert.

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.

Im Jahr 2022 wurden seitens der Stakeholder keine relevanten Themen oder Anliegen verzeichnet.

10. Innovations- und Produktmanagement

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

Nachhaltigkeit der Produkte und Dienstleistungen Unsere wesentlichen Produkte und Dienstleistungen bestehen aus Stahlbauteilen für die Befestigungstechnik und Softwareapplikationen. Einige unserer wesentlichen Produkte stehen in direktem Wettbewerb zum herkömmlichen Stahlbau. Unsere Produkte zeichnen sich durch geringeres Gewicht und einfache Montage (Schrauben statt Schweißen) aus. Dies entlastet das Handwerk und reduziert unsere Transportemissionen, da wir beispielsweise für die gleiche Menge an Stahlträgern weniger LKW-Ladungen mit siFramo benötigen. Die Werkstoffe unserer Produkte und ihre quasi statische Anwendung gewährleisten eine wartungsfreie, lange Lebensdauer. Unsere Korrosionsschutzsysteme tragen ebenfalls zu dieser Langlebigkeit bei. Wir bevorzugen eine automatisierte Herstellung unserer Produkte, um körperliche Belastungen durch monotone Arbeitsschritte in der Massenfertigung zu minimieren. Unsere Produktdesigns sind darauf ausgerichtet. Die Automatisierung ermöglicht zudem die lokale Beschaffung, da sie Wettbewerbsfähigkeit im Vergleich zu Billiglohnländern schafft. Unsere Produkte lassen sich leicht demontieren und recyceln, was eine gute Wiederverwertbarkeit ermöglicht. Durch unsere Softwareapplikationen optimieren wir die Planung von Bauprojekten und sorgen für korrekte Montagen während der Durchführung. Wir setzen Standards für Werkstoffe (Materialdatenbank), reduzieren den Materialeinsatz durch optimierte Formgebung, Prototypen und Lastsimulation und verringern den Einsatz energieintensiver Fertigungsschritte und -verfahren wie Schweißen. Dadurch schonen wir Ressourcen. Durch enge Abstimmung mit unseren Landesgesellschaften und monatliche Treffen mit allen Geschäftsführern berücksichtigen wir deren Ideen und Innovationen in Bezug auf Benutzerfreundlichkeit, um nachhaltige Produktdesigns zu ermöglichen. Da wir nicht selbst produzieren, sondern die verlängerte Werkbank nutzen, beziehen wir unsere Produzenten bereits in der Konstruktionsphase ein. Dadurch können Aspekte der Fertigungsoptimierung, Materialauswahl und Materialeinsatz frühzeitig berücksichtigt und die Verarbeitbarkeit bei zukünftigen Anwendern und Endkunden überprüft werden. Dies spart Kosten, schont Ressourcen und verkürzt Prozesszeiten in der Herstellung und Verarbeitung.

Bei der Auswahl unserer Produzenten achten wir auf möglichst

umweltschonende Produktionsverfahren und streben weiterhin eine Beschaffungsquote von 92% in Deutschland und Europa an. Unser neu entwickeltes System wird ausschließlich in Deutschland und im nahen europäischen Umland gefertigt. Durch selbsterklärende Produkte ermöglichen wir auch Fachpersonal mit weniger spezifischen Kenntnissen die Verarbeitung unserer Komponenten, was zu mehr Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt führt. Durch die Berücksichtigung der Demontage bei der Entwicklung neuer Produkte erleichtern wir den Rückbau von Anlagen und ermöglichen eine einfachere Materialtrennung für die Entsorgung.

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)

Der Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt oder sozialen Faktoren durchlaufen beträgt 0%. Im Jahr 2022 wurde noch nicht nach Umwelt- oder Sozialfaktoren geprüft, da wir uns erst seit Herbst 2022 aktiv mit dem Nachhaltigkeitsmanagement befassen und eine Nachhaltigkeitsmanagerin beschäftigen. Im folgenden Jahr ist keine positive oder negative Auswahlprüfung der Finanzanlagen nach Umwelt- oder sozialen Faktoren geplant, da wir andere Nachhaltigkeitsthemen höher priorisiert haben. In den darauffolgenden Jahren ziehen wir eine Auswahlprüfung der Finanzanlagen nach Umwelt oder Sozialfaktoren in Betracht.

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.

Als nichtproduzierendes Unternehmen ist unser ökologischer Fußabdruck vor allem durch Energieverbrauch und Logistik geprägt.

Hinsichtlich der Materialien, der von uns bezogenen Produkte, macht Stahl ca. 82% aus. Weiter kommen bei unseren Lieferanten Aluminium, sowie in geringen Mengen Kunststoffe zum Einsatz. Als Verpackungsmaterial nutzen wir hauptsächlich Kartonagen, Folien und Holzpaletten.

Der von uns genutzte Strom besteht aus dem regionalen Energiemix in Villingen-Schwenningen und in Hagen. Auf dem Gebäudedach in Villingen-Schwenningen ist eine Photovoltaikanlage installiert. Die Gebäude wurden 2022 mit Erdgas beheizt.

Da wir konsequent auf das Prinzip der verlängerten Werkbank setzen, fällt lediglich Abfall für Verpackungsmaterial, wie Papier und Kartonagen, Kunststoffe, Holz und Metallabfälle sowie in geringen Teilen gemischte Bio- und Siedlungsabfälle an. Außerdem werden beim Warentransport Kraftstoffe verbraucht.

Derzeit arbeiten wir daran, die Auswertung unserer Verbrauchsdaten sowie Kennzahlen über unser Datenvisualisierungs- und ermittlungstool aufzubauen. Wir planen mit der Aufsetzung des Tools bis spätestens Ende 2023. Zudem sind wir dabei, eine Datenbank zur Auswertung unserer umweltrelevanten Kennzahlen aufzubauen. Als ersten Schritt wurde für jede Gesellschaft eine Abfrage der Verbräuche im internationalen Intranet erstellt, und die Daten für die Jahre 2020 und 2021 liegen bereits vor.

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.

ISO 14001 Umweltmanagement

Am Ende des Jahres 2022 haben wir uns für den Aufbau eines Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 entschieden. Ziel ist es, unser Umweltmanagement strukturierter aufzubauen, um so Umweltrisiken zu vermeiden. Wir haben umfassende Vorbereitungen für die Einführung eines Umweltmanagementsystems in den Zentralbereichen getroffen. Hierfür haben wir ein Projektteam definiert und einen detaillierten Projektplan erstellt. Spätestens Ende des Jahres 2023 ist die Einführung des ISO14001 Umweltmanagements in den Zentralbereichen abgeschlossen.

Environmental Product Declarations (EPD) Schrittweise werden wir den CO₂ (Äquivalente-)-Fußabdruck unserer Produkte ermitteln und in Form von Umweltproduktdeklarationen (engl.: EPD) in unseren Unterlagen zur Verfügung stellen. Wir haben bereits mit der Erstellung von EPDs für die Produktgruppen siFramo und Rohrlager begonnen. Die EPDs für siFramo und Rohrlager werden im Juli 2023 veröffentlicht. Die Veröffentlichung weiterer EPDs ist für das Jahr 2024 geplant. Eine EPD ist ein Umweltkennzeichen, also ein Dokument, das die umweltrelevanten Eigenschaften eines bestimmten Produkts anhand neutraler und objektiver Daten darstellt.

Umstellung auf energiesparende LED-Beleuchtung Wir haben eine Umrüstung der Beleuchtung im Lager auf energieeffiziente LED-Beleuchtung vorgenommen um Ressourcen zu schonen. **Verwendete Materialien**

Unsere Produkte bestehen hauptsächlich aus Stahl, der mit ungiftigen Korrosionsschutzsystemen behandelt wird. Der Einsatz von Kunststoffen wird auf ein Minimum reduziert und es werden keine umweltschädlichen Bestandteile verwendet. Der Einsatz von Verbundstoffen wird weitgehend vermieden. Falls dies nicht möglich ist, verwenden wir leicht entsorgbare Materialien auf GFK-Basis. Alle Bestandteile sind in den Werkszeichnungen definiert und werden so weit wie möglich gekennzeichnet sein. Durch den Einsatz innovativer Konstruktionsmethoden können die Produkte bei vergleichbarer Stabilität um bis zu 70 % leichter hergestellt werden. Dadurch wird der CO₂-Ausstoß während der Herstellung, des Transports und der Handhabung vor Ort verringert.

Langlebigkeit Unsere Produkte zeichnen sich durch eine hohe Langlebigkeit aus und haben eine Lebensdauer, die derjenigen der damit ausgestatteten Gebäude und Anlagen entspricht. Sie können im Rahmen einer Kreislaufwirtschaft demontiert und wiederverwendet werden. Dies ermöglicht eine nachhaltige Nutzung der Ressourcen und trägt zur Reduzierung des Abfallaufkommens bei.

Risiken

Da wir konsequent das Prinzip der verlängerten Werkbank nutzen, haben wir keine eigene Fertigung. Unsere Umweltrisiken resultieren aus unseren wesentlichen Umweltaspekten: Energieverbrauch und Logistik. Das heißt, unser Treibhausgasausstoß stellt ein Risiko für die Umwelt dar. Alle anderen Risiken sind in unserer Wertschöpfungskette vorgelagert. Wir haben einen [Verhaltenskodex für unsere Lieferanten](#) entwickelt und setzen das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz freiwillig bis Ende des Jahres 2025 um.

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.

Bisher erfolgte keine Erfassung der verwendeten (nicht) erneuerbaren Materialien, da dies bislang nicht zu unseren vorrangigen Schwerpunkten zählte.

Die Gesamtmenge des im Jahr 2021 beschafften Verpackungsmaterials betrug etwa 42 Tonnen. Die Gesamtmenge des im Jahr 2022 beschafften Verpackungsmaterials betrug etwa 44 Tonnen. Es handelt sich um Kartonagen, Folienmaterial, Umreifungsbänder aus Kunststoff und Holzpaletten.

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.

Stromverbrauch 2021: 443.801 kWh.

Stromverbrauch 2022: 451.640 kWh

Durch die PV-Anlage in Villingen-Schwenningen wurde 98.900 kWh Strom erzeugt und in das Netz eingespeist. Wir nutzen den Strommix unserer regionalen Stadtwerke. In Folge des Ukraine-Kriegs und der angespannten Versorgungslage hat der Anteil an erneuerbarem Strom im Strommix stark geschwankt. Es war uns in der Phase nicht möglich auf einen Ökostromtarif zu wechseln. Wir werden im nächsten Jahr erneut mit den Stadtwerken in Kontakt treten, um den Bezug von Energien aus erneuerbaren Quellen zu verhandeln und eine Entscheidung zu treffen.

Der Kraftstoffverbrauch unserer Dienstfahrzeuge belief sich auf 321.100 Liter Diesel und 54.910 Liter Benzin. Durch die Umstellung des Fuhrparks auf Elektrofahrzeuge bis Ende des Jahres 2025 werden wir den Kraftstoffverbrauch minimieren.

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.

Bisher wurde die Wirksamkeit der von uns umgesetzten Maßnahmen, darunter die Umrüstung auf LED-Beleuchtung im Lager, nicht überwacht. Im Rahmen der Einführung des Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 wird ein Umweltprogramm mit spezifischen Maßnahmen und einer Überwachung der Umsetzung eingeführt. Die Einführung des Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 erfolgt im Jahr 2023. Die Verbrauchsdaten werden ab dem Zeitpunkt der Einführung genau erhoben und die Einsparungen in unserem Umweltprogramm dokumentiert um die Wirksamkeit der geplanten Maßnahmen überprüfen zu können.

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 2021: 901m³

Wasserverbrauch 2022: 841m³

Es handelt sich ausschließlich um Grundwasser aus dem kommunalen
Trinkwassernetz.

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.

Das Nachhaltigkeitsmanagement wurde Ende 2022 aktiv eingeführt. Vorher war das Gesamtgewichts des Abfalls von geringer Bedeutung und wurde deshalb nicht erfasst. Wir planen die Erfassung des Gesamtgewichts des Abfalls für das Berichtsjahr 2023.

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.

Da wir keine eigene Fertigung haben, ist die größte Emissionsquelle der Warentransport. Derzeit erfassen wir die THG-Emissionen noch nicht. Dies ist aber wie folgt geplant: **Zeitachse zur Erreichung der Klimaneutralität**
Bis Ende 2023 Abschluss der Datenaufnahme und Ermittlung des CO₂-Äquivalent-Verbrauchs für die Aktivitäten im Scope 1 und Scope 2. Bis Ende 2025 Die Datenaufnahme für den vor- und nachgelagerten Scope 3 Bereich ist abgeschlossen. Alle Hersteller sind verpflichtet, bis Ende 2035 klimaneutral zu wirtschaften. Bis Ende 2029 Die Aktivitäten im Hinblick auf den Scope 3 sind abgeschlossen. Kompensation der unvermeidlichen CO₂-Emissionen Ab dem Kalenderjahr 2024 werden wir die Emissionen der Scope 1 und Scope 2 Aktivitäten sowie den Reiseverkehr vollständig kompensieren. Ab dem Kalenderjahr 2025 werden wir die Emissionen der vorgelagerten Scope 3 Aktivitäten pauschal kompensieren. Ab dem Kalenderjahr 2030 werden wir als 100% klimaneutrales Unternehmen in allen Bereichen operieren und unvermeidbare Emissionen kompensieren. Sikla bezieht seinen Strom zukünftig so weit wie möglich aus regenerativen Quellen. Dabei berücksichtigen wir die lokalen Angebote der jeweiligen Länder. Weitere Informationen finden Sie oben. Für die Produktgruppen Rohrlager und siFramo haben wir eine Umweltproduktdeklaration (EPD) erstellt. Am Standort in Villingen-Schwenningen haben wir eine Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge

geschaffen. Bisher wurden keine Reduktionsberechnungen durchgeführt. Für das kommende Berichtsjahr 2023 sind Berechnungen gemäß dem GHG-Protokoll geplant.

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.

Bisher wurden keine Berechnungen durchgeführt. Für das Berichtsjahr 2023 ist geplant, die Emissionen gemäß dem GHG-Protokoll zu berechnen.

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.

Bisher wurden keine Berechnungen durchgeführt. Für das Berichtsjahr 2023 ist geplant, die Emissionen gemäß dem GHG-Protokoll zu berechnen.

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.

Bisher wurden keine Berechnungen durchgeführt. Für das Berichtsjahr 2023 ist geplant, die Emissionen gemäß dem GHG-Protokoll zu berechnen.

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.

Bisher wurden keine Berechnungen durchgeführt. Für das Berichtsjahr 2023 ist geplant, die Emissionen gemäß dem GHG-Protokoll zu berechnen.

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.

Derzeit sind wir dabei, eine umfassende HR-Policy zu entwickeln. Bis zum Ende des Jahres 2023 werden wir eine globale HR-Policy mit klaren Vorgaben und Zielen erstellen, die weltweit umgesetzt und kommuniziert wird. Diese Policy umfasst verschiedene Bereiche wie Menschenrechte, Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion, Arbeitsrechte, Gesundheitsschutz, Arbeitsbedingungen, Karrieremanagement, Schulungen, familienfreundliche Programme, Führungssystem, Arbeitsrichtlinien, Integrität, Wettbewerb und Datenschutz. Wir lehnen jegliche Form von Zwangsarbeit und Kinderarbeit entschieden ab. In unserem Unternehmen werden keine Arbeitnehmer unter 15 Jahren (in bestimmten Ländern unter 14 Jahren) beschäftigt. Darüber hinaus sind Personen unter 18 Jahren keinen Risiken im Zusammenhang mit Chemikalien, Pestiziden, Staub, übermäßiger Kälte, Hitze oder Lärm ausgesetzt. Wir halten uns auch an die Vorgaben der lokalen und nationalen Jugendarbeitsschutzgesetze. Diskriminierung von Mitarbeitenden aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität lehnen wir strikt ab. Wir halten uns an die geltenden Gleichbehandlungsgesetze und respektieren die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte eines jeden Einzelnen. Im Rahmen unseres standardisierten Bewerbungsprozesses sind alle Angaben freiwillig, einschließlich des Anhangs eines Bewerbungsfotos sowie der Angabe von Geschlecht oder Alter. Dies ermöglicht es uns, Diskriminierung aufgrund des äußeren Erscheinungsbilds, des Alters oder des Geschlechts zu vermeiden. Wir bieten allen unseren Mitarbeitenden gleiche Aufstiegschancen und unterstützen sie bei einem Wechsel auf andere Positionen innerhalb des Unternehmens oder in anderen Landesgesellschaften. Mobbing unter unseren Mitarbeitenden wird ausdrücklich abgelehnt. Wir haben immer ein offenes Ohr für unsere Mitarbeitenden und ergreifen individuelle Maßnahmen im Falle eines Vorfalls, in Absprache mit den betroffenen Personen. Wir engagieren uns aktiv in

lokalen Spenden- und Hilfsaktionen sowie in sozialen Projekten in direkter Nähe unserer Standorte. Mit all unseren Mitarbeitenden führen wir regelmäßig, mindestens einmal jährlich, standardisierte Mitarbeitergespräche durch. Im Bewerbungsprozess übernehmen wir die Recruitingkosten, Einstellungsgebühren und Reisekosten der Bewerberinnen und Bewerber. Durch den Einsatz unserer globalen Recruitingsoftware gewährleisten wir ein transparentes Einstellungsverfahren. Einstellungsentscheidungen werden in multidisziplinären Teams getroffen, dokumentiert und die Gründe für Absagen in Kennzahlen regelmäßig erfasst. Bisher (Stand 2022) haben die Mitarbeitenden noch keine aktive Beteiligung am Nachhaltigkeitsmanagement. Ab dem kommenden Jahr werden die Mitarbeitenden jedoch durch E-Learning-Schulungen im Bereich Nachhaltigkeit geschult.

Wir sind ein international tätiges Unternehmen mit einer Holding-Struktur. Mit 19 Landesgesellschaften in 17 Ländern und 35 internationalen Vertriebspartnern sind wir weltweit präsent. Aufgrund unserer Gründung in Deutschland werden die meisten unserer Standards und Prozesse so auch in anderen Ländern implementiert und bei Bedarf durch lokale Anforderungen ergänzt. Durch die Zugehörigkeit aller zentralen Funktion und Abteilungen (Qualitätsmanagement, Research & Development, Einkauf, Controlling, IT, HR) werden deutsche Regelungen umgesetzt und falls lokal strenger zu handhaben, in den Ländern angepasst. Hierbei sprechen wir von Regelungen rund um Datenschutz, IT-Sicherheit, Lieferantenpolitik, Produktionsverfahren, Menschenrecht, Arbeitsrecht und Gesundheitsschutz. Wir sehen keine Risiken, die sich negativ auf Arbeitnehmerrechte auswirken. Wir lehnen jegliche Form von Zwangsarbeit und Kinderarbeit strikt ab. In unserem Unternehmen beschäftigen wir keine Arbeitnehmer unter 15 Jahren (in bestimmten Ländern unter 14 Jahren). Es gibt auch keine Personen unter 18 Jahren, die Risiken im Zusammenhang mit Chemikalien, Pestiziden, Staub, übermäßiger Kälte, Hitze oder Lärm ausgesetzt sind. Darüber hinaus halten wir uns an die Vorgaben der lokalen und nationalen Jugendarbeitsschutzgesetze. Sikla lässt seine Produkte in marktnahen Produktionsstätten herstellen. Über 90% unserer Produktion erfolgt in Mittel- und Osteuropa. Langfristige und vertrauensvolle Beziehungen sowie ein mit unseren Lieferanten vereinbarter Verhaltenskodex ermöglichen es Sikla, seine Wertschöpfungskette gemäß den eigenen Anforderungen zu gestalten und soziale Standards umzusetzen.

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.

Bis zum Ende des Jahres 2023 werden wir eine globale HR-Policy mit klaren Vorgaben und Zielen erstellen, die weltweit umgesetzt und kommuniziert wird. Diese Policy umfasst verschiedene Bereiche wie Menschenrechte, Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion, Arbeitsrechte, Gesundheitsschutz, Arbeitsbedingungen, Karrieremanagement, Schulungen, familienfreundliche Programme, Führungssystem, Arbeitsrichtlinien, Integrität, Wettbewerb und Datenschutz. In unserem Unternehmen pflegen wir einen offenen, wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander. Wir begegnen uns freundlich und arbeiten gemeinsam auf Augenhöhe. Wir lehnen jegliche Form der Benachteiligung von Mitarbeitenden aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Identität ab. Wir halten uns strikt an die geltenden Gleichbehandlungsgesetze und respektieren die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen. Im Rahmen unseres standardisierten Bewerbungsprozesses sind alle Angaben freiwillig, einschließlich des Anhangs eines Bewerbungsfotos sowie der Angabe des Geschlechts oder Alters. Dadurch möchten wir Diskriminierung aufgrund des Aussehens, Alters oder Geschlechts vermeiden. Wir bieten allen Mitarbeitenden gleiche Chancen auf beruflichen Aufstieg und fördern und unterstützen den Wechsel in andere Positionen innerhalb des Unternehmens oder auch in andere Landesgesellschaften. Mobbing unter unseren Mitarbeitenden wird ausdrücklich abgelehnt. Wir legen großen Wert auf eine offene Kommunikation und stehen immer für Anliegen und Probleme zur Verfügung. Im Falle von Vorfällen ergreifen wir individuelle Maßnahmen in Absprache mit den betroffenen Personen. Wir engagieren uns aktiv in lokalen Spenden- und Hilfsaktionen sowie in sozialen Projekten in unmittelbarer Nähe unserer Standorte. Regelmäßig berichten wir über Kennzahlen zur Gleichberechtigung von Mitarbeitenden aus Minderheiten- oder schutzbedürftigen Gruppen im Verhältnis zur gesamten Organisation. Hierzu zählen beispielsweise Informationen über ausländische Mitarbeitende in Führungspositionen, Frauen in Führungspositionen oder den Anteil dieser Personengruppen im Gesamtunternehmen. Um eine angemessene Vergütung für alle Mitarbeitenden zu gewährleisten, haben wir interne Gehaltsbänder definiert, die Faktoren wie Tätigkeit, Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Qualifikation berücksichtigen. Die Entlohnung und Zusatzleistungen entsprechen mindestens den geltenden lokalen gesetzlichen Vorgaben und orientieren sich an den branchenüblichen Standards auf nationaler Ebene. Unsere Mitarbeitenden werden pünktlich und zuverlässig entlohnt. Darüber hinaus bemühen wir uns, attraktive Zusatzleistungen anzubieten, die über das Arbeitsentgelt hinausgehen. Diese Leistungen sind an die lokalen Anforderungen und Gegebenheiten angepasst und werden kontinuierlich aktualisiert. Die in dieser Hinsicht von uns gesetzten Grundsätze, Maßstäbe und Ziele wurden erfolgreich erreicht.

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.

Bis zum Ende des Jahres 2023 werden wir eine globale HR-Policy mit klaren Vorgaben und Zielen erstellen, die weltweit umgesetzt und kommuniziert wird. Diese Policy umfasst verschiedene Bereiche wie Menschenrechte, Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion, Arbeitsrechte, Gesundheitsschutz, Arbeitsbedingungen, Karrieremanagement, Schulungen, familienfreundliche Programme, Führungssystem, Arbeitsrichtlinien, Integrität, Wettbewerb und Datenschutz. Ziele im Bereich Weiterbildung, Gesundheitsmanagement und Demografie, die wir derzeit haben:

- Transparente Karrierewege
- Angebot an Ausbildungsplätze und Studienplätze in allen Landesgesellschaften
- Frühzeitige Nachfolgeplanung
- Flexibler Rentenübergang
- Möglichkeit für mobiles Arbeiten und Homeoffice
- Flexible Arbeitszeiten
- Eigenes Learningmanagementsystem

Die Ziele im Bereich Weiterbildung, Gesundheitsmanagement und Demografie wurden bereits erfolgreich in Deutschland umgesetzt. Unser Ziel ist die globale Ausweitung. Nach der globalen Ausrollung der genannten Punkte auf die anderen Landesgesellschaften, werden wir uns neue Ziele setzen.

Wir zeigen unseren Mitarbeitenden transparente und globaler Karrierewege und Entwicklungsmöglichkeiten weltweit auf. Dazu gehören klare Funktionsbeschreibungen, die die verschiedenen Karrierestufen, Aufgaben und erforderlichen Qualifikationen deutlich definieren. In regelmäßigen Mitarbeitergesprächen werden individuelle Karriereschritte besprochen und realistische Zielvereinbarungen getroffen. Wir fördern Berufsausbildung und berufsbegleitende Studiengänge und bieten Studierenden sowie Absolventen attraktive Einstiegsmöglichkeiten und Jobs.

Eine frühzeitige Nachfolgeplanung auf globaler Ebene und ein flexibler Rentenübergang sind uns wichtig. In persönlichen Krisensituationen bemühen wir uns, unsere Mitarbeitenden bestmöglich zu unterstützen. Dazu gehören Maßnahmen wie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder Sonderurlaubstage bei

Todesfällen naher Angehöriger. Wir bieten flexible Arbeitszeiten und ermöglichen je nach Tätigkeit mobiles Arbeiten und Homeoffice. Überstunden werden, sofern möglich, durch Freizeit ausgeglichen. Gesetzliche Feiertage sind grundsätzlich arbeitsfrei. In allen Bereichen streben wir an, nicht in der Nacht oder im Schichtbetrieb zu arbeiten, um attraktive Arbeitsbedingungen und eine gesunde Work-Life-Balance zu gewährleisten. Urlaube können nach Absprache mit Teamkollegen und Vorgesetzten frei geplant werden. Festgelegte Schließtage, an denen Mitarbeitende Urlaub nehmen müssen, gibt es kaum. Wir ermöglichen unseren Mitarbeitenden die Teilnahme an notwendigen ärztlichen Untersuchungen, in der Regel außerhalb der Arbeitszeit. In Ausnahmefällen oder gemäß lokalen gesetzlichen Vorgaben kann hiervon abgewichen werden. Zur Erfassung direkten Feedbacks unserer Beschäftigten und zur Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen führen wir regelmäßige Mitarbeiterzufriedenheitsumfragen durch. Alle unsere Mitarbeitenden nehmen an globalen Personalentwicklungsmaßnahmen und Trainingsangeboten teil. Wir fördern individuelle Trainingsmaßnahmen und stellen dafür jährlich angemessene Budgets zur Verfügung. Wir verfügen über ein eigenes Learning Management System, das interne Trainings in modernster Weise anbietet, verwaltet und dokumentiert. Wir produzieren eigene eLearnings zu relevanten Themen und bieten unseren Mitarbeitenden damit moderne und attraktive interne Schulungsmöglichkeiten. Darüber hinaus haben wir externe Lernbibliotheken wie LinkedIn Learning integriert, um zusätzliche Lernangebote auf Abruf bereitzustellen. Auch Sprachtrainings werden angeboten, um die internationale Zusammenarbeit zu erleichtern. Durch eine globale Qualifikationsmatrix behalten wir erforderliche Qualifikationen und Schulungen im Blick und steuern notwendige Nachqualifikationen entsprechend der Jobtitel unserer Mitarbeitenden. Unsere Mitarbeitenden werden gemäß den lokalen Vorgaben zu Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheitsrisiken unterwiesen. Über unser Learning Management System haben wir umfangreiche Berichtsmöglichkeiten zu Kennzahlen im Zusammenhang mit unseren Schulungen. Die in dieser Hinsicht gesetzten Grundsätze, Maßstäbe und Ziele wurden bei der Sikla GmbH erfolgreich erreicht. Wir sehen keine Risiken, die sich negativ auf die Qualifizierung unserer Mitarbeitenden auswirken könnten.

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. i. 0 ii. 6 Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten ≥ 1 Tag LTIR: 4,4 (Lost Time Injury Rate: Anzahl der Unfälle mit Ausfallzeit (1 Tag und mehr) pro 1 Million

Arbeitsstunden) Meldepflichtige Arbeitsunfälle je 1 Mio Arbeitsstunden: 4,4 (vgl. BGGW 14,99) **iii.** Insgesamt 9 Arbeitsunfälle, davon 3 meldepflichtige (ab 3 Tage Arbeitsunfähigkeit); UH Arbeitsunfälle.: 18,9 (vgl BGGW: 43,7) UH Arbeitsunfälle meldepflichtig: 9,5 (vgl. BGGW: 22,3) **iv.** Platzwunde, Schnittverletzungen und Quetschung/Prellung **v.** 677.151 **b.** wir beschäftigen keine Mitarbeiter, die nicht bei uns angestellt sind i. - ii. - iii. - iv. -
a. 1,7h **i.** weiblich = 1,6h, männlich = 1,8h **ii.** Führungskräfte = 2,18h, Außendienst = 1,78h; Innendienst = 1,65h, Logistik = 1,3h"

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.

a. Unser Managementsystem und unser Handbuch für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden über das Intranet allen Mitarbeitenden zugänglich gemacht. Dort sind auch die Ansprechpartner für dieses Thema aufgeführt. In diesem Bereich erhalten die Mitarbeitenden alle relevanten Informationen rund um Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. **b.** Der Arbeitsschutzausschuss trifft sich viermal im Jahr und setzt sich aus den Sicherheitsbeauftragten, dem Betriebsarzt, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem von der Geschäftsführung beauftragten Vertreter zusammen. Der Arbeitsschutzausschuss koordiniert und berät alle Angelegenheiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Betrieb. Dabei erfolgt eine Bewertung, Beratung und Vorbereitung von Entscheidungen sowie die Koordination von Planungen, Maßnahmen und Schritten zu folgenden spezifischen Themen:

- Unfallstatistik
- Umsetzung neuer Gesetze und Verordnungen
- Umsetzung von Präventionsmaßnahmen

- Koordination der Unterweisungen
- Entwicklung von Verbesserungsvorschlägen
- Planung von Gefährdungsanalysen und -beurteilungen
- Koordination von Programmen zur Gesundheitsförderung
- Regelungen zur Ersten Hilfe, Sicherheit und Vorsorgeuntersuchungen

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.

a. 1,7h **i.** weiblich = 1,6h, männlich = 1,8h **ii.** Führungskräfte = 2,18h, Außendienst = 1,78h; Innendienst = 1,65h, Logistik = 1,3h"

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. Kontrollorgane (Teamleads, Head Ofs, Geschäftsführer) **i.** weiblich 13,95 %, männlich 86,05 % **ii.** Unter 30 Jahre: 2,33 %, 30 - 50 Jahre: 58,14 %, Über 50 Jahre: 39,53 % **iii.** 2,33 % Mitarbeiter mit Schwerbehinderung 9,3 % Mitarbeiter mit Migrationshintergrund **b.** Angestellte **i.** weiblich 29,69 %, männlich 70,31 % **ii.** Unter 30 Jahre: 23,21 %, 30 - 50 Jahre: 51,54 %, Über 50 Jahre: 25,26 % **iii.** 1,37 % Angestellte mit Schwerbehinderung

12,97 % Angestellte mit Migrationshintergrund"

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.

a. 0

b. i. 0 ii. 0 iii. 0 iv. 0

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.

Die Sikla GmbH und alle Tochtergesellschaften der Sikla Holding GmbH halten sämtliche Menschenrechte ein.

Wir legen großen Wert darauf, dass auch unsere Lieferanten alle Menschenrechte respektieren. Dies wird durch die Unterzeichnung des Verhaltenskodex für Lieferanten von relevanten Pool-Lieferanten bestätigt. Die Einhaltung der Grundsätze und Anforderungen des Supplier Code of Conduct überprüfen wir regelmäßig. In Absprache mit unseren Lieferanten können Audits vor Ort durch uns oder einen von uns beauftragten Dritten durchgeführt werden. Unser Ziel, dass alle Pool-Lieferanten den Code of Conduct unterzeichnet haben, wurde erreicht. Im Bereich der Menschenrechte haben wir

derzeit keine weiteren spezifischen Ziele.

Durch unsere Geschäftstätigkeit und Geschäftsbeziehungen entstehen keine Risiken in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen. Unsere Lieferanten bestätigen durch die Unterzeichnung des Code of Conduct ihre Verpflichtung zur Einhaltung aller Menschenrechte.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Es liegen derzeit keine Investitionsvereinbarungen vor, die auf ihre Übereinstimmung mit Menschenrechtsaspekten geprüft wurden. Generell haben wir keine Investitionsvereinbarungen.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Bisher wurden keine Betriebsstätten auf ihre Einhaltung von Menschenrechtsaspekten geprüft, da bisher keine Anhaltspunkte dafür vorlagen, dass die Menschenrechte in den Betriebsstätten nicht eingehalten werden. Dies ist aus Gründen der Wesentlichkeit auch in Zukunft nicht geplant.

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.

Wir überprüfen neue Lieferanten auf ihre Einhaltung sozialer Aspekte indirekt.
Jeder neue Lieferant ist verpflichtet, den Code of Conduct zu unterzeichnen,
durch den die Einhaltung der Menschenrechte bestätigt wird.

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.

Unsere Pool-Lieferanten haben den [Supplier Code of Conduct](#) unterschrieben.
Im Supplier Code of Conduct machen wir genaue Vorgaben zu den sozialen
Auswirkungen der Lieferanten.

Bisher wurden keine Lieferanten speziell auf soziale Auswirkungen geprüft.
Falls Zweifel an der Einhaltung des Supplier Code of Conduct vorliegen,
können in Abstimmung mit dem Lieferanten Audits vor Ort durch Sikla oder
einem von Sikla beauftragten Dritten durchgeführt werden. Dies ist im Code of
Conduct vereinbart.

Bisher haben wir bei keinem Lieferanten an der Einhaltung des Code of
Conduct gezweifelt und somit noch keine Überprüfung durchgeführt. Im Zuge

des Aufbaus und der Internationalisierung unseres Nachhaltigkeitsmanagements wird auch die Lieferantenbewertung um Nachhaltigkeitsaspekte erweitert. Dies ist in den kommenden 3 Jahren geplant, hat derzeit aber keine Priorität.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Wir engagieren uns kontinuierlich dafür, einen positiven Beitrag zum Gemeinwesen zu leisten. Neben unserem Kerngeschäft konzentrieren wir uns auf verschiedene Initiativen und Maßnahmen, um soziale, ökologische, kulturelle und wirtschaftliche Themen in Kommunen und Regionen zu unterstützen. Im Folgenden möchten wir einige unserer Strategien und konkreten Maßnahmen hervorheben, die verdeutlichen, wie wir aktiv den Dialog mit Personen, Institutionen und Verbänden auf kommunaler und regionaler Ebene suchen.

Übergabe des ehemaligen Verwaltungsgebäudes in Hausen ob Verena an die Gemeinde zur Unterbringung ukrainischer Flüchtlinge: Im Rahmen unserer sozialen Verantwortung haben wir im Jahr 2022 unser ehemaliges Verwaltungsgebäude in Hausen ob Verena der Gemeinde zur Verfügung gestellt. Diese Immobilie wird nun als Unterkunft für ukrainische Flüchtlinge genutzt, die vor den Konflikten in ihrem Heimatland geflohen sind. Mit dieser Maßnahme tragen wir aktiv zur Integration bei und bieten den betroffenen Menschen einen sicheren Ort zum Leben.

Weihnachtsspende: Jährlich erfreut es uns, durch eine Weihnachtsspende soziale Einrichtungen und bedürftige Menschen unterstützen zu können. Im Jahr 2022 gaben die Spendenerlöse der St. Franziskus Stiftung in Rottweil und dem Warenkorb des Caritasverband Hagen e.V. in Hagen zu Gute. Die St. Franziskus-Stiftung widmet sich der Verbesserung der Lebensqualität von Kindern aus sozial benachteiligten Verhältnissen, Kindern mit Behinderungen, Kindern mit Mehrfachbehinderungen sowie Kindern mit Taubblindheit. Dabei kommen tiergestützte Therapien wie pädagogisches Reiten und Pferdetherapie zum Einsatz. Der Warenkorb des Caritasverband Hagen e.V. engagiert sich dafür, täglich viele Lebensmittel zu retten, die vollkommen genießbar sind und trotz ihres gültigen Ablaufdatums weggeworfen werden würden. Mit einer Soforthilfe unterstützt der Warenkorb bedürftige Menschen in ihrer Notlage.

Teilnahme am Firmenlauf in Schweningen und Hagen: Ein weiterer bedeutender Aspekt unseres Engagements im Gemeinwesen ist die Teilnahme am jährlichen Firmenlauf in

Schwenningen und Hagen. Durch die Teilnahme an diesem Lauf fördern wir den Teamgeist, die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden. Zugleich tragen wir dazu bei, gemeinnützige Hilfsprojekte und Vereine zu unterstützen, da mit jeder Anmeldung eine Spende verbunden ist.

Sponsoring: Unser Engagement im Sponsoring ist uns eine Herzensangelegenheit. Wir sind Sponsor der Schwenninger Wild Wings und der Wiha Panthers Schwenningen. Beide Sportvereine verkörpern Leidenschaft, Teamgeist und sportliche Exzellenz. Mit unserem Sponsoring möchten wir dazu beitragen, dass diese grundlegenden Werte gefördert und gelebt werden können. Besonders hervorzuheben ist unsere Rolle als Hauptsponsor der Jugend des FC08 Villingen, eines traditionsreichen Fußballvereins mit einer erfolgreichen Jugendabteilung. Wir sind fest davon überzeugt, dass der Sport eine positive Wirkung auf junge Menschen hat und sie in ihrer persönlichen Entwicklung unterstützen kann. Durch unser Sponsoring möchten wir den Nachwuchsspielern die bestmöglichen Bedingungen bieten, damit sie ihr volles Potenzial entfalten können. Unser Ziel ist es, ihnen eine optimale Plattform für ihre sportliche Entwicklung zu ermöglichen.

Zusammenfassend sind die erwähnten Maßnahmen und Strategien nur einige Beispiele für unser Engagement im Gemeinwesen. Wir sind bestrebt, über das Kerngeschäft hinauszugehen und einen positiven Beitrag zu sozialen, ökologischen, kulturellen und wirtschaftlichen Themen in Kommunen und Regionen zu leisten. Auch in Zukunft werden wir unsere Anstrengungen fortsetzen, um einen nachhaltigen und langfristigen Einfluss auf unser Gemeinwesen zu nehmen. Unser Ziel ist es, weiterhin aktiv dazu beizutragen, die Lebensqualität unserer Gesellschaft zu verbessern und einen bedeutungsvollen Beitrag zur positiven Entwicklung unserer Umgebung zu leisten.

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.

Aus Gründen des Wettbewerbsschutzes möchten wir diese Zahlen gegenwärtig nicht preisgeben.

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 sind Mitglied im Branchenverband IV B+B, welcher ein Unterverband des Bundesverbands der Deutschen Industrie (BDI) ist. Darüber hinaus zählt die Sikla GmbH zum Mitgliederkreis des Unternehmensverbands Südwest (USW). Als Mitglieder von Branchenverbänden beteiligen wir uns gemäß ihrer Statuten auch als bestellte Berater in wirtschaftspolitischen Gesetzgebungsverfahren. Es ist uns wichtig hervorzuheben, dass Sikla keine Parteispenden tätigt.

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.

0

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.

Leitlinien und Konzept

Es besteht bei uns ein Sikla Kodex, welcher die Beziehungen innerhalb der Landesgesellschaften sowie zwischen ihnen regelt. Des Weiteren verfügen wir über einen Verhaltenskodex für Lieferanten, auch bekannt als "Supplier Code of Conduct". Beide Kodexe enthalten klare Bestimmungen, die jegliche Formen von Korruption und Gesetzesverstößen untersagen. Es gibt keine Überwachung struktureller Art, welche über die Wirtschaftsprüfung hinaus geht.

Wir führen regelmäßige Unterweisungen zu Arbeits-, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheitsrisiken durch, einschließlich Themen wie Datenschutz, Informationssicherheit und IT-Sicherheit gemäß den lokalen Vorgaben. Neue Mitarbeitende erhalten zu Beginn ihrer Beschäftigung unsere interne Betriebsordnung und Unternehmensleitlinien. Für unsere bestehenden Mitarbeitenden sind diese Dokumente im Intranet veröffentlicht und jederzeit zugänglich.

Im Bereich Umwelt und Energie werden wir über das Portal Umwelt-Online über Gesetzesänderungen informiert und bauen im Zuge unseres Umweltmanagementsystems entsprechende Zuordnungsprozesse auf.

Verantwortlichkeit

Gesamtverantwortlich für Compliance sind der geschäftsführende Gesellschafter sowie der für kaufmännische und Verwaltungsthemen verantwortliche Geschäftsführer.

Obwohl es bisher keine klassischen Fälle von Korruption gegeben hat, nehmen wir das Thema sehr ernst. Es wurden bis dato noch keine spezifischen Strategien oder Prozesse zur Bekämpfung solcher Fälle etabliert. Wir setzen außerdem auf fortlaufende Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden und bieten ein E-Learning zum Thema Datenschutz an.

Ziele Im vergangenen Berichtsjahr haben wir uns das Ziel gesetzt, ein Hinweisgebersystem im Jahr 2023 einzuführen. Darüberhinaus haben wir uns in diesem Bereich keine Ziele gesetzt, da die Einführung des Systems bereits ein großer Schritt ist.

Risiken

Die Risiken hinsichtlich negativer Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung in unseren Geschäftsbeziehungen stufen wir als gering ein. Unsere Beschaffungsaktivitäten erfolgen vorwiegend innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR).

Des Weiteren sind keine Strategien und Prozesse geplant, da wir durch die Kodexe, Unterweisungen und die Einführung des Hinweisgebersystem bereits ausreichend abgesichert sind.

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.

Die Betriebsstätten wurden bislang nicht einer spezifischen Korruptionsprüfung unterzogen. Dies ist vorerst nicht geplant, da wir andere Nachhaltigkeitsprojekte priorisieren, deren Dringlichkeit wir als höher einstufen. Alle unsere Lieferanten haben den Code of Conduct unterzeichnet, welcher rechtswidrige Praktiken verbietet. Innerhalb von Sikla wurde bisher noch nie ein Fall von Korruption festgestellt.

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.

Bei Sikla liegen keine bestätigten Korruptionsvorfälle vor.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;

ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;

iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

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

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

0

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.