Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2021

Gonder Facility Services GmbH

Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
Kontakt	Head of HSEQ Melanie Ziegler August-Schanz-Str. 18 60433 Frankfurt am Main Deutschland +49 (69) 54 80 90 - 35 +49 (69) 54 80 90 - 99 m.ziegler@gonder.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: 2021, 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)

NACHHALTIGKEIT IST DIE ZUKUNFT.
Die **GONDER** Facility Services gehört zur **GONDER** Group. Damit ist unser Unternehmen eines der führenden Dienstleistungsunternehmen im Rhein-Main-Gebiet und nahezu im gesamten Bundesgebiet vertreten. Die **GONDER** Group ist ein Familienunternehmen in der vierten Generation, bei dem die Tradition, was die Werte betrifft, der Fortschritt im Hinblick auf Technologie, und Produkte und Dienstleistungen eine große Rolle spielen. Traditionelle Werte wie Zuverlässigkeit, Fairness und Verantwortung sind ein fester Bestandteil der Unternehmensrichtlinie. Rund 1.900 deutsche und internationale Unternehmen sowie Institutionen vertrauen auf die Kompetenz, Zuverlässigkeit und den hohen Qualitätsanspruch der **GONDER** Group. **GONDER** Facility Services bietet ein umfangreiches Dienstleistungsangebot in den Bereichen:

- Büroreinigung,
- Gebäudemanagement und
- Industriereinigung.

In Anbetracht des Klimawandels und des global nach wie vor wachsenden Verbrauchs natürlicher Ressourcen sehen wir uns vor entscheidende Herausforderungen gestellt. Mit CLEAN GOES GREEN haben wir bei **GONDER** Facility Services unsere unternehmerische Verantwortung neu definiert und setzen konsequent auf innovative Wege und umweltschonende Technologien für eine nachhaltige Zukunft.

Ergänzende Anmerkungen:

GONDER Facility GmbH ist seit Mai 2012 Mitglied des Global Compact. Unser Unternehmen bekennt sich zu den 10 Prinzipien des Global Compact, welche unseren Werten entsprechen, in unserer **Unternehmenspolitik** fest verankert sind und wir stets bemüht sind, diese in all unser unternehmerisches Handelns mit einzubeziehen.

Wir werden weiterhin den Global Compact in seinem Einflussbereich unterstützen, um durch die Umsetzung der Menschenrechte, menschlicher Arbeitsnormen, nachhaltigen Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung einen Beitrag zu einer gerechteren Globalisierung und einer an Nachhaltigkeitsprinzipien orientierten Gesellschaft zu leisten.

Unser Engagement im Global Compact ist ein wichtiger Baustein unserer nachhaltigen Ausrichtung. Bei **GONDER** Facility Services GmbH ist ein auf

langfristigen Erfolg ausgerichtetes Wirtschaften unter Berücksichtigung sozialer und ökologischer Aspekte seit der Firmengründung ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur – lange bevor der Begriff Nachhaltigkeit in aller Munde war.

Zu den **GONDER** Facility Services GMBH Stakeholdern gehören der Inhaber, die Geschäftsleitung, Mitarbeiter, Lieferanten, Kunden, Behörden, Nachbarn und die Gesellschaft. Um unsere Stakeholder Beziehungen bewerten zu können, führen wir regelmäßige Umfragen und Beurteilungen, wie zum Beispiel Mitarbeiter- und Kundenbefragungen sowie Bewertungen der Lieferanten durch.

Erklärung:

Wir unterstützen weiterhin die Ziele des UN Global Compact Programms und möchten dies auch in Zukunft tun.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht ist der erste nach den Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) und gleichzeitig der 10. Fortschrittsbericht für den UN Global Compact (UNGC). Er bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2021-2022 und richtet sich an Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten, Politik und Behörden sowie alle weiteren Zielgruppen, die an unserem Unternehmen interessiert sind und wissen wollen, nach welchen Werten und Grundsätzen wir handeln. Der Bericht soll Transparenz schaffen, insbesondere im Bereich unserer Nachhaltigkeitsleistungen und -ziele.

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.

GONDER Facility Services verfolgt eine Nachhaltigkeitsstrategie, die sich an den 10 Prinzipien des UN Global Compacts orientiert. Mit unserem zertifizierten Integrierten Management System (**IMS**) nach ISO 9001 (Qualität), ISO 14001 (Umwelt), ISO 45001 (Arbeits- und Gesundheitsschutz) und 22301 (Continuity) legen wir auch einen wesentlichen Baustein für das Nachhaltigkeitsmanagement und die systematische Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsleistung.

Die Nachhaltigkeitsstrategie der **GONDER** Facility Services konzentriert sich auf die folgenden Bereiche:

- Klimaschutz und CO_2 Neutralität
- Faire und gesunde Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiter*innen
- Umweltschutz und umweltschonende Dienstleistungen
- Einhaltung der Menschenrechte und
- Faire Geschäfts- und Wettbewerbsbedingungen

Wir orientieren uns dabei an international Übereinkommen, wie sich auch durch den UN Global Compact definiert sind.

Unsere Haltung zum Thema Nachhaltigkeit und anderen wesentlichen Aspekten der Geschäftstätigkeit ist in unserer **Unternehmenspolitik** festgehalten. Diese wird mit einem **Verhaltenskodex** für die eigenen Mitarbeiter*innen sowie einen **Verhaltenskodex** für unsere Lieferanten und Nach-Unternehmer ergänzt.

Die **GONDER** Facility Services leistet zu folgenden Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen einen aktiven Beitrag:

Tabelle 1: Der Beitrag von **GONDER** zu den UN Nachhaltigkeitszielen

Ziel 4 - Hochwertige Bildung	**GONDER** Facility Services bietet den eigenen Mitarbeiter*innen Möglichkeiten sich weiterzubilden und weiterzuentwickeln. Außerdem bietet **GONDER** Ausbildungsplätze in verschiedenen Berufen an
Ziel 5 - Geschlechter Gleichheit	Diskriminierung jeder Art wird bei **GONDER** verboten und die Gleichheit der Geschlechter ist ein zentrales Element der Personalpolitik und Personalarbeit
Ziel 6 - Sauberes Wasser	Die Dienstleistungen der GONDER Facility Services tragen dazu bei, Wasser bei der Reinigung zu sparen und zur Vermeidung wassergefährdender Stoffe
Ziel 8 - Menschenwürdige Arbeit	Die Beachtung der Menschenrechte (UNGC) ist ein zentrales Anliegen in der Personalpolitik und in der täglichen Arbeit bei **GONDER**. Partner und Lieferanten müssen sich ebenfalls um Menschenrechte kümmern.
Ziel 12 - Nachhaltiger Konsum	Die Dienstleistungen aber auch die Beziehungen zu Kunden fördern die Nachhaltigkeit in der Dienstleistungserbringung und unterstützen die Kunden ebenfalls bei ihren Bemühungen um mehr Nachhaltigkeit
Ziel 13 - Klimaschutz	**GONDER** Facility Services hat sich zum Ziel gesetzt CO_2 neutral zu werden (bis 2025) und trägt durch die Bemessung und Verringerung von CO_2 aktiv zum Klimaschutz bei

Unser weiteres Engagement für Verantwortung zeigt sich durch:

- Die **GONDER** Group, und damit auch die **GONDER** Facility Services, ist Unterzeichner der Charta der Vielfalt.
- **GONDER** Facility Services ist seit 2007 bereits Mitglied der Umweltallianz Hessen – Bündnis für nachhaltige Standortpolitik.

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.

Die Geschäftstätigkeit der **GONDER** Facility Services wirkt sich auf verschiedene Aspekte der Nachhaltigkeit aus. Als personalintensives Unternehmen, sind es in erster Linie die Menschen im Unternehmen aber auch bei unseren Lieferanten und Nach-Unternehmen, die im Fokus stehen. Insbesondere der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist für uns wesentlich. Außerdem spielen Themen wie Geschlechter-Gleichheit, Diversität und Chancengleichheit eine große Rolle.

Hinzu kommt der hohe Stellenwert der Nachhaltigkeit bei den Kunden der **GONDER** Facility Services. Dienstleistungen und die Produkte, die bei Kunden eingesetzt werden, sollen umweltfreundlich, wasserschonend und zu Gesundheit und Wohlbefinden der Menschen, die in den Räumen und Gebäuden unserer Kunden arbeiten, beitragen.

Gesellschafter, Mitarbeiter*innen, Kunden und die Gesellschaft fordern, dass wir als **GONDER** Facility Services verantwortungsvoll handeln. Die Erwartungen und Bedürfnisse der Stakeholder wurden in unserer Wesentlichkeitsanalyse zu Beginn des Jahrs 2022 einbezogen. Das Ergebnis (siehe Grafik) zeigt die wesentlichen Themen aus Sicht von **GONDER** Facility Services und aus der Sicht der relevanten Stakeholder / Anspruchsgruppen.

Abbildung 2: Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse - **GONDER** - 2022

Die wesentlichen Themen, die maßgeblich aus dem Kreis unser Stakeholder / Anspruchsgruppen kommen, sind:

- Bonität und Liquidität des Unternehmens (einschließlich Erfüllung von ESG Kriterien)
- Übernahme von Verantwortung und Absicherung durch Versicherungen (i.S.v. Sicherung der Kontinuität)
- Rechtskonformes Verhalten, insbesondere im Bereich der sozialen Themen
- Aufrechterhaltung der ISO Zertifizierungen unseres **IMS**
- Nachweis unserer Verantwortung und Nachhaltigkeit, z.B. durch Ratings
- Innovationen für unsere Kunden, insbesondere im Bereich Umwelt

Wesentliche Themen, die wir selbst für 2022 – 2023 identifizieren, sind:

- Ökonomische Stabilität und verantwortungsvolles Wachstum
- Digitalisierung und damit verbundene Ressourceneinsparung
- Einhaltung des Datenschutzes (DGSVO)
- Arbeitsrechtliche Standards einhalten und verbessern (Tariflöhne, Mindestlöhne)
- Umweltengagement nach außen zeigen (Spenden, Biodiversität fördern)
- Clean goes Green weiter ausbauen (Dienstleistung umweltfreundlicher gestalten)
- Kontinuierliche Verbesserung unseres Umwelt-Managements und damit der Umweltleistung
- Klimaschutz (Treibhausgase & CO_2) und Klimaneutralität bis 2025
- Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser
- Nach-/Sub-Unternehmer über eine Richtlinie bzw. den **Verhaltenskodex** im Sinne der Nachhaltigkeit fördern
- Menschenrechte und Arbeitsbedingungen verbessern (auch in Anbetracht des LkSG)
- Aus- und Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter*innen weiter vorantreiben.
- Arbeits- und Gesundheitsschutz kontinuierlich Verbessern und das Bewusstsein dafür bei Miterbeiter*innen uns Nachunternehmern weiter fördern

Als verantwortungsvolles, nachhaltigkeitsorientiertes Unternehmen haben wir die Chance, unseren verschiedenen Anspruchsgruppen nicht nur ein Vorbild zu sein, sondern ihnen ökonomische, soziale und umweltrelevante Vorteile zu bieten. Auf der anderen Seite, erkennt **GONDER** Facility Services die Risiken, die mit der Missachtung der Verantwortung einher gehen. Wir wollen die Zufriedenheit unserer Anspruchsgruppen – egal ob eigene Mitarbeiter*innen, Gesellschafter, Kunden, Lieferanten oder die Gesellschaft als solches – nicht aufs Spiel setzen.

Im Rahmen des **IMS** werden regelmäßig Chancen und Risiken erfasst und bewertet. Diese Analyse umfasst die Bereiche

- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Personal und Kommunikation
- Business Continuity und Krisenmanagement
- Produktlebensweg
- Umweltauswirkungen

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.

Unser vorrangiges Nachhaltigkeitsziel ist die CO_2 Neutralität bis 2025, dem 100-jährigen Bestehen von **GONDER**. Einige unsere weiteren Ziele im Rahmen

der Nachhaltigkeitsstrategie leisten auch hier einen Beitrag.

Weitere Ziele, die wir im Rahmen unseres Integrierten Managementsystems und der Verantwortung verfolgen sind:

- Umweltschutz und Umweltmanagement:
  - Clean goes Green bei 100% der Neukunden zur Verringerung der Gefahrstoffexposition am Arbeitsplatz
  - Weitere Reduktion von Abfallsäcken (Ziel 30% in 2021 erreicht)
  - Weiterer Ausbau der Reinigungstechnologie Clean goes Green in Bezug auf Reduktion von Plastikmüll
- Beschaffung und Lieferantenmanagement
  - Lieferantenbewertung bei den Top 10 der Lieferanten / Sub-Unternehmer auf Menschenrechte und Umweltschutz
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Personal und Karrieremanagement
  - Weitere Schulungsmaßnahmen umsetzen
  - Förderung des Qualitätsgedanken im Hause GONDER, insbesondere durch die Sensibilisierung der Objekt- und Gebietsleiter.
  - Schulungen hinsichtlich eines freundlichen Umgangs beim Kunden für gewerbliche Mitarbeiter (Start in einem Objekt in Berlin)
  - Persönliche Schutzausrüstung im Bereich Glasreinigung / Sonderreinigung
  - Fortsetzung „Feel-Good" Manager.
  - Ausbildung von zwei Tatortreinigern.

Im Rahmen des **IMS** werden die Ziele verfolgt, kontrolliert und die Zielerreichung in der jährlichen Managementbewertung überprüft.

Ziele in Bezug auf die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen:

Tabelle 2: **GONDER** Ziele in Bezug auf SDGs

4 HOCHWERTIGE BILDUNG	Die Ziele im Personal und Karrieremanagement leisten einen Beitrag zu diesem Ziel. Darüber hinaus, unterstützt die Entwicklung und Unterstützung von Lieferanten und Sub-Unternehmern die Fort- und Weiterbildung deren Mitarbeiter*innen.
5 GESCHLECHTER-GLEICHHEIT	Das Engagement im Rahmen der Charta der Vielfalt aber auch unsere eigene Personalpolitik sind weiterhin auf Chancengleichheit ausgerichtet.
6 SAUBERES WASSER UND SANITÄR-EINRICHTUNGEN	Die Ziele des Umweltmanagementsystems unterstützen die sparsame Nutzung von Wasser sowie eine Verringerung von Mikroplastik in unseren Gewässern.
8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTS-WACHSTUM	Die Personalpolitik der **GONDER** Facility Services stellt nach Innen sicher, dass Arbeit Menschenwürdig ist und zu verantwortlichem Wirtschaften beiträgt. Die Zusammenarbeit mit Lieferanten und Nachunternehmern sichert dies nach außen.
12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION	Unsere Dienstleistung, insbesondere im Zusammenhang mit Clean goes Green einen Beitrag zu nachhaltigeren Dienstleistungen und zu verantwortlichem Handeln bei unseren Kunden.
13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ	Das Ziel, bis 2025 klimaneutral zu sein, leistet zum Ziel 13 einen wesentlichen Beitrag.

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.

GONDER Facility Services definiert den Produktlebensweg wie in der Grafik dargestellt:

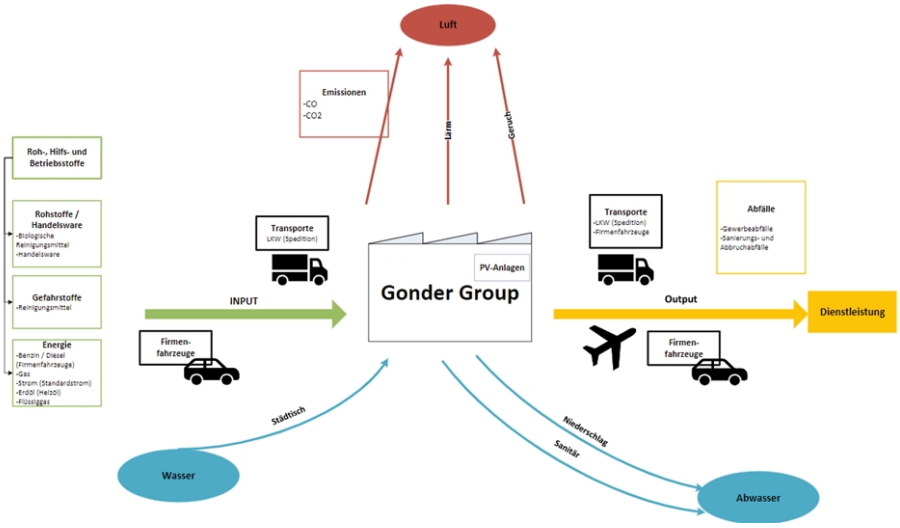

Abbildung 1 GONDOR Produktlebenszyklus

GONDER Facility Services berücksichtigt im Rahmen der Wertschöpfungskette folgende Themen und Bereiche:

- Beschaffung und Einkauf

Die Beschaffung von Produkten, die bei unserer Dienstleistung eingesetzt werden, berücksichtigt den Arbeits- und Gesundheitsschutz, die Menschenrechte und die Umwelt. Durch den **Verhaltenskodex** für Lieferanten sowie unsere Lieferantenbewertung werden Nachhaltigkeitsstandards vorgegeben und in ihrer Anwendung überprüft. Lieferanten bzw. Nachunternehmer werden bei Verbesserungen unterstützt. Wie bevorzugen Lieferanten und Nach-Unternehmer mit einem Nachhaltigkeitsrating (z.B. Ecovadis, Sedex)

Produkte, die bei den Reinigungsprozessen eingesetzt werden, werden auf Gefahrstoffe sowie auf Umweltfreundlichkeit geprüft. Im Rahmen von Clean goes Green, achten wir insbesondere auf Wassereinsparungen und auf die Vermeidung oder Reduzierung von Mikroplastik in Gewässern.

Die Energie, die wir beziehen, stellen wir nach und nach auf Ökostrom bzw. nachhaltige Quellen um. Es wird derzeit erwogen, inwiefern eine eigene Fotovoltaik-Anlage an unserem Hauptgebäude den Umstieg auf rein erneuerbare Energie möglich ist.

- Vertrieb und Dienstleistungserfüllung

Im Vertrieb und in der Kundenbetreuung ist das Thema Nachhaltigkeit in mehrfachem Sinne Präsent. Einerseits arbeiten wir an der Erfüllung der Kundenanforderungen (z.B. in dem wir selbst ein Nachhaltigkeitsrating nach Ecovadis haben). Andererseits unterstützen wir unsere Kunden bei Energie-, Wasser- und Gefahrstoff-Einsparungen. Zusammen mit Nachunternehmern stellen wir sicher, dass beim Kunden vor Ort Gefahren reduziert sind und alle Bestimmungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes eingehalten werden.

- Logistik

Wir erfassen den CO_2 Ausstoß unserer Fahrzeuge und arbeiten daran diesen – auch im Zusammenhang mit unserem Ziel der CO_2 Neutralität – zu reduzieren. Fahrwege, Routenplanung und Einsatz von Fahrzeugen sind derzeit in der Optimierung.

- Entsorgung
  Entscheidungen im Zusammenhang mit der Dienstleistungsentwicklung und dem Einkauf haben
  einen hohen Einfluss auf das Abfall- und Abwasser-Aufkommen aus unserer Dienstleistung.
  Kontinuierliche Verbesserungen haben zu einer Reduzierung von Abfall (Putzmittel, Papier, Plastik)
  geführt. Gleichzeitig wird Wasserbedarf und Wasserverschmutzung im Rahmen der
  Reinigungsdienste kontinuierlich reduziert.

- Kunden
  Unsere Kunden beraten wir zur umweltfreundlichen und sozial verantwortlichen Reinigung
  und setzen auf unser Clean goes Green Konzept. Nicht nur umweltfreundliche Reinigung,
  sondern auch Einsparungen von Energie und Wasser sind dabei ein Thema.

Im Rahmen des **IMS** werden alle relevanten Prozesse und Ergebnisse überwacht und laufend verbessert. Insbesondere im Rahmen des Umweltmanagements achten wir auf den gesamten Produktlebenszyklus, entsprechende Zertifizierungen sind vorhanden.

Mit unseren Kunden, Mitarbeitern, Lieferanten und Nachunternehmer sind wir im stetigen Austausch, um Nachhaltigkeitsstandards einzuhalten und zu verbessern. Dieses geschieht im persönlichen Austausch und auch über die oben beschriebenen Prozesse.

Darüber hinaus führen wir regelmäßige Lieferantenbewertungen durch. Wir versuchen bei all unseren Stakeholdern ein großes Nachhaltigkeitsverständnis zu entwickeln, damit innerhalb unserer gesamten Wertschöpfungskette möglichst viele positive Nachhaltigkeitseffekte generiert werden können.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

GONDER ist ein Familienunternehmen. Der Inhaber und Geschäftsführer der **GONDER** Facility Services ist Hauptverantwortlich für das Thema Nachhaltigkeit und wie auch im Rahmen des **IMS**. Dieser wird unterstützt vom gesamten Management-Team. In der Umsetzung liegt die Verantwortung bei den Managementsystem-Beauftragten. Allerdings gibt es eine enge Zusammenarbeit der Verantwortlichen für Vertrieb, Controlling, Einkauf und Personal.

Sofern die internen Kapazitäten nicht ausreichen, werden externe Experten und Fachpersonen engagiert, im mit dem Nachhaltigkeitsteam zusammen an Lösungen zu arbeiten.

Im Bereich Hinweisgeber- / Whistlebowing-System, engagiert **GONDER** Facility Services eine externe Menschenrechtsbeauftragte. Diese soll sicherstellen, dass Hinweise mit der entsprechenden Sorgfalt behandelt und gelöst werden.

6. Regeln und Prozesse

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

Die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie bzw. das Nachhaltigkeitsmanagement ist integriert in das ISO-Managementsystem. Hier wurden auch Aspekte der ISO 26000 (Leitlinie zur gesellschaftlichen Verantwortung) berücksichtigt, sowie die Verpflichtung zu den Prinzipien des UN Global Compacts. Strategie und Ziele werden im jährlichen Zyklus überprüft und erneuert. Im **IMS** werden alle wesentlichen Prozesse beschrieben, nachvollzogen und kontinuierlich verbessert. Darüber hinaus wird in Verfahrens- und Arbeitsanweisungen entsprechend der ISO 9001, 14001, 45001 und 22301 festgelegt, wie Vorgaben umgesetzt werden müssen. Die nachweisliche Wirksamkeit des Systems ist durch jährliche externe Audits gesichert.

Um spezifische Themen aufzugreifen und allen internen und externen Stakeholdern deutlich zu machen, hat **GONDER** Facility Services eine **Unternehmenspolitik** und einen **Verhaltenskodex**. Darin werden die generellen Haltungen, aber auch gewünschtes und unerwünschtes Verhalten, deutlich gemacht. Führungskräfte- und Mitarbeiter*innen werden zu den Regeln und Prozessen geschult, auch über die **GONDER** Akademie. Das

regelkonforme Verhalten ist wird im Rahmen des **IMS** durch interne und externe Audits aber auch durch Führungskräfte geprüft.

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.

Im jährlichen Zyklus, meist im Zusammenhang mit den internen und externen **IMS** Audits, werden die Leistungsindikatoren für Qualität, Umwelt, Arbeit- und Gesundheitsschutz, Continuity Management für das Jahr erfasst. Diese beziehen weitere Themen wie Einhaltung von Menschenrechten, Bewertung von Lieferanten und Nach-Unternehmern, usw. mit ein. Grundlage ist die Erfassung der relevanten Daten in unserem QUENTIC System, in dem über Dashboards aktuelle Leistungen in den verschiedenen Bereichen sichtbar und nachvollziehbar sind.

Im Rahmen der jährlichen Internen Audits sowie im der anschließenden Management-Bewertung werden Leistungskennzahlen, Zielerreichung, Stakeholder-Rückmeldungen und Erwartungen, Chancen und Risiken, usw. überprüft. Daraus ergeben sich Veränderungen in der Strategie und neue Ziele für die relevanten Leistungsindikatoren.

Die Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Leistungskennzahlen werden über QUENTIC und über die kontinuierliche Überwachung durch die Managementsystem- Verantwortlichen sichergestellt.

Ab 2022 werden CO_2-Relevante Kennzahlen für den CO_2 Fußabdruck nach Greenhouse Gas (GHG) Protokoll erfasst. Die umfassende Berechnung ist für das Ziel der COâ,, Neutralität bis 2025 unerlässlich.

- Indikatoren zum Umweltschutz und Umweltmanagement:
  - Prozentsatz der Kunden mit Clean goes Green
  - Einsatz/Menge verbrauchter Abfallsäcke
  - Anteil des Plastikmülls
  - Wasserbedarf
  - CO_2 relevante Kennzahlen
    - CO_2 Ausstoß je Fahrzeug
    - Energie / Strom Verbrauch
    - CO_2 Last von zugekauften Materialien / Reinigungsmitteln
- Indikatoren zur Beschaffung und Lieferantenmanagement / Lieferkette
  - Status - Lieferantenbewertung - Menschenrechte und Umweltschutz
  - Anzahl der Lieferanten mit Nachhaltigkeitsratings
- Indikatoren zum Arbeits- und Gesundheitsschutz:
  - Durchführungsstatus von Gefährdungsbeurteilungen
  - Status von Maßnahmen aus Gefährdungsbeurteilungen

    - Arbeitsunfälle und daraus resultierende Fehltage
    - Krankenquote
- Indikatoren Personal und Karrieremanagement:
    - Anzahl durchgeführter Schulungen / Beteiligung GONDER Akademie
    - Kundenrückmeldungen zu Qualität und freundlichem Umgang beim Kunden
    - Beteiligung am „Feel-Good Manager"
    - Ausbildungstand - Tatortreiniger.

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.

In unserer **Unternehmenspolitik** sind folgende Grundsätze festgehalten:

- **W**ir unterstützen unsere Kunden, erfolgreicher zu werden auf hohem Niveau nach qualitäts- und umweltrelevanten Gesichtspunkten für eine erfolgreiche Kundenpartnerschaft. Denn unser Ziel sind zufriedene Kunden.
- **W**ir reagieren schnell und flexibel auf Kunden- und Marktanforderungen und begeistern unsere Kunden durch Kompetenz, Kreativität, Freundlichkeit und Service.
- **W**ir schätzen die individuelle Verschiedenheit unserer Mitarbeiter*innen und garantieren Chancengleichheit für jeden. Dabei gehen wir fair und respektvoll miteinander um, unterstützen einander und pflegen mit unseren Mitarbeiter*innen und allen Partner*innen einen offenen, vertrauensvollen Dialog.
- **W**ir unterstützen unsere Mitarbeiter*innen bei der Entwicklung ihrer Kompetenz und Leistung. Wir informieren sie umfassend und beteiligen sie an Entscheidungen.
- **W**ir identifizieren uns mit der **Unternehmenspolitik**, handeln proaktiv, qualitäts-, umwelt- und kosten- sowie risikobewusst, halten vereinbarte Ziele und Termine ein und begreifen Fehler als Chance zur Verbesserung.
- **W**ir verpflichten uns die Anforderungen des integrierten Management-Systems (**IMS**) zu erfüllen und seine Wirksamkeit stetig zu verbessern. An unsere Lieferanten stellen wir hinsichtlich Qualität, Umweltschutz sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz ebenso hohe Anforderungen wie an uns selbst. Im Rahmen des Umweltmanagements priorisieren wir den Einsatz umwelt- und gesundheitsverträglicher Rohstoffe und setzen uns für den Klimaschutz ein. Auch ermitteln wir jährlich unsere Umweltaspekte anhand detailliert abgestufter Kriterien und stellen uns regelmäßig Ziele, um Umweltbelastungen stetig zu minimieren und unsere Umweltleistung zu verbessern.
- **W**ir nehmen unsere gesellschaftliche Verantwortung ernst und unterstützen unsere Kunden im Bemühen um eine sichere und

umweltfreundliche Dienstleistung. Dabei verstehen wir die Einhaltung aller rechtlichen und weiterer (z.B. ISO 9001, 14001, 45001, 22301) Verpflichtungen und Anforderungen als Mindestanforderungen und streben ein höheres Maß an Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz an.

- **W**ir setzen uns für Menschenrechte ein, im Einklang mit unserer Verpflichtung zum UN Global Compact und zur Nachhaltigkeit. Faire Arbeitsbedingungen, ein gutes Arbeitgeber-Arbeitnehmerverhältnis, Einsatz für Diversität, Verbot von Diskriminierung und Belästigung sowie ein Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit werden beachtet. Dies gilt auch für die Zusammenarbeit mit Partnern, Lieferanten und Sub-Unternehmern.

- **W**ir betreiben unser Geschäft mit Anstand und fördern ehrlichen Wettbewerb - auch wenn es hart umkämpft ist.

Über die **Unternehmenspolitik** hinaus verfügt **GONDER** Facility Services über folgende Dokumente, die unsere Richtlinien, Grundsätze und Werte im Handeln umschreiben:

- **GONDER Verhaltenskodex**
- **Verhaltenskodex** für Lieferanten und Nach-Unternehmer
- **Nachhaltigkeit-Richtlinien** und **IMS Handbuch**

In 2022 wurde ein Hinweisgebersystem eingerichtet, über das Interne wie Externe Hinweise über Verstöße gegen unsere **Unternehmenspolitik**, **Verhaltenskodex**e, usw. an eine externe Menschenrechtsbeauftragte melden können.

Darüber hinaus befolgen wir als Unterzeichner des UN Global Compact die 10 Prinzipien.

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.

Da wir die Nachhaltigkeitsziele in unser Integriertes Managementsystem integrieren, und die Verantwortung für die Ziele und ihre Erreichung sowohl bei der Geschäftsführung als auch bei den Managementsystem-Beauftragten liegt, werden keine weiteren Anreiz- oder Vergütungssysteme eingesetzt. Die flache Struktur der **GONDER** Facility Services stellt ebenfalls sicher, dass Ziele und ihre Erreichung gemeinsam verantwortet werden.

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.

Gehaltsstrukturen werden bei der **GONDER** Facility Services durch die jeweils geltenden Tarifverträge des Gebäudereiniger-Handwerks vorgegeben. Das Geschlecht spielt keine Rolle. Wir berichten regelmäßig nach dem Entgelttransparenzgesetz (EntTransp). Weitere Maßnahmen sind daher aus Sicht der **GONDER** Facility Services nicht erforderlich, um die Entgeltgleichheit für Frauen und Männer herzustellen. Die Angestellten der oberen Führungsebene werden außertariflich vergütet.

Zu besonderen Anlässen erhalten Mitarbeiter*innen Bonuszahlungen, die zum Teil an die Ergebnisse der Mitarbeiter*innengespräche geknüpft werden. Außerdem bieten wir Mitarbeiter*innen im Rahmen des Karrieremanagements zahlreiche Möglichkeiten. Die **GONDER** Academy dient dazu, die Fachkompetenz unserer Mitarbeiter*innen weiter zu verbessern und ständig auf dem neuesten Stand zu halten. Sie dient darüber hinaus der Umsetzung der **Unternehmenspolitik** in dem Bereich Nachhaltigkeit. Die maßgeschneiderten Fort- und Weiterbildungsprogramme erweitern die Qualifizierung und stärken eigenverantwortliches Handeln. Weiterbildungen wie z.B. zum Vorarbeiter, Objektleiter und Feel-Good-Manager werden hier ganzheitlich mit eigenen und externen Referenten als Inhouse-Seminare in eigenen Schulungsräumen erarbeitet und umgesetzt.

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.

Zum Verhältnis der Jahresgesamtvergütung gibt es derzeit bei **GONDER** keine öffentliche Berichterstattung. Entscheidungen über Vergütung außerhalb des Tarifvertrags werden von dem Inhaber und Geschäftsführer getroffen und werden vertraulich behandelt.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung des Kontexts des Unternehmens **GONDER** Facility Services und im Zusammenhang mit der Wesentlichkeitsanalyse werden die aktuellen Stakeholder / Anspruchsgruppen identifiziert. Sie fallen unter 8 große Gruppen: der Inhaber, die Geschäftsleitung, Mitarbeiter*innen, Lieferanten, Kunden, Behörden, Nachbarn und die Gesellschaft. Um unsere Stakeholder Beziehungen bewerten zu können, führen wir regelmäßige Umfragen und Beurteilungen, wie zum Beispiel Mitarbeiter- und Kundenbefragungen sowie Bewertungen der Lieferanten durch.

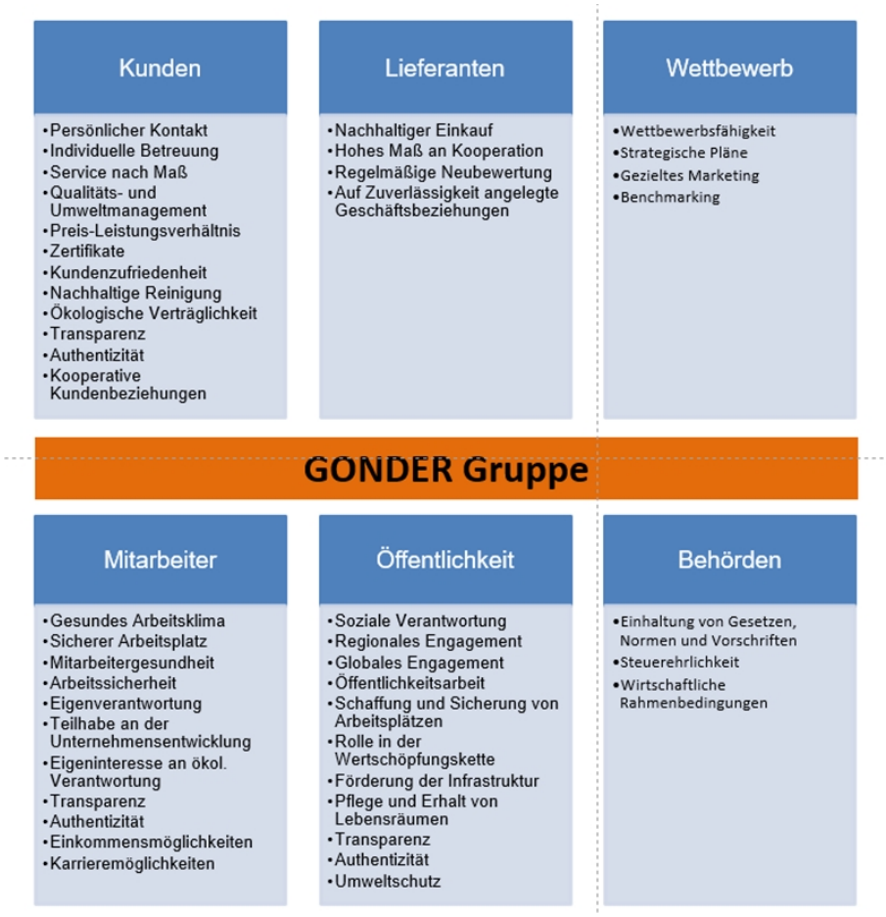

Abbildung 2: Die Stakeholder von GONDER

Für die wichtigsten Stakeholdergruppen werden die Erwartungen und Bedürfnisse ermittelt. Dies erfolgt zum Teil im direkten Dialog – z.B. Vertrieb mit Kunden, Einkauf/Beschaffung mit Lieferanten, Personalabteilung und Vorgesetzte mit Mitarbeiter*innen. Andere Stakeholdergruppen werden im Rahmen von internen Workshops in Zusammenarbeit mit Führungs- und Fachkräften analysiert. Diese Workshops finden als Teil des Integrierten Management-Systems statt und geben Erkenntnisse zu den verschiedenen Themenbereichen des Managementsystems.

Die Mitarbeiter*innen wurden im Rahmen einer Befragung (2022) um ihre Rückmeldungen gefragt. Die Rücklaufquote von 76% ist für uns ein sehr guter Indikator des Engagements unserer Mitarbeiter*innen und die Hinweise aus der Befragung werden wir im Rahmen des Personalmanagements bis zur nächsten Befragung bearbeiten.

GONDER Facility Services beobachtet bei verschiedenen Stakeholdergruppen zunehmende Erwartungen in Bezug auf die ökonomische, ökologische und soziale Verantwortung von **GONDER**. Kunden wünschen sich einen Dienstleister, der Nachhaltigkeit in allen Aspekten nachweisen kann, z.B. durch Ratings wie Ecovadis. Finanzdienstleister interessieren sich für die Erfüllung von „ESG-Kriterien" ihrer Partner. Führungskräfte und Mitarbeiter*innen fühlen sich wohler, wenn sie wissen, dass ihr Unternehmen verantwortlich handelt und damit einen sicheren Arbeitsplatz bieten kann. Durch regelmäßige Dialoge in Quartals- oder Jahresgesprächen werden die Erwartungen abgefragt und

dann im Rahmen der Bearbeitung der Strategie und Zielsetzungen der **GONDER** Facility Services eingearbeitet und über das **IMS** umgesetzt.

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.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht, sowie weitere Aktivitäten, die umgesetzt werden um unsere Nachhaltigkeit nachzuweisen (z.B. Ecovadis Rating) sind ein Ergebnis der aktiven Dialoge mit Stakeholdern. Kunden, Behörten, Mitarbeiter*innen und weitere Interessensgruppen haben sich im Zeitraum 2021 – 2022 insbesondere folgende Themen im Zusammenhang mit dem verantwortungsvollen Handeln der GONDER Facility Services genannt:

- Bonität und Liquidität des Unternehmens (einschließlich Erfüllung von ESG Kriterien)
- Übernahme von Verantwortung und Absicherung durch Versicherungen (i.S.v. Sicherung der Kontinuität)
- Rechtskonformes Verhalten, insbesondere im Bereich der sozialen Themen
- Aufrechterhaltung der ISO Zertifizierungen unseres **IMS**
- Nachweis unserer Verantwortung und Nachhaltigkeit, z.B. durch Ratings
- Innovationen für unsere Kunden, insbesondere im Bereich Umwelt

Diese Themen wurden in der Wesentlichkeitsanalyse im Januar 2022 aufgenommen und werden nun bearbeitet.

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.

GONDER verfolgt das Motto: **SAUBERKEIT NEU DENKEN**

In der Reinigungsindustrie findet zurzeit ein Paradigmenwechsel statt, der eine große Chance für die Umwelt einleitet - die Gebäude- und Büroreinigung wird nachhaltig. **GONDER** Facility Services ist ein Vorreiter dieser zukunftweisenden Haltung und setzt unter dem Dach CLEAN GOES GREEN einen verantwortungsvollen Umgang mit Natur, Klima und Ressourcen in die Tat um. Seit 2018 ersetzen wir unsere bisherigen Reinigungsmittel durch mikrobiologische Alternativen:

- Die Mittel, die wir einsetzen, bilden keine VOC's (flüchtige organische Verbindungen)
- 100% biologisch abbaubar
- Anti-Allergisch und geruchsneutral
- Verbessern die Raumluft
- Selbst das Abwasser reinigt den Abfluss

Wir arbeiten mit Refill-Flaschen, dadurch sparen wir 35.000 – 40.000 1 Liter Flaschen an Plastikmüll, das entspricht 2,1 – 2,4 Tonnen an Plastikmüll

Auch bei den Gerätschaften haben wir umweltbewusste und nachhaltigere Gerätschaften gesetzt.

- Der I-Mop ist extrem wassersparend, wir haben aktuell 35 I-Mops im Einsatz. Diese 35 I-Mops sparen im Jahr zwischen 100.000 – 150.000 Liter Wasser, die das Unternehmen Made Blue als Trinkwasser in Entwicklungsländer zur Verfügung stellt Nebenbei ist er ein absolutes Universalreinigungsgerät und aus unserem täglichen Gebrauch nicht mehr wegzudenken.

Das reicht aus, um 10 Deutsche Durchschnitts-Haushalte ein Jahr lang zu versorgen.

- Nonstop Cleaning Reinigungsautomat - Ein Reinigungsautomat mit 300 Liter Frischwassertank, der sein Wasser selbst recycelt. Wir wechseln 1 x in der Woche das Wasser, das führt zu einer Einsparung in einem Objekt der Größe ECB von 250.000 – 300.000 Liter und somit auch Abwasser. Nicht zu vergessen die Rüst- und Wegezeiten, die durch Tankentleerung und Neu-Befüllen entstehen.

Weitere innovative und ressourcenschonende Produkte und Dienstleistungen können von **GONDER** Facility Services genannt werden:

- Einsatz von Recycling Papier:
  Vollwertiges Recycling Papier, was aus ehemaligen TetraPaks hergestellt wird. Kunde erhält auf Wunsch eine Bescheinigung, wieviel TetraPaks recycelt wurden, wieviel Bäume deshalb nicht gefällt werden mussten und wieviel KG CO_2 Ausstoß vermieden wurde.
- Einsatz von speziellen Recyclingmaterialien bei „Hygienepapieren":
  Statt handelsüblichem Hygienepapier mit Frischzellstoff kommen bei unseren Kunden vollwertige Recycling- Papiere zum Einsatz, die einen eigenen Wiederverwertungs-kreislauf haben, oder durch die

Wiederverwertung von Tetra Paks produziert werden. So werden jährlich über 2,9 Millionen Kartons für die Herstellung der Hygienepapiere wiederverwertet, über 76.000 kg CO_2 vermieden und mindestens 1.100 Bäume gerettet.

Auch an unsere Mobilität haben wir gedacht: Seit April 2019 wird die **GONDER** Facility Services Fahrzeugflotte erstmalig um einen Elektro Smart ergänzt. Außerdem werden Fahrzeuge, die beim Leasing auslaufen, nach Möglichkeit mit Elektro oder Hybrid-Fahrzeugen ersetzt. Es ist uns bewusst, dass unsere Fahrzeugflotte, neben dem Energieverbrauch, den größten CO_2 Beitrag leisten.

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)

Die Entscheidungen über Finanzanlagen werden bei **GONDER** von dem Inhaber und Geschäftsführer getroffen. Es erfolgt darüber keine Datenerhebung und alle Angaben werden vertraulich behandelt.

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.

GONDER Facility Services ist ein Dienstleistungsunternehmen. Als solches wird unsere Tätigkeit hauptsächlich beim Kunden vor Ort durchgeführt. In der Verwaltung sind weniger als 30 Personen beschäftigt. Im Rahmen des Umweltmanagements nach ISO 14001 haben wir den Produktlebensweg (siehe 4. Tiefe der Wertschöpfungskette) dargestellt und unseren Ressourceneinsatz ermittelt. Der Umgang mit umweltrelevanten Ressourcen wird in der Chancen- und Risiken-Analyse jährlich bewertet. Aus der Bewertung erfolgen Maßnahmen.

Für unsere Geschäftstätigkeit setzen wir folgende Ressourcen ein:

- Rohstoffe und Handelsware
  - Biologische Reinigungsmittel
  - Handelsware
  - Persönliche Schutzausrüstung für Reinigungskräfte
  - Putz-Material
  - Abfallsäcke
- Gefahrstoffe
  - Reinigungsmittel
- Energie
  - Benzin / Diesel (Firmenfahrzeuge)
  - Gas
  - Strom (Standardstrom)
  - Heizöl
  - Flüssiggas

Der gesamte Wasserverbrauch in der Hauptverwaltung von **GONDER** Facility Services in 2021 betrug 631,00 m3 (Wasser = Schmutzwasser). Wasser wird nur in den Sanitärbereichen und im Küchenbetrieb verwendet, der wesentliche Wasserverbrauch findet vor Ort beim Kunden statt.

Beim Abfall wurden 12.480 kg an Restmüll, 312 kg an Mischmüll und 4,10 kg an Datenträgern als auch 5,3 t als Schrott erzeugt. Im Jahr 2022 möchten wir unser Abfallvolumen senken wie z.B. Abfallsäcke um 70 %, da wir Dauerabfallsäcke verwenden. Seit 2019 haben wir hier über 40 % von 1.000.000 Mio. Abfallsäcken eingespart.

Hinsichtlich Energie lag unser Stromverbrauch in 2021 bei 127.344 kWh für die Verwaltung der **GONDER** Facility Services (inkl. Heizung / Kühlung).

Für unseren Fuhrpark weisen wir 742.919,34 CO_2 Verbrauch im Jahr aus.

Unsere Zielsetzungen sind die Entwicklung eines effizienten Maschinenplans zur Verminderung des Energieverbrauchs, die Reduktion der Gebäudefläche zur Senkung der Heiz- und Beleuchtungskosten, die Installation einer zentralen Lüftungsanlage mit Wärmerückgewinnung, die Umstellung der Beleuchtungsanlage auf LED-Standard und die Umstellung auf Ökostrom.

Wir verstärken derzeit unser Engagement für ökologische Themen, soweit sie sich mit der wirtschaftlichen Stabilität und der sozialen Verantwortung vereinbaren lässt. Für das Jahr 2022 bedeutet dies eine Verstärkung der Datenerhebung zu den oben genannten Ressourcen um auf der Basis von 2021 – 2022 als über zukünftige Verbesserungen berichten zu können. Darüber hinaus werden wir auf Basis unserer Nachhaltigkeitsstrategie unsere Ziele noch weiter skalieren und anhand von Messgrößen Maßnahmen zur Zielerreichung definieren.

12. Ressourcenmanagement

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

Wir sind seit dem 08.01.2002 erfolgreich DIN EN ISO 14001 zertifiziert.

Wir sind seit dem 05.06.2007 Mitglied der Umweltallianz Hessen.

Nachhaltigkeit – bedeutet für uns, soziale, ökologische und ökonomische Aspekte miteinander in Einklang zu bringen. Wir übernehmen Verantwortung nicht nur für unser wirtschaftliches Handeln, sondern auch für die Menschen und die Umwelt, die daran beteiligt sind. In unserem Unternehmen ist Umweltschutz ein wichtiger Bestandteil der **Unternehmenspolitik**. Es ist uns bewusst, dass unsere Tätigkeiten die Umwelt beeinträchtigen. Daher ist es unsere Pflicht, die Beeinträchtigung auf die Umwelt im Rahmen der wirtschaftlichen und technischen Möglichkeiten und mittels durchdachter Abläufe auf das mögliche Minimum zu reduzieren. Unsere Verantwortung im

Umgang mit der Umwelt und den Ressourcen erfordert die Ermittlung und Bewertung unserer bedeutenden Umweltaspekte sowie die Erfüllung der festgelegten Umweltziele und –Programme und deren Überprüfung anhand messbarer Merkmale. Unser übergeordnetes Ziel ist die CO_2 Neutralität bis 2025. Wir verfolgen den Ansatz zuerst Vermeiden, dann Reduzieren und nur im geringen Maße zu Kompensieren.

Aus der gemeinsamen Verantwortung gegenüber Mensch und Umwelt haben wir uns zum Ziel gesetzt, eine profitable Dienstleistung und die Umweltvorsorge durch eine Verbesserung der Umweltleistungen und die Vermeidung oder Verringerung von Umweltbelastungen in Einklang zu bringen, wo dies technisch und organisatorisch möglich sowie wirtschaftlich tragbar ist. In der **Unternehmenspolitik** und im **Verhaltenskodex** ist unser Engagement fest verankert. Wir haben darüber hinaus in unserem Nachhaltigkeitshandbuch für folgende Themen unsere Richtlinien konkretisiert:

- Umweltrichtlinie, inklusive Umgang mit Ressourcen
- Richtlinie für nachhaltige Beschaffung
- Richtlinie zur fachgerechten Entsorgung von Abfällen

Hierbei ist es für uns eine Selbstverständlichkeit, die rechtlichen und behördlichen Vorschriften und sonstige umweltbezogenen Interessen sowie die uns selbst gestellten Anforderungen an den Umweltschutz einzuhalten und wo möglich zu übertreffen.

Alle Mitarbeiter*innen sind in unserem Managementsystem eingebunden und haben das Recht und die Pflicht darauf hinzuarbeiten, dass Umstände, welche unnötige Belastungen der Umwelt bewirken, beseitigt werden. Durch Information und Schulungen fördern wir ein umweltbewusstes Verhalten unserer Mitarbeiter*innen innerhalb und außerhalb des Betriebes.

Die kontinuierliche Verbesserung unserer umweltbezogenen Leistungen ist für uns mittel- und langfristig auch Voraussetzung für eine wirksame Senkung der Kosten und ein wichtiger Beitrag zur Schonung der Umwelt.

Mit „Clean goes Green" trägt **GONDER** Facility Services zu einer entscheidenden Verbesserung der Umweltbilanz bei, bei denen Reinigungstechnologien ohne Chemie eine große Rolle spielen. Dabei werden alle Stoffe ausgeschlossen, die Mensch und Natur belasten wie z.B. Lösungsmittel, Polymere, Phosphate und Weichmacher. Die porentiefe Reinigungsleistung erfolgt über Mikroorganismen, die sicher und schonend für Anwender, Oberflächen & Umwelt sind und zudem noch hypoallergen und in kürzester Zeit vollständig biologisch abbaubar. Diese sind damit nahezu risikofrei.

Wir beabsichtigen auf Basis unserer Nachhaltigkeitsstrategie unsere Ziele zukünftig noch deutlicher zu skalieren und auf dieser Messgrundlage geeignete Maßnahmen zu definieren. Unser Ziel ist es, führend in der Umweltperformance zu sein und unser Streben zielt darauf ab, dieses vollumfänglich zu erreichen durch umweltbewusstes Handeln und verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen in unseren weltweiten Betrieben.

Die Risiken, die für die Umwelt und den Ressourcenverbrauch durch unsere Dienstleistung entstehen, haben wir somit minimiert und teilweise sogar vermieden.

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.

In der folgenden Tabelle ist für 2021 zusammengefasst, welche Verbesserungen und Einsparungen bisher erreicht wurden. Weitere Verringerungen von eingesetztem Material und Ressourcen werden derzeit durch Maßnahmen begleitet. Ab dem Berichtsjahr 2023 werden weitere Daten und Ergebnisse verfügbar sein.

Kennzahlen zur Nachhaltigkeit 2021 – Einsparungen Wasser, CO_2 und Plastikmüll				
Maschine / Gerät / Mittel	**Anzahl bei Gonder**	**Einsparung Wasser-verbrauch in Liter**	**Einsparung CO_2 in Kg**	**Einsparung Plastikmüll in Kg**
i-Mop	200	710.005	1.000,00	
Nonstop Cleaning Reinigungsautomat	2	500.000	210,00	
InAqua - Wasseraufbereitungsanlage	1	125.000	50,00	
Einsatz von Refill-Flaschen	80.000		38.400,00	4.800
Lionsbot – LeoMo	2	200.000	70,00	
Orbot SprayBorg	6	120.000	60,00	
Dauerabfallsäcke *			28.800,00	8.000
Einsatz von Klimaneutralen Abfallsäcke			53.054,00	
Einsatz von Hygienepapier aus TetraPak recycelt	2.555.364		66.810,50	
Tork Paper Circle (Handtuch Papier wird recycelt)	9.200		3.983,00	
Gesamt:		1.655.005	192.437,5	12.800
* Verringerung um 40% = 8Tonnen				

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.

Der Strommix, der von **GONDER** Facility Services bezogen wird, besteht aus 55,6 % erneuerbaren Energien (EEG Umlage) und 44,4 % sonstige erneuerbare Energien.

Der Stromverbrauch in 2021 betrug 127.244 KWh für die Verwaltung der **GONDER** Facility Services.
Derzeit wird noch über Strom geheizt und gekühlt. Daher gibt es keine anderen Quellen für Energie.

Für den Kraftstoffverbrauch von Fahrzeugen, die entweder geleast oder gekauft sind, ist 2022 das Basisjahr für die Ermittlung. Derzeit liegen hierzu noch keine verlässlichen Daten vor. Ab 2023 können wir dazu berichten.

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.

Das Jahr 2021 stellt unser Basisjahr für die Verringerung des Energieverbrauchs dar. **GONDER** Facility Services hat verschiedene Maßnahmen ergriffen, um Strom einzusparen und den CO_2-Fußabdruck zu verringern. Daher kann erst zu 2022 über Verringerungen des Energieverbrauchs aus Strom und Kraftstoffen berichtet werden.

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 Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmequellen.

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.

Der gesamte Wasserverbrauch in der Hauptverwaltung von **GONDER** Facility Services in 2021 betrug 631,00 m3 (und damit auch 631,00 m3 Schmutzwasser). Wasser wird nur in den Sanitärbereichen und im Küchenbetrieb verwendet. Der wesentliche Wasserverbrauch findet vor Ort beim Kunden statt, wo wir durch Gestaltung innovativer Dienstleistungen und Einsatz von wassersparenden Technologien zu Einsparungen von Wasser bei Kunden beitragen.

Wassereinsparungen konnten in 2021 über neue Geräte und Anlagen bewirkt werden (Siehe Tabelle 4).

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.

Wir haben verschiedene Abfallarten und können das Abfallaufkommen 2021 wie folgt zusammenfassen:

Tabelle 5: Abfallaufkommen - **GONDER** - 2021

Abfallart	Menge	Einheit
Restmüll	12.480,00	Liter
Mischmüll	3.120,00	Liter
Datenträgervernichtung	4.150,00	Liter
Schrott	5,30	Tonnen

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.

Das Jahr 2022 ist für **GONDER** Facility Services das Basisjahr für die Erstellung der CO_2 Bilanz. Ab 2023 wird eine jährliche CO_2 Bilanz gemäß GHG erstellt.

Die **GONDER** Facility Services verursacht Treibhausgase (Scope 1 und 2) im Wesentlichen durch den Betrieb der Fahrzeuge, die für die Erbringung der Dienstleistung benötigen, sowie durch den Stromverbrauch in der Verwaltung. Zu Scope 3 zählen wir die Wassernutzung und den Abfall.

GONDER Facility Services hat bereits begonnen die CO_2 bzw. Treibhausgas-Emissionen aus eingesetzten Produkten und Geräten zu bemessen und zu bewerten. Dadurch konnten bereits Einsparungen verwirklicht werden. Die Ausweitung dieser Datenerhebung ist einer der Maßnahmen auf dem Weg zum Ziel der CO_2-Neutralität bis 2025.

Eine der größten Herausforderungen bei der Senkung von CO_2 Emissionen im Scope 1 ist der Umgang mit Fahrzeugen und Fahrten. In der Erbringung von Reinigungsdienstleistungen sind Fahrwege nicht immer berechenbar. Als Maßnahmen sind sparsames fahren (Fahrertraining) und bessere Planung von Fahrten vorgesehen. Bei der Beschaffung von neuen Fahrzeugen wird geprüft,

ob Elektro-Fahrzeuge oder zumindest Hybrid-Fahrzeuge gewählt werden können.

Im Bereich Scope 2 ist der Stromverbrauch in der Verwaltung, der auch für Heizung und Klimaanlagen benötigt wird, eine Herausforderung. Eine Umstellung auf reinen Öko-Strom ist geplant. Aufgrund der Strukturen im Gebäude konzentrieren sich die Einsparmaßnahmen auf den Einsatz von LED-Lampen, Bewusstseinsbildung der Mitarbeiter*innen zum sparsamen Umgang mit Strom und Ersatz von Geräten durch sparsamere Modelle. Verbesserungsmaßnahmen der Energieeffizienz im Verwaltungsgebäude werden ebenfalls geprüft.

GONDER prüft die Ausführbarkeit einer eigenen PV-Anlage, die einen erheblichen Teil des Strombedarfs in der Verwaltung abdecken könnte.

Zum Scope 3 gehören auch die Fahrten der Mitarbeiter*innen zu ihren Arbeitsstellen. Derzeit wird der Umfang des CO_2 Beitrags noch nicht erfasst, aber ist wird seit 2022 ein Job Rad für Mitarbeiter*innen angeboten.

Bislang haben wir durch Umstellung auf Produkte und Geräte mit geringerer CO_2 Belastung bereits eine Verringerung unser CO_2-Bilanz erreicht. Wir beabsichtigen auf Basis unserer ersten CO_2 Bilanz, mit der wir auch eine genauere Bilanzierung unserer Wertschöpfungskette realisieren, unsere Ziele zukünftig noch deutlicher zu skalieren und auf dieser Messgrundlage geeignete Maßnahmen zu definieren, um unser erklärtes CO_2 Ziel Klimaneutralität bis 2025 zu erreichen.

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 CO_2-Äquivalent.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Die direkten THG Emissionen der **GONDER** Facility Services (Scope 1) werden mit 221,11 tCO_2e berechnet. Sie Stammen maßgeblich aus dem Betrieb der Leasingfahrzeuge, die wir für die Erbringung unserer Dienstleistungen benötigen.

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 CO_2-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

Die indirekten THG Emissionen der **GONDER** Facility Services (Scope 2) werden mit 53,60 tCO_2e berechnet. Sie stammen maßgeblich aus dem Stromverbrauch für den Betrieb und für Wärme/Kälte.

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 CO_2-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Die sonstigen indirekten THG Emissionen der **GONDER** Facility Services (Scope 3) werden mit 38,99 tCO_2e berechnet. Sie stammen maßgeblich aus dem Abfallaufkommen und Wasserverbrauch der **GONDER** Facility Services. Für diesen Bereich fehlen Daten aus der vorgelagerten Lieferkette bzw. aus der weiteren Wertschöpfungskette, die derzeit noch erhoben werden.

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

a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO_2 Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

GONDER hat in 2021-2022 verschiedene Maßnahmen ergriffen, um CO_2 einzusparen. Bislang konnten 192.437,5 kg CO_2 eingespart werden (siehe Tabelle 4, Leistungsindikatoren für Kriterien 11 & 12).

Senkungen der THG-Emissionen werden für den nächsten Berichtsraum erwartet da verschiedene Maßnahmen derzeit umgesetzt und bewertet werden.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

GONDER Facility Services hält alle rechtlichen Gesetze und Vorschriften sowie maßgebende Bestimmungen im In- und Ausland ein. Deutschland ist ein Sozialstaat und regelt mit diversen Gesetzten und Vorgaben, wie mit Menschenrechten und Arbeitsbedingungen verfahren werden soll. Ein Auszug aus den relevanten, geltenden Gesetzen und Vorschriften (siehe auch das **IMS** Rechtskataster):

Tabelle 6: Relevante Gesetze - GONDER - Auszug aus dem Rechtskataster

▪ Grundgesetz ▪ Arbeitszeitgesetz ▪ Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz ▪ Sozialgesetzbuch IX ▪ Betriebssicherheitsverordnung ▪ Gefahrstoffverordnung ▪ Arbeitsstättenverordnung (u.a. Nichtraucherschutz) ▪ Jugendarbeitsschutzgesetz ▪ Bundesurlaubsgesetz ▪ Allg. Gleichbehandlungsgesetz ▪ Mindestlohngesetzt, Verordnungen über Meldepflichten, Verordnung über Anpassung der Löhne	▪ Baustellenverordnung ▪ Kündigungsschutzgesetz ▪ Bildschirmarbeitsverordnung ▪ Teilzeit- und Befristungsgesetz ▪ Mutterschutzgesetz ▪ Arbeitsschutzgesetz ▪ Ladenschlussgesetz ▪ Verordnung zur Arbeitsmedizinischen Vorsorge ▪ Arbeitssicherheitsgesetz ▪ Schwerbehindertengesetz ▪ Allg. Gleichbehandlungsgesetz

GONDER Facility Services hält sich an die Rechte der Arbeitnehmer gemäß den Prinzipien des UN Global Compact. Dies umfasst auch die Prinzipien internationaler Organisationen wie der ILO (International Labor Organisation). Das Richtlinien **Handbuch Nachhaltigkeit** enthält unsere Richtlinie zur Einhaltung der Menschenrechte. Darin werden auch Arbeitnehmerrechte angesprochen. Wir respektieren das Recht auf Vereinigungsfreiheit und

Kollektivverhandlungen unserer Beschäftigten sowie das Recht, Interessengruppen zu bilden. Wir räumen unseren Beschäftigten auf Basis der nationalen Gesetzgebung das Recht ein, ihre Interessen wahrzunehmen. Falls anwendbar, zählt hierzu auch die Tarifautonomie.

Arbeitnehmerrechte und Leistungen für Arbeitnehmer*innen werden auch im Rahmentarifvertrag und Tarifvertrag geregelt. Hier ist **GONDER** Facility Services an den Tarifvertrag der gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung gebunden.

Wir fördern durch regelmäßige Gespräche mit Mitarbeiter*Innen einen offenen Dialog, der es auch ermöglicht Themen wie Arbeitnehmerrechte zu besprechen und Probleme zu lösen.

In den Schulungen zu Arbeits- und Gesundheitsschutz, Umweltmanagement und Nachhaltigkeit haben unsere Mitarbeiter*innen die Möglichkeit sich einzubringen und in einen Austausch zu treten. Verbesserungsvorschläge können ebenfalls eingebracht werden und werden systematisch im Rahmen des **IMS** bearbeitet.

Ziel von **GONDER** ist es, die Einhaltung der Menschenrechte zu gewährleisten sowie deren Nicht-Einhaltung zu erkennen und Abhilfe zu schaffen. Dazu stehen wir mit unseren Mitarbeiter*innen zu jeder Zeit im Dialog. Darüber hinaus haben wir einen Beschwerdemechanismus etabliert. Mitarbeiterzufriedenheit ist uns wichtig. Dazu führen wir im 2-jährigen Turnus Befragungen durch und haben als Ziel einen Gesamtzufriedenheitsquotienten von 4,5 zu erreichen und sind auf einem guten Weg dorthin. Zukünftig möchten wir aus den Rückmeldungen der Mitarbeiter*innen noch weitere geeignete Ziele und messbare Maßnahmen ableiten, um ein noch deutlicheres Zeichen für Arbeitnehmerrechte zu setzen.

Aufgrund der Natur unserer Dienstleistungen müssen wir stets auf Risiken im Zusammenhang mit Arbeitnehmerrechten achten. Diese entstehen unter Umständen bei unseren Nachunternehmern. Wir pflegen guten Beziehungen zu den Nachunternehmern und Lieferanten und der sorgfältigen Prüfung der Einhaltung unseres **Verhaltenskodexes für Nachunternehmer** und Lieferanten, können wir Risiken minimieren.

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.

Die Achtung der Menschenrechte ist ein fester Bestandteil der **GONDER Unternehmenspolitik**, welche für alle **GONDER** Mitarbeiter*innen

verbindlich ist.

Wir legen großen Wert auf eine Unternehmenskultur, die von gegenseitigem Respekt, Vertrauen, Toleranz und Fairness geprägt ist. Die Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen werden von uns respektiert. Im **Verhaltenskodex** für unsere Mitarbeiter*innen ist ausdrücklich formuliert, dass wir keine Diskriminierung insbesondere aufgrund von Hautfarbe, Geschlecht, Religion, Alter, Staatsangehörigkeit, sozialer und ethnischer Herkunft, Behinderung, Weltanschauung, sexueller Orientierung oder politischer sowie gewerkschaftlicher Betätigung tolerieren. Diese Prinzipien gelten für die Einstellung neuer Mitarbeiter*innen, für Mitarbeiter*innen im bestehenden Arbeitsverhältnis untereinander und im Umgang mit unseren Geschäftspartnern sowie für das berufliche Fortkommen unserer Mitarbeiter*innen. Hierfür sind ausschließlich Leistung, Persönlichkeit, Fähigkeiten und Eignung entscheidend. Vorwürfen von Diskriminierung wird konsequent nachgegangen.

In der **GONDER** Gruppe und insbesondere bei **GONDER** Facility Services, arbeiten Männer und Frauen aus vielen Nationen und Altersgruppen, mit unterschiedlicher Hautfarbe, kultureller und religiöser Prägung sowie unterschiedlichem ethnischen und gesellschaftlichem Hintergrund miteinander. Mit ihrer jeweils eigenen Sichtweise tragen sie in vielfältig zusammengesetzten Teams dazu bei, den Ideenreichtum im Unternehmen zu erweitern. Bereits bisher hat es deswegen der Unternehmenskultur unserer Firmen entsprochen, keine Diskriminierung und keine Belästigungen zu dulden. Offenheit, Vertrauen und gegenseitiger Respekt bei allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, unabhängig von Aufgabe und Funktion, gehören zu den Grundsätzen unserer Zusammenarbeit. Diese grundlegenden Aussagen aus dem Leitbild unserer Unternehmen sind auch die Basis unserer Zusammenarbeit. Dies wurde in objektspezifischen Projektordnern und den Arbeitsverträgen verankert.

Zielsetzung von **GONDER** ist es eine offene Unternehmenskultur zu leben, in der jede/r Einzelne gerne arbeitet und sich zum Wohle des Unternehmens einsetzt. Wir fördern unser Mitarbeiter*innen und bieten nicht nur eine marktgerechte Bezahlung auf Basis des Tarifvertrages, sondern darüber hinaus attraktive Arbeitsbedingungen mit Ausgleichskonten. Damit wollen wir sicherstellen, dass eine gute Balance unserer Mitarbeiter*innen zwischen Beruf und Privatleben möglich ist. Auch das Thema Karrieremobilität unterstützen wir hier. Zukünftig möchten wir hier Ziele entwickeln, skalieren und mit messbaren Maßnahmen belegen. Derzeit können wir über eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit in Bezug auf Chancengleichheit und über eine höhere Frauenquote in der Führung berichten, aber diese Ergebnisse stellen nicht die Erreichung einer konkreten Zielsetzung dar sondern ein selbstverständliches Ergebnis unserer Personalpolitik und Führungskultur.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wichtiges Gegenwarts- und Zukunftsthema für den deutschen Mittelstand und von existenzieller Bedeutung. In der gesamten **GONDER** Gruppe ist im herausgehobenen Maße von der Arbeitskraft und Leistungsfähigkeit weiblicher Mitarbeiter abhängig. Ihre bestmögliche Unterstützung ist daher von größtem Interesse. Das Unternehmen fördert und unterstützt bei einer Entscheidung für die Familie auf vielfältige Weise. Die flache Hierarchie und dynamische Struktur eines

Mittelständischen Unternehmens erlaubt flexible Arbeitszeiten und einen reibungslosen Wechsel zwischen Teil- und Vollarbeitszeit. Wir bieten unseren Mitarbeitern diverse Angebote und Unterstützung von Maßnahmen zur Erlangung von Sprachkompetenzen (eigene Sprachkurse, Spenden zugunsten entsprechender Projekte).

Abbildung 3: Überblick Diversity Management

Aktuelle Kennzahlen zur Chancengleichheit (Stand Mai 2022)

Tabelle 7 Aktuelle Kennzahlen zur Chancengleichheit (Stand Mai 2022);

Frauenquote insgesamt:	48%	
Führungskräfte 2. Ebene	Anteil Frauen	Anteil Männer
	33,3 %	66,7 %
Führungskräfte 3. Ebene	Anteil Frauen	Anteil Männer
	55,6 %	44,4 %
Führungskräfte 4. Ebene	Anteil Frauen	Anteil Männer
	46,7 %	53,3 %

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.

Karriereentwicklung und Mitarbeiterschulungen umfassen die Bedürfnisse von **GONDER** Facility Services und sind abgestimmt auf berufseinführende, berufsbegleitende und arbeitsplatznahe Aus- und Weiterbildung. Dabei werden die Aspekte der Unternehmensentwicklung und die Bedürfnisse der verschiedenen Ausbildungsstufen der Mitarbeiter*innen (bspw. Berufseinsteiger, Fachkräfte, High-Potentials) berücksichtigt. Wir erkennen, dass es weniger aufwendig ist, führende Positionen durch weiter ausgebildete interne Mitarbeiter zu besetzen. Diese Mitarbeiter*innen haben bereits eine Vertrauensbasis und die richtige Einstellung zu unserem Unternehmen erworben. Auf diese Weise geht vorhandenes Know-how nicht verloren. Durch

die Verstärkung der Eigenverantwortung der Mitarbeiter*innen kommt es Schritt für Schritt zu einer Verstärkung der persönlichen Entwicklung – und so zu einer allgemeinen Stärkung unseres Unternehmens. Denn durch Erkennen und Förderung des Potenzials unserer Mitarbeiter fühlen sich diese als Person wertgeschätzt und als kompetent wahrgenommen. **GONDER** Facility Services sieht dies als einen erheblichen Wettbewerbsvorteil – im Wettbewerb um Mitarbeiter*innen und um Kunden.

Die Qualifizierungs-Maßnahmen fördern die Motivation unserer Mitarbeiter, was eine hohe Identifikation mit **GONDER** widerspiegelt und daraus ergibt sich unsere konstante niedrige Fluktuationsrate. Die Mitarbeiterumfrage in 2022 ergab, dass 76% der Befragten zufriedensind mit den Möglichkeiten sich im Beruf weiterzuentwickeln.

Die **GONDER** Academy dient dazu, die Fachkompetenz der Führungskräfte und Mitarbeiter*innen weiter zu verbessern und ständig auf dem neuesten Stand zu halten. Sie dient darüber hinaus der Umsetzung unserer **Unternehmenspolitik** in dem Bereich Nachhaltigkeit. Unsere maßgeschneiderten Fort- und Weiterbildungsprogramme erweitern die Qualifizierung und stärken eigenverantwortliches Handeln. Weiterbildungen wie z.B. zum Vorarbeiter, Objektleiter und Feel-Good-Manager werden ganzheitlich mit eigenen und externen Referenten als Inhouse-Seminare in eigenen Schulungsräumen erarbeitet und umgesetzt.

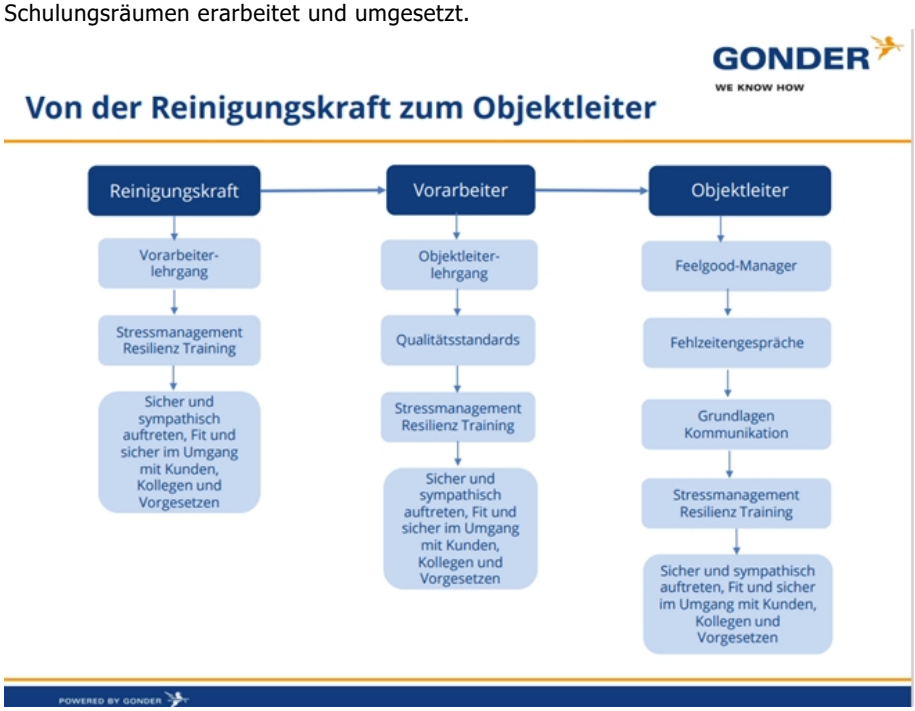

Abbildung 4: Auszug aus dem Karrieremanagement bei GONDER

Neben der Qualifizierung von Mitarbeiter*innen, stellt der zertifizierte Arbeits- und Gesundheitsschutz sicher, dass alle Mitarbeiter*innen entsprechend der geltenden Gesetze und anderer behördlicher Anforderungen im Rahmen ihrer Arbeit sicher und gesund bleiben. Regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen werden durchgeführt und dokumentiert und führen zu Verbesserungsmaßnahmen. Die Zahlen, Daten und Fakten werden im Quentic System erfasst.

Zukünftig möchten wir die Qualifizierung unserer Mitarbeiter*innen noch zielführender gestalten und werden auf Basis der vorliegenden Daten eine Analyse vornehmen, um geeignete Ziele abzuleiten und diese mit messbaren Maßnahmen zu erfüllen. Das Thema Mitarbeiter*innen Qualifizierung ist uns wichtig, wir haben nun angefangen z.B. eine jährliche Unterweisung zum Thema Geschäftsethik, Nachhaltigkeit und Compliance durchzuführen. Unser Weiterbildungsangebot enthält schon lange auch wiederkehrende Veranstaltungen zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie zum sparsamen Umgang mit Ressourcen. Dieses Angebot wird im Zuge unserer verstärkten Nachhaltigkeitsorientierung weiter ausgebaut.

Für unsere Dienstleistungen benötigen wir Menschen, die bereit sind Neues zu lernen und bereit sind, einen vorsichtigen Umgang mit Ressourcen zu leben. Eines der Risiken der Geschäftstätigkeit ist der Mangel an Arbeitskräften. Dieses Risiko begegnet **GONDER** mit attraktiven Qualifikations- und Karrieremöglichkeiten. Ein weiteres Risiko ist in der Zusammenarbeit mit Nachunternehmern und deren Bereitschaft, sich selbst um Themen wie Qualifizierung, faire Arbeitsbedingungen und Umweltschutz. Hier ist der **Verhaltenskodex für Nachunternehmer** unser wesentliches Mittel zur Risikominimierung.

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.

Für das Jahr 2021 (Januar – Dezember) liegen folgende Kennzahlen zu Arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen vor:

Tabelle 8: Kennzahlen Arbeits- und Gesundheitsschutz - GONDER - 2021

Anzahl meldepflichtiger Unfälle	10	
Anzahl nicht meldepflichtiger Unfälle	2	
Unfälle mit Ausfallzeit	13	
Unfälle ohne Ausfallzeit	0	
Arbeitsunfallquote	2,86 %	Durchschn. 12 Monate
Gesundheitsquote	97,1 %	Durchschn. 12 Monate

Wir führen die guten Ergebnisse auf die Wirksamkeit des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und auf das Gesundheitsmanagement zurück.

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.

Mitarbeiter*innen werden regelmäßig zu Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz geschult. Sie haben jederzeit die Möglichkeit sich mit ihren Verbesserungsvorschlägen einzubringen. Unsere Fachkraft für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz berichtet jährlich über Tätigkeiten und Maßnahmen, die im Ablauf des Jahres erfolgt sind.

GONDER Facility Services beschäftigt einen Betriebsarzt, der ebenfalls jährlich zum arbeitsmedizinischen Stand berichtet.

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.

Für das Jahr 2021 sind folgende Kennzahlen zur Aus- und Weiterbildung zu berichten:

- Die durchschnittlichen Schulungsstunden pro Mitarbeiter 2021: 4,32 Stunden
- Schulungsstunden insgesamt: 7.385,5 Stunden
- Anzahl Mitarbeiter*innen: 1.706

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).

Zur Diversität können wir folgendes für das aktuelle Jahr 2022 berichten:

Tabelle 9: Diversität - Führungskräfte bei GONDER

Frauenquote insgesamt:	48%	
Führungskräfte 2. Ebene	Anteil Frauen	Anteil Männer
	33,3 %	66,7 %
Führungskräfte 3. Ebene	Anteil Frauen	Anteil Männer
	55,6 %	44,4 %
Führungskräfte 4. Ebene	Anteil Frauen	Anteil Männer
	46,7 %	53,3 %

Zum Stand 31.12.2021 können wir folgende Kennzahlen zur Belegschaft berichten:

Tabelle 10: Mitarbeiterkennzahlen Gonder - 2021

Kategorie	**Anzahl**	**%**
Mitarbeiter*innen insgesamt	1.706	
Männlich	639	37,5
Weiblich	1.067	62,5
Divers	0	
Vollzeit	346	20,3
Teilzeit inkl. 2-Stunden Kräfte	1.360	79,7
Durchschnittsalter	46,7 Jahre	
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	5,2 Jahre	
Altersstruktur (inkl. Auszubildende)	**Anzahl**	**%**
Mitarbeiter*innen bis 25 Jahre	106	5,83
Alter 26 - 35	248	13,64
Alter 36 - 45	372	20,46
Alter 46 - 55	518	28,49
Über 55 Jahre	453	24,92
Altersdurchschnitt insgesamt		
Betriebszugehörigkeit	**Anzahl**	**%**
Bis 5 Jahre	1141	62,76
6 – 10 Jahre	299	16,45
11 - 20 Jahre	214	11,77
Über 20 Jahre	36	1,98

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 sind derzeit keine Diskriminierungsvorfälle bekannt.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

Im **Verhaltenskodex** und über die **Richtlinien des Nachhaltigkeitshandbuchs** legen wir die Haltung und Regeln der **GONDER** Facility Services zu Menschenrechten dar. Wir verurteilen Kinderarbeit und beachten sehr sensibel die gesetzlichen Regelungen zum Mindestalter für Beschäftigte. Ebenso verurteilen wir Zwangsarbeit und die körperliche Bestrafung, Bedrohung und Belästigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir erkennen das Recht unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Vereinigungsfreiheit an und arbeiten mit Arbeitnehmervertretungen vertrauensvoll zusammen. Löhne, Sozialleistungen sowie die Arbeitszeiten entsprechen bei **GONDER** mindestens den gesetzlichen Standards vor Ort. Wir schützen unsere Mitarbeiter vor Gefahren am Arbeitsplatz und unterstützen gesundheitsfördernde Maßnahmen. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit ohne Unterscheidung nach Geschlecht, Herkunft, Hautfarbe und Religion ist für uns eine Selbstverständlichkeit. Neue Betriebsärzte wurden gestellt und die Mitarbeiter höchstmöglich motiviert und sensibilisiert.

GONDER Facility Services wurde zum 14.01.2011 erfolgreich BS OHSAS 18001 zertifiziert. Im November 2015 waren alle weiteren Firmen innerhalb

der Gruppe diesem Standard erfolgreich beigetreten. Zum 09.10.2020 wurde die **GONDER** Group ISO 45001 zertifiziert. Im Dezember 2020 wurde dann **GONDER** Facility Services ISO 45001 zertifiziert.

Wir legen großen Wert auf die Einhaltung des **Verhaltenskodex für Lieferanten und Nachunternehmer** und führen regelmäßige Lieferantenbewertungen durch, um die Einhaltung dieser Rahmenbedingungen sicherzustellen. Dazu zählen auch die jeweiligen Zertifizierungen im Rahmen der angewandten Managementsysteme. Damit verringern wir auch Risiken in Bezug auf die Verletzung der Menschenrechte und untragbare Arbeitsbedingungen. Zukünftig möchten wir noch stärker die Belange von Menschenrechten entlang der Wertschöpfungskette eingehen. Dazu werden derzeit Analysen vorgenommen um anhand der Ergebnisse Ziele aufsetzen und geeignete messbare Maßnahmen zu definieren. Damit möchten wir unseren Beitrag zur Achtung der Menschenrechte über die gesamte Wertschöpfungskette erweitern und neu entstehenden Risiken entgegenwirken.

Wir führen regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen durch. Hierbei werden auch die Maßnahmen für Arbeits- und Gesundheitsschutz betrachtet. Das Unternehmen bietet außerhalb der gesetzlich vorgeschriebenen Untersuchungen eine betriebsärztliche Betreuung an. Informationen hierzu werden über das Intranet und den Objektordner kommuniziert. Hierbei sind unter anderem auch Grippeimpfungen im Angebot. Die Pandemieplanung wird ebenfalls über das Intranet kommuniziert. Alle Führungskräfte müssen ihre Verpflichtung zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeit- und Gesundheitsschutz –Leistungen deutlich zeigen. Darstellungsmöglichkeiten dazu können Besuche und Inspektionen der Standorte sein, Teilnahme an Vorfalluntersuchungen, Mittelbereitstellung im Zusammenhang mit Korrekturmaßnahmen, Anwesenheit und aktive Beteiligung bei Arbeit- und Gesundheitsschutz -Besprechungen, Mitteilungen zum Stand der Aktivitäten in der Arbeitssicherheit und Anerkennung guter Arbeit- und Gesundheitsschutz-Leistung.

Betriebliche Schutzmaßnahmen werden nach Bedarf eingeführt und verwirklicht, um Arbeits- und Gesundheitsschutzrisiken auf einen akzeptierbaren Stand zu bringen. Dafür wurde das GONDER Gesundheitskonzept entwickelt und kontinuierlich umgesetzt.

Abbildung 5: Gesundheitskonzept von GONDER

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 gibt derzeit keine erheblichen Investitionsvereinbarungen oder -Verträge. Sofern solche eingegangen werden, gilt der **Verhaltenskodex für Lieferanten und Nachunternehmer**, der Menschenrechtsaspekte und Umweltaspekte enthält.

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.

Da es keine Hinweise auf Risiken in Bezug auf die Einhaltung von Menschenrechten in der Lieferkette. Daher gab es keine Betriebstätten, die geprüft werden mussten.

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.

Seit 2022 werden Lieferanten anhand von sozialen und ökologischen Kriterien bewertet. Die Datenerhebung zur Bewertung ist zum nächsten Berichtsjahr verfügbar.

Folgende Ziele wurden im Rahmen des **IMS** und des Lieferantenmanagements gesetzt:

Tabelle 11; Vorgabe Lieferantenauswahl und Bewertung - IMS

Vorgabe Lieferantenauswahl und Bewertung		
Ziel: Berücksichtigung im IMS		
	Vorgabe Anzahl Lieferanten	**Vorgabe Anteil Bestellvolumen**
1. Auswertung Lieferantenselbstauskunft (jährliche Ermittlung der Quote mit Lieferantenselbstauskunft)	95%	95%
2. Mindesterfüllung Zertifikate		
DIN ISO 9001	100%	100%
DIN ISO 14001	100%	100%
DIN ISO 27001		
3. weitere Zertifikate / Kodex, etc.		
DNK bzw. CSR	35%	95%
UN Global Compact (Verhaltenskodex)	75%	95%
Ecovadis	10%	95%
Öko-Labels	60%	80%

Zum Zeitpunkt der Berichterstattung ist unser Hauptlieferant (igefa, 95% des Bestellvolumens) mit einem Ecovadis-Rating „Gold" ausgestattet.

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.

Es liegen der GONDER Facility Services derzeit keine Hinweise auf tatsächliche oder mögliche negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette vor.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Die **GONDER** Gruppe beschließt als Ganzes, welche Initiativen und Maßnahmen für das Gemeinwohl unterstützt werden. Unter Leitung der Inhaberfamilie, wird in einem kleinen Gremium jeweils entschieden, welche kulturelle, sportliche, ökologische oder wirtschaftliche Initiative unterstützt wird.

Folgende Organisationen und Initiativen werden derzeit von **GONDER** gefördert:

Aktiv für Aktion Mensch Als GONDER Group unterstützen wir seit einigen Jahren die Aktion Mensch, um unseren Teil beizutragen, dass viele soziale Projekte gefördert werden können. Für dieses Engagement haben wir 2022 das Siegel der Aktion Mensch erhalten. Mit unserem Engagement möchten wir einen Teil dazu beisteuern, die Lebensbedingungen von Menschen mit Behinderung, Kindern und Jugendlichen entscheidend zu verbessern.

Gemeinsam gegen Jugendarbeitslosigkeit Die Initiative JOBLINGE unterstützt junge Menschen mit schwierigen Startbedingungen beim Einstieg in Ausbildung und Arbeit. Das Ziel: echte Jobchancen und die nachhaltige Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft. Über passgenaue Qualifizierung, ehrenamtliches Mentoring und Begleitung während der Ausbildung erreicht die Initiative weit überdurchschnittliche Erfolge – 70 % der Jugendlichen schaffen den Sprung in das Berufsleben. Als einer der Gründungmitglieder der Initiative und ehrenamtlicher Aufsichtsrat der Joblinge AG setzt sich Hans T. Gonder so langfristig für die Zukunft der Jugendlichen im Rhein-Main-Gebiet ein. „Die Joblinge". Im Rahmen des Projekts wurden bislang über 800 perspektivlose Jugendliche in eine Ausbildungsstelle vermittelt. Die Tendenz bei den Joblingen Rhein/Main ist steigend.

Rugby Bereits seit vielen Jahren unterstützt **GONDER** die Jugend Rugby-Mannschaft des SC 1880 Frankfurt. Durch die Sponsorengelder wird die Jugendarbeit für 400 Jugendliche professionell geführt. Darüber hinaus ist **GONDER** Facility Services GmbH jährlich der Namenssponsor des Rugby Jugendfestivals.

Eintracht Frankfurt Aktuell ist **GONDER** Facility Management auch offiziell stolzer Teil der Eintracht-Familie. Für die **GONDER** Gruppe ist Eintracht Frankfurt weit mehr als nur ein Fußballverein. Mit über 35.000 Mitgliedern, Schulsportaktivitäten und

zahllosen sozialen Projekten ist Eintracht Frankfurt einer der gesellschaftspolitisch wichtigen Pfeiler der Region und der bedeutendste Sportverein in Frankfurt. Wir freuen uns und sind stolz darauf, bereits seit 2010 als „Partner von Eintracht Frankfurt e.V.“ tätig zu sein.

Spendenübergabe Wärmebildkamera Für den Bereich Onkologie, Hämatologie und Hämostaseologie benötigte das Klinikum der Johann Wolfgang Goethe-Universität eine hochempfindliche Wärmebildkamera. Heutige Kameratypen sind, anders als ältere Modelle, ohne großen Aufwand am Patientenbett einsetzbar und äußerst hilfreich bei der Diagnose und Beurteilung der Therapie. Hierdurch ersparen sich die Kinder eine Vollnarkose, um bei einer Kernspinuntersuchung in der Röhre ruhig liegen zu können. **GONDER** hat diesen Wunsch gerne unterstützt und spendete eine Wärmebildkamera im Wert von 24.000,– Euro. Zudem wurde der Verein "Hilfe für krebskranke Kinder Frankfurt e.V." mit einer zusätzlichen Geld-Spenden in Höhe von 22.000,– Euro bedacht.

12. NAI Apollo Group Soccer Cup Bereits zum zwölften Mal richtete das inhabergeführte Immobilienberatungsnetzwerk NAI apollo group den Soccer Cup aus. Wir freuen uns, dass wir nicht nur als Sponsor mit von der Partie waren, sondern zusätzlich eine leistungsstarke Mannschaft ins Rennen schicken konnten. Mehr als 500 Zuschauer und Spieler hatten den Weg zum Trainingsgelände der Fußballprofis von Eintracht Frankfurt im Stadtteil Riederwald gefunden – ein neuer Rekord. Ein weiterer großer Erfolg: Der Spendenerlös kommt der gemeinnützigen Einrichtung zugute – und zwar dem brotZeit e.V. Unser persönlicher Erfolg war die Erreichung in das Viertelfinale.

Ganzheitlich und Global handeln mit made blue Wir unterstützen das Projekt made blue, das die Menge an Wasser, die **GONDER** Facility Services durch Innovationen bei der Reinigung gespart hat, genau dort einsetzt, wo sie am meisten benötigt wird. Zum Beispiel für Schulkinder in einem Entwicklungsland. Die Kinder haben dadurch ein Jahr lang sauberes Trinkwasser. Die Initiative made blue wird von renommierten Wohltätigkeits- und Partnerorganisationen unterstützt.

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.

Als inhabergeführtes Familien-Unternehmen, liegen die Entscheidungen über Spenden und Zuwendungen bei dem Inhaber. Zum Teil ist der ausgeschüttete Wert bei unserer Kommunikation zu Spenden kommuniziert. Der gesamte Umfang wird allerdings nicht veröffentlicht.

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.

GONDER Facility Services regelt den Umgang mit Sponsoring und Spenden durch den **Verhaltenskodex** und eine gesonderte Richtlinie für das

Sponsoring im Richtlinien **Handbuch Nachhaltigkeit**. Konkrete Anforderungen daraus sind, dass Sponsoring-Partnerschaften nur dann eingegangen werden können, wenn

- das Ansehen des Unternehmens gewahrt bleibt
- die Unabhängigkeit der von wirtschaftlichen und sonstigen partikularen Interessen nicht tangiert werden
- die Richtline gegen Bestechung und Korruption und die Richtlinie für den Umgang mit Zuwendungen eingehalten werden.

Einen direkten Einfluss auf die Politik nimmt weder die **GONDER** Gruppe noch GONDER Facility Services. Spenden an politische Parteien werden im **Verhaltenskodex** ausgeschlossen.

Das Engagement für den UN Global Compact könnte als indirekter politischer Einfluss wahrgenommen werden. Wir fordern unsere Geschäftspartner dazu auf, sich auch an der Initiative für nachhaltige Unternehmensführung selbst zu beteiligen.

GONDER Facility Services ist Mitglied der Industrie und Handelskammer.

Es gibt keinen Eintrag über **GONDER** Gruppe oder **GONDER** Facility Services in Lobbylisten.

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.

Es gab in 2021 – 2022 keine Parteispenden. Diese werden durch unserem **Verhaltenskodex** ausgeschlossen.

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.

Das Leben des **Integrierte Management Systems** verpflichtet **GONDER** Facility Services zur Einhaltung der relevanten bindenden Verpflichtungen. Wir pflegen ein Rechtskataster und holen bei Ungewissheiten externen Rat ein. Im Rahmen des **IMS** werden sowohl Chancen als auch Risiken im Zusammenhang mit gesetzes- und richtlinienkonformen Verhalten bewertet und mit entsprechenden Maßnahmen belegt (sofern nötig). Unser Ziel – wie auch im IMS verankert – ist alle geltenden und relevanten bindenden Verpflichtungen einzuhalten.

Der **GONDER Verhaltenskodex** setzt weitere Standards für das Vermeiden von rechtswidrigem Verhalten. Mit dem Hinweisgebersystem haben wir die Möglichkeit für interne und externe Hinweise für Verstöße geschaffen.

Korruption, Absprachen unter Konkurrenten, Untreue und Betrug verzerren den Wettbewerb und führen zu höheren Kosten. Sie können mit erheblichen Strafzahlungen und Imageschäden verbunden sein und gefährden letztlich auch die Arbeitsplätze im Unternehmen. Darüber hinaus führt Korruption zu einer nachhaltigen Zerstörung des Vertrauens in die ordnungsgemäße Geschäftsführung von Unternehmen und Behörden und beeinträchtigt das Verhältnis zu Kunden und Lieferanten.

GONDER lehnt jede Form von Korruption entschieden ab. Dies ist auch in unserer **Unternehmenspolitik** verankert. Im Richtlinien **Handbuch Nachhaltigkeit** ist eine ausführliche Richtline zu Korruption und Bestechung enthalten, sowie eine Richtlinie für den Umgang mit Zuwendungen.

Zuständig innerhalb des Unternehmens ist hier hauptverantwortlich die kaufmännische Leitung von **GONDER**, die dafür Sorge trägt, dass die jeweiligen Gesetze und Rahmenbedingungen eingehalten und daraus resultierende Risiken vermieden werden.

Vertrauen und Fairness prägen unseren Umgang mit Geschäftspartnern. Wir tolerieren keine Form von Bestechung und Korruption. Auf allen Ebenen des Unternehmens herrscht ein klares Bewusstsein, dass Korruption unter keinen Umständen geduldet wird.

GONDER Gruppe, und damit **GONDER** Facility Services, steht aus Überzeugung für faires Verhalten im Wettbewerb und für Transparenz in unserer Branche. Integrität steht über dem kurzfristigen geschäftlichen Erfolg. Im Zweifelsfall verzichten wir auf einen Auftrag. Wir gewinnen unsere Aufträge

auf faire Weise über Qualität und Preis unserer innovativen Services und nicht dadurch, dass wir Angehörigen des öffentlichen Bereichs oder Entscheidungsträgern in privatwirtschaftlichen Unternehmen unlautere Vorteile anbieten, versprechen oder gewähren.

Das notwendige Wissen sowie das richtige Verfahren in kritischen Situationen sind Gegenstand von Schulungsmaßnahmen und Informationsveranstaltungen. Führungskräfte und Mitarbeiter*innen werden regelmäßig geschult und auf die Einhaltung der Richtlinien und des **Verhaltenskodex** aufmerksam gemacht.

Um dieses Prinzip auch intern zu stärken, liegt allen Mitarbeitern eine schriftliche Arbeitsanweisung vor und es wurde in den Arbeitsverträgen verankert, dass generell keine Geschenke oder sonstige Aufmerksamkeiten von Lieferanten oder Kunden entgegengenommen werden dürfen.

Sollte im unternehmerischen Umfeld ein Korruptionsfall bekannt werden, wird dies in keinem Fall geduldet und entsprechende Konsequenzen nach sich ziehen, bis hin zur Beendigung des Geschäfts- bzw. Arbeitsverhältnisses.

Bis dato konnten keine Verstöße festgestellt werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Es gab keine Anlässe für eine Prüfung von Korruptionsrisiken. Daher sind keine Prüfungen durchgeführt worden.

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

a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.

b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.

c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.

d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Es liegen keine Korruptionsfälle vor. Somit gab es keine Notwendigkeit für Maßnahmen.

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.

Es gibt keine signifikanten Bußgelder oder nicht-monetäre Strafen wegen der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften.

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 6. Regeln und Prozesse 7. Kontrolle	GRI SRS 102-16
	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 12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 301-1 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 15. Chancengerechtigkeit 16. Qualifizierung	GRI SRS 403-4 (2018) GRI SRS 403-9 (2018) 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.