



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2024

R. Schramm GmbH

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Elke Zitzelsberger

Hochstraß Süd 9
83064 Raubling
Deutschland

08702 94647 0
elke.zitzelsberger@r-schramm-gmbh.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: 2024, 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/
impresum-und-datenschutzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impresum-und-datenschutzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Als innovative Unternehmer aus Rosenheim werden wir gleich mehrfach einer hohen Verantwortung gerecht. Für die Qualität von Angeboten und die Betreuung unserer Kunden, für die Umwelt, unserer Belegschaft und die Gesamtgesellschaft. Als Metallbau-Unternehmen und Fördertechnik-Hersteller leben wir diese Verantwortung seit unserer Gründung im Jahr 1983. Für unsere Arbeit und die unserer Lieferanten definieren wir dabei höchste Qualitätsstandards. Nichts anderes erwarten unsere Kunden von uns. Wir sind ihr kompetenter Partner in den Bereichen Metallbau, Konstruktionstechnik und Fördertechnik: verlässlich, innovativ und serviceorientiert. Das ist die Basis unseres wirtschaftlichen Erfolgs.

Ergänzende Anmerkungen:

Wir sind Metall- und Anlagenbauer, Automatisierungstechnik-Hersteller und Fördertechnik-Experten: in Bayern an mehreren Orten zu Hause, aber mit Kunden in ganz Deutschland und darüber hinaus. 1983 entstand unser Unternehmen in Rosenheim. Bei diesem einen Standort ist es jedoch nicht geblieben. 2010 kam unser Standort in Niederviehbach bei Dingolfing hinzu. 2015 folgte in Raubling (Landkreis Rosenheim) ein weiterer Standort.

In **Raubling** befindet sich heute unser Hauptsitz. Neben Verwaltung, Vertrieb und Projektmanagement sind hier auch Kapazitäten für Fertigung und Montage angesiedelt. Den Standort Rosenheim nutzen wir heute für die Fertigung und den Stahlbau

In **Niederviehbach** befinden sich Abteilungen für Automatisierung, Projektmanagement und Vertrieb.

Im Bedarfsfall nutzen wir den Standort **Rosenheim – Schwaig** zur Endmontage und zusätzlicher Lagerfläche.

Wir sind folgendermaßen tätig: Wir von der R.Schramm GmbH bieten Fördertechnik für die Automobilindustrie, die ihr für diese Aufgabe praktische und ökonomisch sinnvolle Lösungen ermöglicht. Wir arbeiten bereits seit vielen Jahren für die Branche. Wir sind Experten für Fördertechnik, Anlagen- und Metallbau. Dadurch können wir zahlreiche individuelle und modular aufgebaute Komplettlösungen mit Boden- und Deckenfördersystemen anbieten. Unsere Leistungen reichen von der Planung über die Montage bis zur Wartung von Fördertechnik für die Automobilindustrie. Logistik Fördertechnik für die Logistik muss höchsten Erwartungen genügen, denn die Anforderungen an die Branche steigen stetig. Sie soll Rohstoffe, Halbfabrikate und

Endprodukte immer schneller und sicher von A nach B transportieren. Sie soll kommissionieren, palettieren, sortieren, beschaffen, verteilen und entsorgen. Und mit all ihren Leistungen muss sie dennoch kostengünstig bleiben und dabei ökologische Kriterien berücksichtigen. Fördertechnik der R.Schramm GmbH leistet einen wichtigen Beitrag für die Branche, um all diese Herausforderungen erfolgreich zu meistern. Wir sind nicht nur Spezialisten für Fördertechnik und Anlagenbau. Sondermaschinenbau: Nichts berücksichtigt individuelle Anforderungen an Maschinen so gut wie der Sondermaschinenbau. Sie erhalten völlig neue durch Leistung wie Energieeffizienz überzeugende Lösungen: bei Bedarf mit einem hohen Automatisierungsgrad. So wird Ihr Unternehmen fit für das Zeitalter der Industrie 4.0. Wir von der R.Schramm GmbH vereinen Kompetenzen im Anlagen-, Maschinen- und Stahlbau mit Erfahrung und Expertenstatus in den Bereichen Automatisierungs- und Robotertechnik sowie Fördertechnik. Sie erhalten von uns individuelle, hocheffiziente Maschinen, die sich perfekt in Ihre bestehende Infrastruktur integrieren. Nutzen Sie das Wissen und Können unserer hochqualifizierten Teams: Unsere Maschinenbauingenieure und Facharbeiter freuen sich im Sondermaschinenbau ebenso auf neue Herausforderungen wie unsere Programmierer.

In unserer Arbeit kombinieren wir Kompetenzen im Anlagenbau mit Kompetenzen aus Stahlbau und Automatisierungstechnik (Robotik). Dadurch bieten wir Ihnen im Baustofflager wie in der Produktion flexible Lösungen: auf Wunsch mit einem hohen Automatisierungsgrad.

Wir bauen (Maschinen und Anlagen) für den Bau. Und ohne Übertreibung: Darin sind wir richtig gut. Unsere Anlagen steigern die Präzision und reduzieren die Ausschussquote. Und sie arbeiten kostengünstig. Auch bei der Baustofflagerung beschleunigen Sie mit unserer Fördertechnik Ihre Arbeitsschritte. Sparen Sie Zeit und Kosten mit uns.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

„Wir schaffen langlebige, sichere und nachhaltige Metallbau- und Fördertechniklösungen, die höchste Qualitätsstandards erfüllen und Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft übernehmen.“ Diese Vision stellen wir unserem Wirken voraus, damit wir unsere herausragenden Positionen am Markt weiter stützen können. Nachhaltigkeit wird nach und nach fundamentaler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Als regional ansässiges aber global tätiges Familienunternehmen legen wir Wert auf ein überlegtes Wirtschaften. Dabei betrachten wir die Nachhaltigkeit jedoch nicht isoliert, sondern als integraler Bestandteil der unternehmerischen Vision. Unser Handeln orientiert sich an den ESG Kriterien (Environmental, Social, Governance) und verschiedenen internationalen Standards, wie den Prinzipien des UN Global Compact den Sustainable Development Goals (SDGs) und den Anforderungen der Normen ISO 9001 (Qualitätsmanagement) und 14001 (Umweltmanagement). Wir haben 2024 begonnen, Nachhaltigkeit in allen unseren Unternehmensbereichen zu verankern und ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln. Um dabei nachvollziehbarer für Mitarbeitende, Kunden und andere Stakeholder zu sein und um glaubwürdig an dem Thema zu arbeiten, richten wir uns dabei an den 17 Zielen für eine nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen aus (Sustainable Development Goals – SDGs). In einer ersten Analyse haben wir uns für die folgenden 4 SDGs entschieden, um unsere Unternehmensvision zu verwirklichen und zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen:



Die betriebliche Ausbildung (auch von Migranten) hat für uns eine grosse Bedeutung. Dazu wurden in der letzten Jahren Maßnahmen eingeleitet, um auch zukünftig neue Auszubildene zu gewinnen, Bsp. YouTube Videos. Gezielte Weiterbildung und Personalentwicklung der Mitarbeitenden ist für uns nicht nur überlebenswichtig, sondern auch eine strategische Entscheidung. Außerdem geben wir Anreize für außerbetriebliche Bildung (z.Bsp. Ernährung, Joga...), um Mitarbeitende auch bei der Lebensqualität zu unterstützen.



Wir setzen uns schon lange für erneuerbare Energien ein und erweitern unsere vorhandene PV Anlage in 2025. Um die Steigerung der Energieeffizienz voranzutreiben, wird in 2025 der Stromverbrauch in der Produktion mit Batteriemangement erweitert.



Wir stellen nachhaltige Produkte bzw. Dienstleistungen (Lebensdauer, Recyclingfähigkeit, Energieeffizienz, etc.) her Ressourcenschonende Produktion, Bsp. Abfallmanagement Einführung des Nachhaltigkeitsmanagements Die Unterstützung von Sozialen Projekten Bsp. World Vision Patenschaften, örtliche Vereinen und Initiativen ist uns ein Anliegen.



Wie setzen darauf, Förderanlagen mit wartungsfreien bzw. wartungsarmen Komponenten auszustatten. Unsere produktionseigene Fertigung halten wir auf dem neuesten Stand der Innovation, um damit u.a. Transportwege zu reduzieren und CO² Ausstöße zu verringern. Die Verringerung der Lösemittelausstöße der Lackiererei durch Änderung des Spritzprozesses werden wir in 2025 angehen.

Unser Ziel ist es, die Nachhaltigkeitsstrategie bis Herbst 2025 weiterzuentwickeln.

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.

Zur Identifizierung individueller Nachhaltigkeitsaspekte wurden von den Führungskräften, Mitarbeitenden und Stakeholdern relevante Themen gesammelt. Diese Themen beruhen auf der Grundlage interner Prozesse, sowie

Anmerkungen seitens der Mitarbeitenden und unserer Stakeholder. In Meeting wurde über Stakeholder, ihre nachhaltigkeitsrelevanten Anforderungen, mögliche Maßnahmen usw. gesprochen. Aus diesem Meeting heraus haben wir sowohl die Inside-out-Perspektive (Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft) als auch die Outside-in-Perspektive (Auswirkungen externer Entwicklungen auf unser Unternehmen) herausgearbeitet. Dabei ist uns wichtig, dass unser Geschäftsmodell dauerhaft tragfähig bleibt. Die finanzielle Stabilität und ein ökonomisches, langfristiges und stabiles Wachstum ist für uns von größter Bedeutung für das Bestehen und Wirken unserer Unternehmen. Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse dienen uns als Orientierung für die Priorisierung unserer Nachhaltigkeitsziele.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse haben wir für uns relevante Themen identifiziert. Auf Basis dieser Erkenntnisse wurden unsere Nachhaltigkeitsziele mit besonderer Priorität versehen, wobei Themen wie Energieeffizienz und die Reduktion von CO² besonders zu hervorzuheben sind.

- Energieeffizienz:

Inside-out: Unser Energieverbrauch beeinflusst direkt unseren ökologischen Fußabdruck. Durch effizientere Prozesse, moderne Technik und optimierte Abläufe können wir Emissionen reduzieren. Outside-in: Steigende Energiepreise, regulatorische Vorgaben (z. B. Energieeffizienzrichtlinien) und potenzielle Versorgungsrisiken wirken auf unsere Geschäftstätigkeit ein und machen Energieeffizienz zu einem wirtschaftlich relevanten Faktor.

- Reduktion von CO₂-Emissionen

Inside-out: Unsere betrieblichen Aktivitäten verursachen direkte und indirekte Emissionen. Durch Maßnahmen wie Fuhrparkoptimierung, erneuerbare Energien oder klimafreundliche Beschaffung reduzieren wir unsere Umweltwirkungen. Outside-in: Politische Vorgaben wie CO₂-Bepreisung oder Klimaziele beeinflussen unsere Kostenstruktur und strategische Planung.

- Mitarbeiterzufriedenheit und Arbeitsbedingungen

Inside-out: Gute Arbeitsbedingungen, faire Vergütung und Weiterentwicklungsmöglichkeiten wirken positiv auf die Gesellschaft und stärken unsere Arbeitgeberattraktivität. Outside-in: Der Fachkräftemangel, veränderte Erwartungen an Arbeitgeber und gesetzliche Anforderungen (z. B. Arbeitsschutz) wirken direkt auf unsere Personalstrategie.



Einige Nachhaltigkeitsthemen befinden sich derzeit noch in der vertieften Analyse. Eine vollständige Zuordnung in Inside-out- bzw. Outside-in-Perspektive wird im kommenden Berichtsjahr vorgenommen. Wir planen, diese Differenzierung ab dem Bericht für das Jahr 2026 vollständig abzubilden.

Aus den identifizierten Nachhaltigkeitsthemen ergeben sich für unser Unternehmen sowohl ökologische und soziale Chancen als auch Risiken. Diese Aspekte beeinflussen unsere strategische Ausrichtung, unser Nachhaltigkeitsmanagement sowie die Weiterentwicklung unseres Produkt- und Leistungsangebots.

Daraus ergeben sich zum Thema Energieeffizienz folgende Chancen und Risiken:

Chancen:

Ökologisch: Reduzierter Energieverbrauch senkt unseren CO₂-Fußabdruck und unterstützt Klimaschutzziele.

Wirtschaftlich: Effizienzsteigerungen führen zu geringeren Betriebskosten und erhöhen unsere Wettbewerbsfähigkeit.

Sozial: Ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen stärkt unsere Arbeitgeberattraktivität und das Vertrauen unserer Stakeholder.

Risiken:

Ökologisch: Veraltete Anlagen oder ineffiziente Prozesse können zu unnötigen Emissionen führen.

Wirtschaftlich: Steigende Energiepreise oder regulatorische Vorgaben können Kosten erhöhen, wenn keine Gegenmaßnahmen ergriffen werden.

Sozial: Fehlende Transparenz oder unzureichende Maßnahmen könnten zu Reputationsrisiken führen.

Im Bezug auf die Reduktion von CO₂-Emissionen bieten sich folgende Chancen und Risiken:

Chancen:

Ökologisch: Beitrag zum Klimaschutz und zur Verbesserung der lokalen Umweltqualität.

Wirtschaftlich: Zugang zu Förderprogrammen, geringere CO₂-Kosten, Stärkung der Marktposition.

Sozial: Positive Wahrnehmung durch Mitarbeitende, Kunden und Öffentlichkeit.

Risiken:

Ökologisch: Unzureichende Maßnahmen könnten negative Auswirkungen auf Umwelt und Biodiversität verstärken.

Wirtschaftlich: CO₂-Bepreisung und strengere gesetzliche Vorgaben können Kosten erhöhen.

Sozial: Stakeholder könnten Vertrauen verlieren, wenn Klimaziele nicht erreicht werden.

Aus den identifizierten Chancen und Risiken entwickeln wir unser Nachhaltigkeitsmanagement kontinuierlich weiter, stärken interne Strukturen und richten unsere Prozesse stärker an nachhaltigen Kriterien aus. Dadurch sichern wir langfristig die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens und schaffen Mehrwert für Mitarbeitende, Kunden und Gesellschaft.

3. Ziele

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

Wir haben uns im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie mittel- und langfristige Ziele definiert, die sich an unseren wesentlichen Themen sowie an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen Ziel 4, 7, 8 und 9 orientieren (siehe Kap 1). Diese Ziele unterstützen sowohl die ökologische als auch die soziale und wirtschaftliche Weiterentwicklung unseres Unternehmens.

Dazu zählen die Ökologische Ziele (SDG 7 und 9) unter anderem die Reduktion des Energieverbrauchs in der Fertigung um 20% bis 2028 sowie die verstärkte Nutzung recycelbarer Materialien.

Die sozialen Ziele (SDG 4 und 8) sind Ausbau der internen Aus- und Weiterbildungsangebote zur Förderung der Qualifikation der Mitarbeitenden sowie die Stärkung sicherer, fairer Arbeitsbedingungen. Dazu zählt auch die Sensibilisierung seiner Mitarbeitenden durch jährliche Schulungen zu Umwelt- und Arbeitssicherheitsthemen.

Wir nutzen die SDGs als Orientierung, um unsere Ziele international anschlussfähig zu gestalten und die Wirkung unserer Maßnahmen transparent darzustellen. Unsere Ziele wurden anhand folgender Kriterien priorisiert:

- Relevanz für unser Geschäftsmodell
- Erwartungen unserer Stakeholder
- Regulatorische und gesetzliche Anforderungen
- Ökologische und soziale Wirkung
- Umsetzbarkeit und Ressourcenbedarf

Die Ziele wurden in Abstimmung mit der Geschäftsführung und den Fachabteilungen definiert und sind Bestandteil der strategischen Unternehmensplanung. Ihre Umsetzung wird durch interne Kennzahlen regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Die R. Schramm GmbH ist als Metallbau-Unternehmen und Fördertechnik-Hersteller in verschiedenen Sektoren tätig, darunter Automotive, Energie und Logistik. Trotz der Vielfalt der Branchen verfolgen wir ein einheitliches Ziel: die Bereitstellung qualitativ hochwertiger Produkte und Dienstleistungen für unsere Kund*innen. Unsere Wertschöpfungskette ist aufgrund unserer standortübergreifenden Struktur differenziert.

1. Die Standorte:

Die R. Schramm GmbH erbringt ihre Wertschöpfung überwiegend selbst. An unseren drei Standorten in Raubling (Hauptsitz), Rosenheim und Niederviehbach decken wir von der Entwicklung über die Fertigung bis zur Montage alle Wertschöpfungsstufen ab. Unsere Wertschöpfungskette endet bei der Betreuung unserer Kund*innen im In- und Ausland durch Wartungs- und Serviceleistungen.

2. Das Fördertechnik-Unternehmen

Wir entwickeln im engen Austausch mit unseren Kund*innen Produkte und passgenaue Lösungen. Diese umfassen Fördertechnik für die Automobilindustrie, Anlagenbau, Stahlbau sowie in Kooperation mit unserer Partnerfirma FESATEC Automatisierungstechnik. Wir beschäftigen uns im Rahmen unserer Innovationen aktiv mit den Herausforderungen der Nachhaltigkeit. Für den umweltgerechten Umgang mit Gefahrstoffen, Abfall- und Wertstoffen während der Produktion haben wir Prozesse etabliert. Unsere Entsorgungs- und Recyclingmaßnahmen orientieren sich an gesetzlichen Anforderungen.

Nachhaltigkeitsaspekte in der Wertschöpfungskette

Die wesentlichen ökologischen Aspekte in unserer Wertschöpfungskette betreffen vor allem den Ressourceneinsatz und die Energieintensität der Produktion. *Der Großteil unserer Rohstoffe stammt von Lieferant*innen aus Deutschland, während einige Rohstoffe aus dem EU-Ausland bezogen werden.* Die strengen Umwelt- und Sozialstandards innerhalb der EU gewährleisten dabei ein hohes Maß an Umwelt- und Sozialverträglichkeit. Wir achten auf eine diversifizierte Lieferantenbasis, um Abhängigkeiten von einzelnen Lieferanten zu reduzieren und Risiken besser zu verteilen.

Tiefe der Wertschöpfungskette und Überprüfung von Nachhaltigkeitskriterien

In der Materialbeschaffung legen wir großen Wert auf die Vermeidung von Kinder- und Zwangsarbeit sowie moderner Sklaverei. Diese Aspekte werden insbesondere in unserer unmittelbaren Lieferkette überprüft, die ein zentraler Bestandteil unseres Lieferant*innenmanagements ist. Unser "Child labor and young workers"-Handbuch definiert klare Kontrollmechanismen bei der Einstellung neuer Mitarbeiter und Partner. Bei der verantwortungsbewussten Rohstoffbeschaffung achten wir auf Transparenz der Lieferkette und den Bezug aus nachhaltigen Quellen.

Bekannte soziale und ökologische Probleme und deren Umgang

Wir sind uns der sozialen und ökologischen Herausforderungen bewusst, die in den verschiedenen Stufen unserer Wertschöpfungskette auftreten können. Seit 2024 haben wir einen Code of Conduct für alle unsere Geschäftspartner eingeführt, der auf den Prinzipien des UN Global Compact und den ILO-Kernarbeitsnormen basiert. Diese Grundsatzklärung stärkt unsere Position und gibt klare Richtlinien vor, wie wir mit potenziellen Risiken umgehen.

Dazu gehört auch, dass wir bei identifizierten Risiken Maßnahmen ergreifen, um negative Auswirkungen zu minimieren oder zu beseitigen. Es gibt keine Probleme mit unseren Lieferanten, die ein anderes Handeln erforderlich machen würden.

Nachhaltigkeitsbezogene Kommunikation mit Lieferant*innen

Bei der Auswahl und während der Zusammenarbeit mit Dienstleisterinnen und Lieferantinnen arbeiten wir mit einer strukturierten Lieferantenselbstauskunft zur Einschätzung der managementrelevanten Themen. Diese ist in die folgenden Bereiche unterteilt:

1. Allgemeine Informationen
2. Qualitätsmanagement- und Umweltmanagement
3. Lieferantensorgfaltspflichtengesetz
4. Unser Code of Conduct für Lieferant*innen

Basierend auf diesen Informationen führen wir eine Bewertung durch und leiten gegebenenfalls Maßnahmen ein. Als Automotive-Zulieferer erfüllen wir die VW Minimum Requirements mit 100% Rating. Unser SAQ 4.0-Assessment bestätigt unsere systematischen Nachhaltigkeitsansätze mit einer Bewertung von 75% im Nachhaltigkeitsbereich. Ein Verstoß gegen unseren Code of Conduct kann letztlich zur Beendigung der Zusammenarbeit führen und rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt

Zur Erreichung unserer Unternehmens- und Nachhaltigkeitsziele verpflichtet sich die Unternehmensführung die folgenden Punkte kontinuierlich weiterzuentwickeln:

- Wirtschaftliches Handeln zur Existenzsicherung der Unternehmensgruppe
- Erfüllung von Kund*innenforderungen und -erwartungen
- Einhaltung gesetzlicher und sonstiger relevanten Vorschriften
- Kontinuierliche Verbesserung unserer Qualitätsstandards, der Umweltleistung, des Arbeitsschutzes und des Beitrags für die Gesellschaft
- Optimale Schulung und Motivierung der Mitarbeiter*innen zur Sicherung der Verantwortung, Qualität und Umweltstandards in allen Bereichen
- Partnerschaftliches Verhältnis zu unseren Geschäftspartner*innen
- Effizienter Einsatz vorhandener Ressourcen

Wir begreifen uns als dynamisches Unternehmen, das sein Engagement und seine Innovationskraft aus dem vertrauensvollen und konstruktiven Miteinander seiner Mitarbeiter*innen, Geschäftspartner*innen und Kund*innen zieht. Unsere Kultur ist von festen Werten, Menschlichkeit, Integrität und einer nachhaltigen Unternehmensführung geprägt.

Organisationsstruktur und Nachhaltigkeitsverantwortliche

Die Verantwortung für Qualitäts- und Umweltmanagement, Arbeitsschutz und Datensicherheit ist bei der Geschäftsführung verankert. Der Umweltmanagementbeauftragte übernimmt alle operativen und beratenden Aufgaben zur Implementierung, Aufrechterhaltung und Funktion des Umweltmanagementsystems. Der Managementbeauftragte für das integrierte Managementsystem ist für die gesamte Managementdokumentation und kontinuierliche Systemverbesserung zuständig. Die Nachhaltigkeitsverantwortlichen besitzen die notwendigen Kompetenzen und sind in der Lage, ihre Aufgaben gemäß ihrer Stellung und Rolle im Unternehmen umzusetzen. Ein zentrales Element unserer Governance-Struktur ist der umfassende Verhaltenskodex - der Code of Conduct für Mitarbeiter*innen. Dieser gibt grundlegende Anweisungen zu den zentralen Handlungsprinzipien bei der R. Schramm GmbH und definiert unsere gemeinsamen Ziele in Bezug auf integriertes Verhalten. Er dient als Leitfaden für alle Mitarbeiter*innen und gilt in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht überall dort, wo die R. Schramm GmbH tätig ist. Das Dokument ist Bestandteil unseres Compliance-Managementsystems und legt fest, wie wir unser Geschäft betreiben. Zusätzlich haben wir einen speziellen Code of Conduct für unsere Lieferant*innen entwickelt, der sicherstellt, dass auch unsere Geschäftspartner*innen unseren hohen Standards in Bezug auf ethisches Verhalten, Menschenrechte und Nachhaltigkeit entsprechen. Beide Codes of Conduct, der für Mitarbeiter*innen und für Lieferant*innen, formulieren klar verständlich unsere Erwartungen und Verpflichtungen in Bezug auf die Einhaltung von Menschenrechten und sozialen Standards. Alle Mitarbeiter*innen sowie Lieferant*innen sind verpflichtet, diese Codes zu unterzeichnen und einzuhalten.

Unsere Codes of Conduct umfassen unter anderem Regelungen zu folgenden Themen:

- Respekt am Arbeitsplatz
- Diversität und Chancengleichheit
- Kinderarbeit, Zwangsarbeit und moderne Sklaverei
- Bestechung, Korruption und Zahlung von Schmiergeldern
- Zuwendungen
- Interessenskonflikte
- Wettbewerbs- und Kartellrecht
- Ausfuhrkontrolle
- Lieferant*innen
- Gesundheit und Sicherheit
- Umwelt
- Finanzielle Verantwortung und Integrität
- Datenschutz, Vertrauliche Informationen und Unterlagen
- Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
- Spenden und Sponsoring

Schulung und Weiterbildung

Zur Förderung des Qualitäts-, Umwelt- und Nachhaltigkeitsbewusstseins führen wir regelmäßige Schulungen durch. Corporate Social Responsibility und Nachhaltigkeit nehmen einen wichtigen Platz in unserer Unternehmensstrategie ein. Unsere CSR-Schulungen beziehen sich speziell auf Menschenrechte, Arbeitsschutz und Korruptionsbekämpfung und unterstützen die Mitarbeiter*innen bei der praktischen Umsetzung in den betrieblichen Alltag.

Compliance und Managementsysteme

Unser Managementsystem basiert auf den Anforderungen der DIN EN ISO 9001:2015 und der DIN EN ISO 14001:2015. Die externe Zertifizierung erfolgt durch akkreditierte Zertifizierungsgesellschaften. Diese Maßnahmen gewährleisten, dass wir unsere Nachhaltigkeitsziele konsequent verfolgen und in allen Bereichen unseres Unternehmens verankern. Wir unterziehen beide Codes of Conduct regelmäßig einer Prüfung und überarbeiten diese bei Bedarf. Mitarbeiter*innen sind eingeladen, Kommentare und Vorschläge zum Inhalt der Codes oder zu unseren anderen Grundsätzen und Standards einzubringen. Wir schätzen jeden Blickwinkel und setzen auf die aktive Mitarbeit aller.

6. Regeln und Prozesse

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

Angestoßen durch die Zertifizierungen nach ISO 9001 und ISO 14001 folgen wir einem prozessorientierten Ansatz. Die dazugehörige Dokumentation erfasst sämtliche Prozessgruppen und Einzelprozesse, um die Erwartungen unserer Stakeholder zu erfüllen und die erforderlichen Leistungen sowohl für unsere Kund*innen als auch für das Unternehmen sicherzustellen. Die Prozesse sind darauf ausgerichtet, betriebliche Zielsetzungen zu erreichen – einschließlich unserer

Nachhaltigkeitsziele.

Die Abläufe innerhalb der Prozesse werden mithilfe von Flussdiagrammen (FlowCharts) visualisiert. Jede Prozessbeschreibung enthält die Aufgabenstellung („Was ist zu tun?“) sowie die zugeordneten Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten. Die konkrete Umsetzung („Wie wird es getan?“) wird in ergänzenden Dokumenten – den sogenannten mitgeltenden Unterlagen – detailliert dargestellt.

Besondere Bedeutung kommt der klaren Definition von Schnittstellen/Wechselwirkungen zwischen den Prozessen zu. Dafür werden Start- und Endereignisse eines jeden Prozesses eindeutig festgelegt. Das Endereignis eines Prozesses dient gleichzeitig als Auslöser für den nachfolgenden Prozess und bildet somit die verbindende Schnittstelle. Auf diese Weise werden auch die Wechselwirkungen zwischen den einzelnen Prozessen transparent gemacht.

Die Prozesslandkarte bildet die zentrale Grundlage und zeigt die hierarchisch gegliederte Struktur der Prozessgruppen und -einheiten. Auf der obersten Ebene befindet sich eine Übersicht, die mehrere thematisch zusammengefasste Prozessgruppen enthält. Diese Gruppen sind grafisch auf der Prozesslandkarte dargestellt.

Die Verantwortlichkeiten innerhalb der Prozesslandschaft sind in Form von Rollen definiert und namentlich den zuständigen Personen zugewiesen. Zu den festgelegten Rollen zählen unter anderem:

Rollenname	Rollenbeschreibung
Umweltmanagementbeauftragte*r	Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung des Umweltmanagementsystems
Sicherheitsbeauftragte*r (Arbeitssicherheit)	Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten
Datenschutzbeauftragte*r	Umsetzung des gesetzeskonformen Datenschutzes
Managementsystembeauftragte*r	Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung des integrierten Managementsystems
Prozesseigner*in	Gestaltung und laufende Verbesserung eines Prozesses in Abstimmung mit den Prozesseigner*innen und den anderen Prozessgruppeneignern
Prozessgruppeneigner*in	strategische Ausrichtung und kontinuierliche Verbesserung der Prozesse der jeweiligen Prozessgruppe

Um die Aktualität und Effizienz unserer Prozesse dauerhaft zu gewährleisten, unterziehen wir sie einer regelmäßigen Überprüfung und kontinuierlichen Weiterentwicklung. Dies erfolgt durch fortlaufendes Monitoring sowie strukturierte Feedbackschleifen, die sicherstellen, dass wir flexibel auf die sich wandelnden Anforderungen unserer Stakeholder reagieren können.

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.

Die Planung und Steuerung unserer Unternehmensziele wird durch unser integriertes Managementsystem unterstützt. Die Überwachung von Projekten in den verschiedenen Phasen der Fertigung und Installation ist in unserer Prozessdokumentation festgehalten. Mithilfe der Prozess-Kennzahlen innerhalb der Prozessgruppen erfassen wir eine Vielzahl von Leistungsindikatoren, die es uns ermöglichen, insbesondere die nachhaltigkeitsbezogene Performance kontinuierlich zu beobachten und zu bewerten.

Zur fortlaufenden und systematischen Weiterentwicklung unseres integrierten Managementsystems sowie zur Sicherstellung der Zielerreichung führen wir regelmäßige Bewertungen durch. Die Wirksamkeit des Systems und der Fortschritt bei der Umsetzung unserer Ziele – einschließlich der Nachhaltigkeitsziele – werden im Rahmen interner und externer Audits sowie durch die Managementbewertung überprüft.

Zur Sicherstellung der Datenqualität und Vergleichbarkeit unserer Nachhaltigkeitskennzahlen dokumentieren wir systematisch die verwendeten Datenquellen. Die zugrunde liegende Berechnungsmethodik wird konsistent angewendet, um eine verlässliche zeitliche Vergleichbarkeit zu gewährleisten. Änderungen in der Methodik erfolgen nur bei nachvollziehbarem Bedarf und werden transparent begründet sowie vollständig dokumentiert.

Diese Vorgehensweise unterstützt die interne Kontrolle und ermöglicht eine fundierte Bewertung der Fortschritte hinsichtlich unserer Nachhaltigkeitsziele. Die Ergebnisse fließen in regelmäßige Managementbewertungen und Auditprozesse ein, wodurch die Wirksamkeit unserer Maßnahmen kontinuierlich überprüft und weiterentwickelt werden kann.

Derzeit befinden wir uns im Aufbau eines strukturierten Systems zur Erhebung spezifischer Leistungsindikatoren im Bereich Nachhaltigkeit. Zwar liegen bereits verschiedene operative Prozesskennzahlen vor, jedoch werden diese aktuell noch nicht systematisch zur Bewertung der Nachhaltigkeitsmaßnahmen herangezogen.

Im Rahmen der Weiterentwicklung unseres integrierten Managementsystems definieren wir derzeit geeignete Nachhaltigkeits-KPIs, die sowohl zu unseren strategischen Zielen als auch zu den Anforderungen des DNK passen. Dazu gehören beispielsweise Indikatoren zu Energieverbrauch, Emissionen, Abfallaufkommen, Arbeitssicherheit und Projektqualität.

Die Einführung dieser Leistungsindikatoren ist für die kommende Berichtsperiode vorgesehen. Bis dahin erfolgt die Bewertung der Maßnahmen überwiegend qualitativ sowie im Rahmen der internen und externen Audits.

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.

Die R. Schramm GmbH ist überzeugt, dass ihr langfristiger Unternehmenserfolg wesentlich auf einer werteorientierten Unternehmenskultur beruht. Diese Kultur ist geprägt durch gemeinsame Werte und einen hohen ethischen Anspruch, der unser tägliches Handeln leitet.

Unsere zentralen Unternehmenswerte sind:

- Menschlichkeit – ein respektvoller und wertschätzender Umgang miteinander
- Integrität – ehrliches und verantwortungsvolles Verhalten in allen Geschäftsbeziehungen
- Nachhaltigkeit – ressourcenschonendes und zukunftsorientiertes Wirtschaften
- Innovation – kontinuierliche Weiterentwicklung von Produkten, Prozessen und Denkweisen

Diese Werte bilden die Grundlage für unser Selbstverständnis als verantwortungsvolle Arbeitgeberin und verlässliche Geschäftspartnerin.

Zur Konkretisierung dieser Werte haben wir einen verbindlichen Code of Conduct eingeführt. Dieser definiert klare Verhaltensstandards für alle Mitarbeitenden sowie für unsere Geschäftspartnerinnen, Lieferantinnen und Kund*innen. Der Kodex umfasst unter anderem folgende Themenfelder:

- Soziale Verantwortung und faire Arbeitsbedingungen
- Achtung der Menschenrechte und Gleichbehandlung
- Vermeidung von Korruption und Interessenkonflikten
- Umweltbewusstsein und Ressourcenschutz

Das Einhalten des Verhaltenskodexes ist für alle Mitarbeitenden sowie für unsere Lieferant*innen verpflichtend. Damit stellen wir sicher, dass unsere ethischen Standards entlang der gesamten Wertschöpfungskette geteilt und eingehalten werden.

Unsere Unternehmenskultur basiert auf fachlicher Kompetenz, eigenverantwortlichem Handeln und wirtschaftlichem Denken. Diese Grundhaltung wird getragen von gelebten Werten wie Teamgeist, Sympathie, Respekt, Loyalität und Transparenz. Sie prägen sowohl die interne Zusammenarbeit innerhalb der Unternehmensgruppe als auch den Umgang mit externen Partner*innen und Stakeholdern.

Unsere ethischen Grundsätze sind in verbindlichen Richtlinien und Compliance-Maßnahmen verankert, die regelmäßig überprüft und weiterentwickelt werden. Dadurch stellen wir sicher, dass unser unternehmerisches Handeln im Einklang mit unseren Werten steht und keine Diskrepanz zwischen Anspruch und Realität entsteht.

Wir verfolgen einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess, um unsere Werte aktiv zu leben, nachhaltige und vertrauensvolle Beziehungen zu fördern und langfristige Wertschöpfung zu ermöglichen. Dieses wertebasierte Fundament bildet die Grundlage für unsere strategischen Entscheidungen und unser gesellschaftliches Engagement.

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.

Eine offene und transparente Kommunikation ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir legen großen Wert darauf, unsere Mitarbeitenden regelmäßig über Unternehmensentwicklungen, strategische Entscheidungen und laufende Projekte zu informieren. Dies geschieht über interne Kommunikationskanäle wie Teammeetings und Mitarbeiterversammlungen.

Durch transparente Entscheidungsprozesse fördern wir Vertrauen, gegenseitigen Respekt und ein starkes Wir-Gefühl. Mitarbeitende werden aktiv in Veränderungsprozesse eingebunden und können ihre Ideen und Anregungen einbringen.

Die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für nachhaltiges Wachstum. Wir führen regelmäßig Mitarbeiterversammlungen durch, um Zufriedenheit, Motivation und Verbesserungspotenziale zu ermitteln. Die Ergebnisse dieser Besprechungen fließen in konkrete Maßnahmen zur Weiterentwicklung unserer Arbeitsbedingungen ein. Eine niedrige Fluktuationsrate zeigt, dass unsere Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung erfolgreich sind und unser Unternehmen als langfristig attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird.

Zur Förderung der Mitarbeiterzufriedenheit bieten wir verschiedene Benefits und Zusatzleistungen an. Dazu gehören flexible Arbeitszeiten, die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten, betriebliche Altersvorsorge sowie Gesundheits- und Fitnessangebote. Darüber hinaus unterstützen wir die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch individuelle Arbeitszeitmodelle.

Diese Maßnahmen tragen dazu bei, das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu stärken und ihre Leistungsfähigkeit langfristig zu sichern.

Die persönliche und fachliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden ist ein zentraler Bestandteil unserer Personalstrategie. Wir fördern individuelle Entwicklungswege durch regelmäßige Feedbackgespräche, interne und externe Weiterbildungsmaßnahmen.

Ziel ist es, Talente frühzeitig zu erkennen, gezielt zu fördern und langfristig im Unternehmen zu halten. Auf diese Weise sichern wir nicht nur unsere Wettbewerbsfähigkeit, sondern schaffen auch attraktive Perspektiven für unsere Mitarbeitenden.

Wir schätzen und fördern das außerordentliche Engagement unserer Mitarbeitenden. Herausragende Leistungen werden regelmäßig gewürdigt – etwa im Rahmen von Mitarbeiterveranstaltungen, Auszeichnungen oder individuellen Anerkennungen. Diese Wertschätzung stärkt die Motivation und trägt zu einer positiven, leistungsorientierten

Unternehmenskultur bei.

Derzeit sind in unserem Vergütungssystem keine expliziten, langfristigen Nachhaltigkeitsziele integriert. Hintergrund ist, dass wir uns aktuell in einem Aufbauprozess unserer Nachhaltigkeitsstrategie befinden und zunächst belastbare Kennzahlen und Zielsysteme entwickeln. Sobald diese etabliert sind, prüfen wir eine Verankerung entsprechender Nachhaltigkeitsziele im Vergütungssystem.

Die Kontrolle der Nachhaltigkeitsziele erfolgt im Unternehmen direkt durch die Geschäftsführung. Als eigentümergeführtes Unternehmen unserer Größenordnung verfügen wir über keine mehrstufige Führungsstruktur. Die Überwachung der Zielerreichung erfolgt daher zentral durch die Geschäftsführung, die regelmäßig die relevanten Kennzahlen, Maßnahmen und Fortschritte prüft und entsprechende Entscheidungen ableitet.

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.

Als Familienunternehmen streben wir eine kollegiale Führung an und setzen auf Selbstbefähigung und Fairness. Unser Gehaltsmodell basiert auf von uns definierten Kriterien für eine faire und marktgerechte Vergütung. Daher können wir nicht zu den oben geforderten Kriterien berichten.

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.

Der Indikator zum Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person zum Median der Jahresgesamtvergütung aller übrigen Mitarbeitenden wird derzeit nicht quantifiziert berichtet. Hintergrund ist, dass unser Unternehmen aktuell über keine standardisierte, länderbezogene Auswertung der Jahresgesamtvergütungen verfügt, die eine belastbare und vergleichbare Berechnung dieses Verhältnisses im Sinne des DNK ermöglichen würde. Zudem wäre so eine Vergütungsstruktur stark von Funktionen, Verantwortungsbereichen sowie nationalen Rahmenbedingungen geprägt. Wir prüfen eine systematische Offenlegung und systematische Erfassung ab 2026.

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.

Das Stakeholder-Management ist ein integraler Bestandteil unseres integrierten Managementsystems und der Nachhaltigkeitsstrategie der R. Schramm GmbH. Wir erkennen die zentrale Bedeutung einer aktiven und partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit unseren Stakeholdern, um deren Erwartungen, Anliegen und Perspektiven frühzeitig zu erfassen und gezielt in unsere unternehmerischen Entscheidungen einzubeziehen.

Durch einen offenen Dialog auf Augenhöhe sowie den transparenten Austausch relevanter Informationen fördern wir vertrauensvolle Beziehungen zu unseren Anspruchsgruppen. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse fließen systematisch in unsere strategischen und operativen Entscheidungsprozesse ein und bilden die Grundlage für Maßnahmen, die auf die Bedürfnisse unserer Stakeholder abgestimmt sind.

Dieses strukturierte Stakeholder-Engagement unterstützt uns dabei, den Anforderungen unserer Kundinnen, Geschäftspartnerinnen, Mitarbeitenden und weiteren interessierten Gruppen gerecht zu werden. Gleichzeitig trägt es zur langfristigen Sicherung nachhaltiger Beziehungen und zur kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsleistung bei.

Zu den von uns identifizierten Stakeholdergruppen gehören:

Inhaber

Führungskräfte
Personal
Lieferant*innen
Kund*innen
Wettbewerber
Behörden, Verbände, Organisationen inkl. Fachverbänden, NGO´s und Zertifizierern

Die Kommunikation mit unseren Stakeholdern erfolgt strukturiert und über verschiedene Kanäle, um einen kontinuierlichen und transparenten Austausch sicherzustellen

Zur externen Kommunikation nutzen wir insbesondere unsere Social-Media-Kanäle sowie unseren Internetauftritt. Diese Plattformen bieten interessierten Stakeholdern die Möglichkeit, sich über aktuelle Entwicklungen, Projekte und Nachhaltigkeitsmaßnahmen zu informieren und bei Bedarf direkt mit uns in Kontakt zu treten. So fördern wir einen offenen Dialog, stärken das Vertrauen in unsere Organisation und ermöglichen eine aktive Beteiligung an unserem Nachhaltigkeitsprozess.

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.
-

Stakeholder(gruppen)	Themen
Personal	Wahrnehmung der Nachhaltigkeitsthemen im Unternehmen unter anderem durch mehr interne Kommunikationsarbeit in Form von <ul style="list-style-type: none"> • Betriebsversammlung • Nachhaltige Give-Aways für Mitarbeiter und Kunden wie z. B. Thermo-Kaffeebecher ToGo • Code of Conduct • Interner Newsletter
Behörden, Verbände, Organisationen	Wahrnehmung der gesellschaftlichen Verantwortung Integriertes QM und UM System nachweislich leben
Kund*innen	Erfüllung neuer Nachhaltigkeitsanforderung durch Vorweisen eines DNK zertifizierten Nachhaltigkeitsberichts sowie des SAQ/NQC Ratings und Zertifizierung nach ISO 9001 und ISO 14001

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.

Im Rahmen unserer Unternehmensstrategie zielen wir im Bereich Innovation- und Produktmanagement darauf ab, Lösungen zu entwickeln, die unseren Kunden und der Gesellschaft zugutekommen:

Innovationskraft und Produktentwicklung

Technische Modernität: Die R. Schramm GmbH betont, dass sie im Anlagenbau und der Fördertechnik technisch auf dem neuesten Stand ist. Dies zeigt Innovationsbereitschaft und kontinuierliche Weiterentwicklung.

Modularer Sondermaschinenbau:

Die Entwicklung modularer Sondermaschinen, die sich flexibel in bestehende Anlagen integrieren lassen, ist ein Beispiel für kundenorientierte Innovation.

Automatisierungslösungen:

Wir bieten automatisierte Systeme für Lagerung und Produktion, was auf digitale Transformation und Prozessinnovation hinweist.

Nachhaltigkeitsbezug im Produktmanagement

Effizienzsteigerung: Die Lösungen der R. Schramm GmbH tragen zur Effizienzsteigerung bei, etwa durch optimierte

Lagerhaltung und Raumnutzung.

Ökologische Logistiklösungen:

Im Bereich Logistik setzen wir auf ökologische und sichere Systeme gesetzt – ein Hinweis auf nachhaltige Produktentwicklung.

Umweltmanagement:

unser Umweltmanagementsystem ist nach ISO 14001 zertifiziert.

Kundenorientierung und Branchenvielfalt

Branchenübergreifende Lösungen: R. Schramm arbeitet für Automotive, Logistik, Bau und weitere Branchen – ein Zeichen für anpassungsfähige Produktentwicklung.

Großprojekte und Flexibilität:

Auch bei Großprojekten zeigt sich die Innovationsfähigkeit durch effiziente Prozesse und eingespielte Teams.

Unsere Leistungserbringung geht nicht in Endprodukte ein. Daher ermitteln wir keine sozialen und ökologischen Auswirkungen.

Da wir als eigentümergeführtes Unternehmen im Sondermaschinenbau keine Endprodukte herstellen, sondern kundenspezifische Anlagen und Komponenten liefern, liegen die wesentlichen ökologischen und sozialen Wirkungen außerhalb unseres direkten Einflussbereichs. Die Nutzung unserer Anlagen ist stark projektspezifisch, sodass eine systematische Erfassung oder Bewertung der Wirkungen entlang der Wertschöpfungskette derzeit nicht möglich ist. Wir stehen jedoch im engen Austausch mit Kunden und Lieferanten, um technische Anforderungen, Sicherheitsaspekte und Effizienzpotenziale kontinuierlich zu berücksichtigen.

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 R. Schramm GmbH hält keine Finanzanlagen, die einer positiven oder negativen Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren unterzogen werden. Das Unternehmen investiert nicht in Kapitalanlagen, sondern konzentriert sich auf die Entwicklung und den Betrieb eigener technischer Anlagen und Lösungen. Daher ist dieser Leistungsindikator für das Unternehmen derzeit nicht relevant.

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.

Wir legen großen Wert auf einen verantwortungsvollen und effizienten Umgang mit natürlichen Ressourcen, die für unsere Geschäftstätigkeit im Bereich Fördertechnik und Anlagenbau erforderlich sind. Ressourceneffizienz ist ein integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und spiegelt sich in der Entwicklung langlebiger, modularer und energieeffizienter Anlagenlösungen wider.

Unsere Produkte und Systeme sind darauf ausgelegt, Materialflüsse zu optimieren, Lagerflächen effizient zu nutzen und Transportwege zu minimieren. Dadurch tragen wir aktiv zur Reduktion von Energieverbrauch und Emissionen entlang der Wertschöpfungskette unserer Kunden bei. Insbesondere durch den Einsatz automatisierter Fördertechnik und intelligenter Lagerlösungen ermöglichen wir eine ressourcenschonende Produktion und Logistik.

Im Rahmen unseres Umweltmanagements erfassen und analysieren wir kontinuierlich den Einsatz von Materialien sowie den Verbrauch von Energie und anderen Ressourcen. Ziel ist es, durch gezielte Maßnahmen die Umweltwirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu minimieren und gleichzeitig die Leistungsfähigkeit unserer Anlagen zu steigern.

Darüber hinaus setzen wir auf eine kontinuierliche Verbesserung unserer Prozesse und Produkte. Unsere interdisziplinären Teams arbeiten daran, innovative Lösungen zu entwickeln, die nicht nur technisch auf dem neuesten Stand sind, sondern auch ökologische Aspekte wie Energieeffizienz und Materialeinsparung berücksichtigen.

Unser Anspruch ist es, durch nachhaltiges Handeln einen Beitrag zum Schutz natürlicher Ressourcen zu leisten und gleichzeitig wirtschaftlich erfolgreich zu agieren.

Für unsere Geschäftstätigkeit wesentliche natürliche Ressourcen wie Wasser und Strom werden überwacht und effizient eingesetzt:

- Wasserverbrauch in m³
- Stromverbrauch in kWh pro produzierte Menge

Die konkreten Verbrauchsdaten werden unter den Leistungsindikatoren des Kriteriums 12 Ressourcenmanagement berichtet.

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.

Die R. Schramm GmbH verfolgt einen ressourcenschonenden Ansatz in der Entwicklung und Umsetzung ihrer technischen Lösungen im Bereich Fördertechnik und Anlagenbau. Unsere Produkte sind darauf ausgelegt, Materialflüsse effizient zu gestalten, Lagerflächen optimal zu nutzen und Transportwege zu minimieren. Dadurch tragen wir nicht nur zur Effizienzsteigerung bei unseren Kunden bei, sondern auch zur Reduktion des Ressourcenverbrauchs entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Ein zentrales Element unserer ressourcenschonenden Strategie ist der modulare Aufbau unserer Anlagen. Diese ermöglichen eine flexible Anpassung an bestehende Infrastrukturen, wodurch Umbauten reduziert und Materialeinsatz sowie Energieverbrauch minimiert werden können. Darüber hinaus setzen wir auf langlebige und wartungsarme Komponenten, um die Lebensdauer unserer Systeme zu verlängern und den Ressourcenbedarf über den Produktlebenszyklus hinweg zu senken.

Im Rahmen unseres Umweltmanagements erfassen wir relevante Umweltaspekte und streben eine kontinuierliche Verbesserung unserer Prozesse an. Dabei achten wir insbesondere auf die Reduktion von Abfällen, den sparsamen Einsatz von Energie und Materialien sowie auf die Vermeidung unnötiger Emissionen.

Durch die Kombination aus technischer Innovation, effizienter Planung und einem klaren Bekenntnis zur Nachhaltigkeit leisten wir einen aktiven Beitrag zur Ressourcenschonung – sowohl im eigenen Betrieb als auch durch die Wirkung unserer Produkte bei unseren Kunden.

Für die genannten Themenbereiche bestehen derzeit keine formal definierten, quantifizierten Nachhaltigkeitsziele oder festgelegten Zeitpunkte der Zielerreichung. Hintergrund ist, dass wir als mittelständisches, eigentümergeführtes Unternehmen unsere ressourcenschonenden Maßnahmen bislang vor allem operativ und projektbezogen umsetzen. Viele unserer Wirkungen entstehen zudem in kundenspezifischen Projekten, sodass standardisierte Zielgrößen schwer übertragbar sind.

Im Rahmen unseres Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 verfolgen wir jedoch das Prinzip der kontinuierlichen Verbesserung. Dies umfasst insbesondere die Reduktion von Abfällen, den sparsamen Einsatz von Energie und Materialien sowie die Optimierung interner Prozesse. Konkrete, messbare Nachhaltigkeitsziele werden derzeit vorbereitet und sollen in den kommenden Jahren schrittweise entwickelt und in unser Managementsystem integriert werden.“

Wir haben im Rahmen des Ressourcenmanagements und unserer Umweltstrategie auch folgende Risiken formuliert:

1. Risiko: Material- & Rohstoffverfügbarkeit (Stahl, Elektronik, Spezialkomponenten)

- **Beschreibung:** Engpässe oder Preisschwankungen beeinflussen Produktionsplanung und Marge.
- **Relevanz:** Materialverbrauch & Ressourcennutzung
- **Auswirkung:** Projektverzögerungen, Kostensteigerungen, erhöhte Ausschussrate.
- **Eintrittswahrscheinlichkeit:** Mittel
- **Schwere der Auswirkung:** Hoch
- **Risikotyp:** Operativ / Wirtschaftlich

2. Risiko: Obsoleszenz langlebiger Komponenten (Ersatzteilbedarf)

- **Beschreibung:** Langlebige Anlagen erfordern langfristige Teileverfügbarkeit; Lieferantenwechsel oder Abkündigungen führen zu Engpässen.
- **Relevanz:** Lebenszyklus & Haltbarkeit
- **Eintritt:** Niedrig – Mittel
- **Auswirkung:** Mittel
- **Risikotyp:** Technologisch / Produktlebenszyklus

3. Risiko: Begrenzte Transparenz in der Lieferkette zu Umwelt- & Materialdaten

- **Beschreibung:** Fehlende Daten erschweren CSRD-konforme Berichterstattung & Ökobilanzierung.
- **Relevanz:** – Ressourceneinsatz in der Wertschöpfungskette
- **Eintritt:** Hoch
- **Auswirkung:** Mittel – Hoch
- **Risikotyp:** Compliance / Lieferkette

Diese Risiken werden von der Geschäftsführung kontinuierlich überwacht und ggf. wird mit Maßnahmen gegengesteuert.

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.

Zum Berichtszeitpunkt können wir weiterhin keine umfassenden Daten zum Gesamtgewicht und -volumen der eingesetzten Materialien bereitstellen.

Unser Ziel ist es, ab dem Berichtsjahr 2026 verlässliche Werte zur Verwendung von erneuerbaren und nicht erneuerbaren Materialien zu liefern und diese in unsere Nachhaltigkeitsstrategie zu integrieren.

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.

Emittent	Kommentar	Menge	KG CO ₂ e
Diesel in L	Firmeneigene Transporter & LKW	9.812,04 Liter	3,102
Erdgas (Heizwert)	Hauptsitz Raubling	131.071,00 kWh	0,263
Erdgas (Heizwert)	Niederlassung Schwaig	135.248,00 kWh	0,263
Sauerstoff (flüssig)	Verbrauch Fertigung	600,00 Liter	0,331
Argon (Ar) (EEW) 2024	Verbrauch Mischgas 18 (82% Argon)	3.124,20 kg	1,25

Raubling	2024
	Verbrauch
Gas Gesamt	131.071 kWh
Gas Gebäude	382,20 m ³
Gas Lack	12725,00 m ³
Strom Gesamt	170.345 kWh
Strom Bezug Stadtwerke	119.544 kWh
Eigenverbrauch	50.801 kWh
Einspeisung Bayernwerk	39.780 kWh
PV-Anlage (120 kWp)	90.581 kWh
Wasser/Kanal	90,00 m ³
Gesamt	
Niederviehbach	2024
	Verbrauch
Strom Gesamt	77.422 kWh
Wärmepumpe	53.695 kWh
Allgemein	23.727 kWh
PV-Anlage (32.235 kWp)	27.397 kWh
Wasser/Kanal	228,00 m ³
Gesamt	
Schwaig	2024
	Verbrauch
Gas	135.248 kWh
Strom Gesamt	37.355 kWh
Strom	13.305 kWh
PV-Anlage (29.766 kWp)	24.259 kWh
Wasser/Kanal	73,00 m ³
Gesamt	

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.

Durch den Einsatz von einem E-Auto und einem Hybrid-Auto konnten wir Kraftstoff in einem unteren, vierstelligen Bereich einsparen. Die Anschaffung weitere E- oder Hybrid-Autos ist in Planung. In der Fertigung wurde in eine neue effizientere und energiesparendere automatisierte Säge investiert.

Die genauen Zahlen dazu werden erst ab 2026 erfasst.

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

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

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

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

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

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

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

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

Wasserverbrauch 2024

490 m³

Mengen gemäß Abrechnungen

Wasserentnahme Grundwasser

Erdwärme Grundwasserpumpe

112.074 m³

Diese Mengen sind gemäß Betriebstagebuch Heizung, welches jährlich bei dem örtlichen Landratsamt abgegeben werden
muss.

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.

Abfallbilanz 2024
Hochstraß Süd 9, Raubling

Aufschlüsselung:
Folien 0,2868 cbm
Altpapier 2,6895 cbm
Mischpapier 3,950 to
Ölhaltige Betriebsmittel 1,740 to
Lösemittel 1,403 to
Altholz 0,990 to
Restmüll 2,105 to

Abfallbilanz 2024
Dr.-Steinbeißer-Str. 7, Rosenheim

Aufschlüsselung:
Altpapier 0,529 cbm
Altholz 5,540 to

13. Klimarelevante Emissionen

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

Die R. Schramm GmbH trägt als mittelständisches Unternehmen im Bereich Fördertechnik und Anlagenbau
Verantwortung für die klimarelevanten Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit. Im Rahmen unseres Umweltmanagements
erfassen und bewerten wir relevante Umweltaspekte, darunter auch Emissionen, die durch unsere Prozesse und
Produkte entstehen.

Unsere technischen Lösungen sind darauf ausgelegt, die Energieeffizienz in Produktions- und Logistikprozessen unserer

Kunden zu steigern. Durch den Einsatz automatisierter Fördertechnik, intelligenter Lagerlösungen und modularer Anlagenkonzepte ermöglichen wir eine Reduktion von Energieverbrauch und damit verbundenen Emissionen entlang der Wertschöpfungskette.

Darüber hinaus achten wir bei der Planung und Umsetzung unserer Projekte auf ressourcenschonende Verfahren und eine möglichst emissionsarme Ausführung. Die Wartung und Optimierung bestehender Anlagen trägt ebenfalls dazu bei, deren Energiebedarf zu senken und die Umweltbelastung zu minimieren.

Auch bei Großprojekten setzen wir auf effiziente Prozesse und eingespielte Teams, um Transportwege, Materialeinsatz und Energieverbrauch zu reduzieren. Damit leisten wir einen Beitrag zur Verringerung klimarelevanter Emissionen – sowohl im eigenen Betrieb als auch durch die Wirkung unserer Produkte bei unseren Kunden.

Für das Jahr 2024 haben wir erstmalig einen CO₂ Bericht und Emissionsanalyse erstellt. Dort sind auch die Emissionsquellen erkennbar:

SCOPE 01

Transporte mit firmeneigenen Fahrzeugen — 30440.58 kg CO₂e (13,31 %)

Emittent	Menge	Einheit	Anteil relativ	Anteil absolut
Diesel in L	9.812,04	Liter	13,31 %	30.440,58 kg CO ₂ e

Einsatz von Energieträgern für die interne Verbrennung — 70097.83 kg CO₂e (30,65 %)

Emittent	Menge	Einheit	Anteil relativ	Anteil absolut
Erdgas (Heizwert)	131.071,00	kWh	15,09 %	34.499,20 kg CO ₂ e
Erdgas (Heizwert)	135.248,00	kWh	15,57 %	35.598,63 kg CO ₂ e

Technische Gase — 4103.55 kg CO₂e (1,79 %)

Emittent	Menge	Einheit	Anteil relativ	Anteil absolut
Sauerstoff (flüssig)	600,00	Liter	0,09 %	198,30 kg CO ₂ e
Argon (Ar) (EEW) 2024	3.124,20	kg	1,71 %	3.905,25 kg CO ₂ e



Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die wesentlichen klimarelevanten Emissionsquellen des Unternehmens sind in einer Scope-Tabelle systematisch erfasst. Zu den wichtigsten Emissionsquellen zählen insbesondere der Energieverbrauch des Betriebs sowie indirekte Emissionen, die im Zusammenhang mit der betrieblichen Tätigkeit entstehen. Eine zentrale Herausforderung besteht darin, Emissionen weiter zu reduzieren, obwohl die direkten Einflussmöglichkeiten auf bestimmte Emissionsquellen begrenzt sind und ein Teil der Emissionen betriebsbedingt anfällt. Zur Reduktion klimarelevanter Emissionen verfolgt das Unternehmen das Ziel, die verursachten Emissionen bis zum Jahr 2027 um 10 % zu senken. Ein wesentlicher Bestandteil der Zielerreichung ist die Nutzung erneuerbarer Energien. Der Strombedarf des Unternehmens wird teilweise durch Ökostrom aus einer eigenen Photovoltaikanlage gedeckt. Überschüssig erzeugter Strom wird in das öffentliche Netz eingespeist; der darüber hinausgehende Strombedarf wird extern bezogen. Der Ausbau der bestehenden Photovoltaikanlage ist geplant, um den Anteil selbst erzeugter erneuerbarer Energie weiter zu erhöhen.

Zur Umsetzung der Klimaziele setzt das Unternehmen auf eine kontinuierliche Optimierung des Energieeinsatzes sowie auf

die effiziente Nutzung erneuerbarer Energien. Die bestehende Photovoltaikanlage sowie deren geplanter Ausbau stellen dabei zentrale Maßnahmen zur Reduktion von Emissionen dar. Ergänzend werden energieeffiziente Prozesse und ein bewusster Umgang mit Ressourcen gefördert. Erste Fortschritte bei der Nutzung erneuerbarer Energien wurden bereits erreicht, da ein Teil des Strombedarfs durch selbst erzeugten Ökostrom gedeckt wird. Die Reduktion der Gesamtemissionen befindet sich im Umsetzungsprozess; eine abschließende Bewertung der Zielerreichung ist aufgrund des noch laufenden Zielzeitraums bis 2027 derzeit nicht möglich. Wir überprüfen die Entwicklung der Emissionen regelmäßig auf Basis der erfassten Daten.

SCOPE 01

Transporte mit firmeneigenen Fahrzeugen — 30440.58 kg CO₂e (13,31 %)

Emittent	Menge	Einheit	Anteil relativ	Anteil absolut
Diesel in L	9.812,04	Liter	13,31 %	30.440,58 kg CO ₂ e

Einsatz von Energieträgern für die interne Verbrennung — 70097.83 kg CO₂e (30,65 %)

Emittent	Menge	Einheit	Anteil relativ	Anteil absolut
Erdgas (Heizwert)	131.071,00	kWh	15,09 %	34.499,20 kg CO ₂ e
Erdgas (Heizwert)	135.248,00	kWh	15,57 %	35.598,63 kg CO ₂ e

Technische Gase — 4103.55 kg CO₂e (1,79 %)

Emittent	Menge	Einheit	Anteil relativ	Anteil absolut
Sauerstoff (flüssig)	600,00	Liter	0,09 %	198,30 kg CO ₂ e
Argon (Ar) (EEW) 2024	3.124,20	kg	1,71 %	3.905,25 kg CO ₂ e

Details zu Scope 1 und Scope 2 wurden im oberen Teil des Kapitels 13 bereits erwähnt.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.



Details zu Scope 1 und Scope 2 wurden im oberen Teil des Kapitels 13 bereits erwähnt.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.

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

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

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

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

Die R. Schramm GmbH hat geprüft, ob sonstige indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3) im Sinne des GRI-Standards wesentlich sind. Aufgrund der Unternehmensgröße, der überschaubaren Wertschöpfungstiefe sowie der Art der Geschäftstätigkeit werden Scope-3-Emissionen derzeit als nicht wesentlich eingestuft. Die relevanten klimarelevanten Emissionen entstehen überwiegend innerhalb der direkten betrieblichen Tätigkeit und werden entsprechend in Scope 1 und Scope 2 berücksichtigt. Eine Quantifizierung des Bruttovolumens sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten erfolgt daher nicht. Entsprechend werden keine biogenen CO₂-Emissionen, Emissionsfaktoren, GWP-Werte oder detaillierten Scope-3-Kategorien ausgewiesen.

Als Basisjahr für die interne Prüfung wurde das Jahr 2024 festgelegt. Auf Grundlage dieser Bewertung ist derzeit keine separate Erhebung oder zukünftige Berichterstattung von Scope-3-Emissionen vorgesehen, da der zusätzliche Erkenntnisgewinn in keinem angemessenen Verhältnis zum erforderlichen Erhebungsaufwand stehen würde. Die Einschätzung der Wesentlichkeit wird im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung regelmäßig überprüft.

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

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

Die Senkung der Treibhausgasemissionen wird auf Basis der im Rahmen der Leistungsindikatoren GRI SRS-305-1 (Scope 1 und Scope 2) erfassten Emissionsdaten betrachtet. Eine gesonderte Quantifizierung der Emissionssenkung in Tonnen CO₂-Äquivalenten als direkte Folge einzelner Initiativen erfolgt derzeit noch nicht, da sich die Reduktionsmaßnahmen aktuell im Umsetzungsprozess befinden und der Zielzeitraum noch nicht abgeschlossen ist.

Als Basisjahr für die Betrachtung der Emissionsentwicklung wurde das Jahr 2024 festgelegt. Die Wahl dieses Referenzjahres begründet sich durch die erstmalig strukturierte und vollständige Erfassung der klimarelevanten Emissionen in Scope 1 und Scope 2. In die Berechnung einbezogen werden die Treibhausgase CO₂-Äquivalente gemäß den zugrunde gelegten Emissionsfaktoren.

Die angestrebte Reduktion der THG-Emissionen bezieht sich auf direkte Emissionen (Scope 1) sowie indirekte Emissionen (Scope 2). Eine Berücksichtigung von Scope-3-Emissionen erfolgt nicht, da diese als nicht wesentlich eingestuft werden. Eine konkrete Quantifizierung der Emissionssenkung ist nach Vorliegen mehrjähriger Vergleichsdaten vorgesehen.

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.

Die R. Schramm GmbH versteht sich als verantwortungsbewusster Arbeitgeber, der großen Wert auf qualifizierte Fachkräfte, persönliche Betreuung und ein gutes Arbeitsklima legt. In unseren Bereichen Anlagenbau, Fördertechnik und Automatisierung besetzen wir alle Teams mit bestens ausgebildeten Mitarbeitenden, die unsere hohen Qualitätsstandards sicherstellen.

Wir fördern die berufliche Entwicklung durch praxisnahe Ausbildung und gezielte Weiterbildung. Besonders im Sondermaschinenbau und in der Automatisierungstechnik arbeiten unsere Mitarbeitenden in interdisziplinären Teams, die innovative Lösungen für unsere Kunden entwickeln. Dabei setzen wir auf Eigenverantwortung, Teamarbeit und kontinuierliche Verbesserung.

Als mittelständisches, ausschließlich in Deutschland tätiges, Unternehmen mit flachen Hierarchien bieten wir kurze Entscheidungswege und einen persönlichen Kontakt zu Führungskräften. Unsere Mitarbeitenden profitieren von einem stabilen Arbeitsumfeld, das sowohl technische Exzellenz als auch soziale Verantwortung vereint. Darüber hinaus engagieren wir uns für Nachwuchsförderung und suchen aktiv Auszubildende, die wir in modernen technischen Berufen qualifizieren.

Die R. Schramm GmbH trägt ihre unternehmerische Verantwortung mit Überzeugung – sowohl gegenüber ihren Mitarbeitenden als auch gegenüber der Gesellschaft.

Wir messen dem Thema Arbeitssicherheit höchste Bedeutung bei. Wir sind uns der Verantwortung bewusst, sichere Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeitenden zu gewährleisten – sowohl in der Fertigung als auch bei Montageeinsätzen vor Ort.

Unsere Sicherheitsmaßnahmen umfassen:

Regelmäßige Unterweisungen und Schulungen zu Arbeitsschutz, Maschinenbedienung und Verhalten in Gefahrensituationen.

Einsatz geprüfter Schutzausrüstung und sicherheitsrelevanter Vorrichtungen an allen Arbeitsplätzen.

Gefährdungsbeurteilungen und kontinuierliche Optimierung der Arbeitsprozesse zur Minimierung von Risiken.

Klare Notfall- und Rettungspläne, insbesondere für Einsätze in komplexen Industrieumgebungen.

Darüber hinaus fördern wir eine Sicherheitskultur, in der Mitarbeitende aktiv auf potenzielle Gefahren hinweisen und Verbesserungsvorschläge einbringen können. Die enge Zusammenarbeit zwischen Fachabteilungen, Sicherheitsbeauftragten und Führungskräften sorgt für eine hohe Sensibilität und schnelle Umsetzung von Schutzmaßnahmen.

Unser Ziel ist es, durch Prävention, technische Sicherheit und eine offene Kommunikation ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Gesundheit und Wohlbefinden langfristig schützt. Seit 2024 sind die Maßnahmen umgesetzt.

Wir haben ein kontinuierliches Verbesserungswesen, über dies alle Mitarbeitenden Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsorganisation, zur Arbeitssicherheit, zu Umweltthemen und zu Nachhaltigkeit formulieren können.

Im Hinblick auf Arbeitnehmerrechte bestehen für unser Unternehmen keine wesentlichen Risiken. Wir sind ausschließlich in Deutschland tätig und unterliegen damit einem umfassenden arbeitsrechtlichen Rahmen, der hohe Standards in Bezug auf Arbeitsschutz, Mitbestimmung, Gleichbehandlung und soziale Absicherung gewährleistet. Unsere Mitarbeitenden sind fest angestellt, wir beschäftigen keine Leiharbeitskräfte und vergeben keine risikobehafteten Tätigkeiten an Subunternehmen im Ausland.

Aufgrund unserer Unternehmensgröße und der direkten, transparenten Kommunikationswege können potenzielle Konflikte oder Risiken frühzeitig erkannt und adressiert werden. Zudem werden alle relevanten gesetzlichen Vorgaben, insbesondere im Bereich Arbeitsschutz, Arbeitszeitregelungen und Gleichbehandlung, konsequent eingehalten und regelmäßig überprüft.

Vor diesem Hintergrund sehen wir derzeit keine wesentlichen Risiken in Bezug auf Arbeitnehmerrechte. Sollte sich unser Tätigkeitsfeld oder unsere Wertschöpfungstiefe künftig verändern, werden wir eine erneute Risikobewertung vornehmen.

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.

Wir fördern ein respektvolles, kollegiales Arbeitsumfeld, in dem alle Beschäftigten ihre Fähigkeiten einbringen und weiterentwickeln können – unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft oder sonstigen persönlichen Merkmalen.

Wir werden 2025 die Charta der Vielfalt unterschreiben und obwohl wir derzeit keine formalisierte Diversity-Strategie verfolgen, achten wir bei der Auswahl und Entwicklung unserer Mitarbeitenden auf fachliche Qualifikation, Engagement

und Teamfähigkeit. In unseren interdisziplinären Projektteams arbeiten Menschen mit unterschiedlichen beruflichen Hintergründen gemeinsam an innovativen Lösungen für unsere Kunden.

Wir bieten jungen Menschen durch Ausbildungsplätze und Praktika den Einstieg in technische Berufe und fördern gezielt den Nachwuchs im Maschinen- und Anlagenbau. Dabei legen wir Wert auf eine praxisnahe Ausbildung und individuelle Betreuung.

Im Berichtszeitraum konnten wesentliche Fortschritte im Bereich Chancengerechtigkeit und Vielfalt erzielt werden. Die angestrebte Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter oder familiärem Hintergrund ist in den bestehenden Personalprozessen verankert und wird im Arbeitsalltag umgesetzt. Eine angemessene und funktionsbezogene Vergütung aller Mitarbeitenden wird gewährleistet und regelmäßig überprüft.

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden flexible Arbeitszeitmodelle sowie individuelle Teilzeitleösungen etabliert, die von Mitarbeitenden aktiv genutzt werden. Zudem wird die Integration neuer Mitarbeitender durch strukturierte Einarbeitungsprozesse unterstützt. Ein weiterer Beitrag zur Chancengerechtigkeit ist die kontinuierliche Nachwuchsförderung: Wir stellen jährlich zwei Auszubildende sowie einen Praktikanten bzw. eine Praktikantin ein und fördert damit den frühzeitigen Einstieg in das Berufsleben.

Quantitative Zielwerte wurden bislang nicht für alle Aspekte definiert, weshalb eine vollständig messbare Zielerreichung derzeit nur eingeschränkt berichtet werden kann. Wir bewerten, ob die bisher umgesetzten Maßnahmen jedoch als wirksam und plant, die Zieldefinition und Erfolgsmessung künftig weiter zu konkretisieren.

Als Arbeitgeber mit regionaler Verwurzelung sehen wir es als unsere Verantwortung, faire Arbeitsbedingungen zu schaffen und Chancengleichheit im Rahmen unserer Möglichkeiten zu fördern. Perspektivisch prüfen wir, wie wir Aspekte wie Gleichstellung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie altersgerechtes Arbeiten systematisch weiterentwickeln können.

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.

Beschäftigungsfähigkeit und demografische Entwicklung

Unser Unternehmen verfolgt das Ziel, die langfristige Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeitenden zu sichern und kontinuierlich zu fördern. Unter Beschäftigungsfähigkeit verstehen wir die Fähigkeit unserer Mitarbeitenden, ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Gesundheit so zu erhalten und weiterzuentwickeln, dass sie dauerhaft und aktiv am Arbeitsleben teilhaben können – unabhängig von Alter, Herkunft oder persönlicher Lebenssituation.

Ziele

Wir haben uns zum Ziel gesetzt,

- die fachliche und persönliche Weiterentwicklung aller Mitarbeitenden zu fördern,
- altersgerechte und gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen zu schaffen,

- die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben weiter auszubauen,
- den Wissenstransfer zwischen den Generationen zu stärken und
- die Arbeitsfähigkeit über den gesamten Berufsverlauf hinweg zu sichern.

Diese Ziele sind fester Bestandteil unserer Personalstrategie und werden regelmäßig überprüft und angepasst.

Maßnahmen

Zur Erreichung dieser Ziele setzen wir eine Vielzahl an Maßnahmen um:

- **Weiterbildung und Qualifizierung:** Wir bieten regelmäßige Schulungen, Fachseminare und individuelle Entwicklungsprogramme an, die Mitarbeitende dabei unterstützen, ihre fachlichen und sozialen Kompetenzen aktuell zu halten und auszubauen.
- **Gesundheitsmanagement:** Durch ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, Gesundheitschecks, Präventionsangebote und Bewegungsprogramme fördern wir die physische und psychische Gesundheit.
- **Flexible Arbeitsmodelle:** Teilzeitmodelle, Gleitzeit sowie die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten tragen dazu bei, unterschiedliche Lebensphasen und -situationen besser zu vereinbaren.
- **Generationenmanagement:** Der Austausch zwischen erfahrenen und jüngeren Mitarbeitenden wird gezielt gefördert, um Wissen und Erfahrung innerhalb des Unternehmens zu sichern.
- **Führungskräfteentwicklung:** Schulungen und Coachingangebote sensibilisieren Führungskräfte für die Herausforderungen des demografischen Wandels und eine altersgerechte Mitarbeiterführung.

Anpassung an die demografische Entwicklung

Wir beobachten die demografische Entwicklung aufmerksam und passen unsere Personalplanung kontinuierlich an. Durch vorausschauende Nachfolgeplanung und gezielte Nachwuchsförderung stellen wir sicher, dass Know-how und Kompetenzen langfristig im Unternehmen erhalten bleiben. Darüber hinaus fördern wir lebenslanges Lernen, um Mitarbeitende auf sich verändernde technologische und wirtschaftliche Anforderungen vorzubereiten.

Risiken

Wir sehen Risiken insbesondere in der zunehmenden Alterung der Belegschaft, dem Fachkräftemangel sowie in der hohen Dynamik technologischer Veränderungen. Diese Entwicklungen erfordern eine ständige Anpassung der Qualifikationen und Arbeitsbedingungen. Um diesen Risiken zu begegnen, setzen wir auf proaktive Personalentwicklung, kontinuierliches Lernen und eine Unternehmenskultur, die Veränderung als Chance versteht.

Für die genannten Handlungsfelder (Ziele und Maßnahmen) bestehen derzeit keine formal definierten quantitativen Zielgrößen oder festgelegten Zeithorizonte. Als mittelständisches, eigentümergeführtes Unternehmen setzen wir Maßnahmen zur Förderung von Mitarbeiterentwicklung, Gesundheit, Vereinbarkeit und Wissenstransfer bislang überwiegend qualitativ und bedarfsorientiert um. Aufgrund unserer Unternehmensgröße und der direkten Kommunikationswege erfolgt die Weiterentwicklung dieser Themen kontinuierlich, jedoch ohne formale Kennzahlen oder Zieljahre.

Im Rahmen der Weiterentwicklung unseres Personalmanagements prüfen wir perspektivisch die Einführung geeigneter Indikatoren, beispielsweise zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, zur Reduktion gesundheitsbedingter Ausfallzeiten oder zur Nutzung flexibler Arbeitszeitmodelle. Diese sollen jedoch erst dann definiert werden, wenn belastbare Datengrundlagen und praktikable Messmethoden vorliegen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

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

a. Für alle Angestellten:

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

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

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

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

werden:

- i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

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

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

In 2024 Null

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

in 2024 Null

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

In 2024 wurden 3 arbeitsbedingten Verletzungen dokumentiert.

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

Die wichtigsten verletzungsarten sind Quetschungen und Schnittverletzungen

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

In 2024 sind 63546 Stunden geleistet worden.

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

Alle Mitarbeitenden im Unternehmen sind angestellt.

i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

siehe oben

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

siehe oben

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Siehe oben

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.

Schulungen und Unterweisungen zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz muss jeder Mitarbeitende in regelmäßigen Abständen durchlaufen.

Das Nachhalten und die Kontrolle über die Durchführung auf Geschäftsführungsebene. Für die inhaltliche Ausgestaltung sind einerseits unsere Beauftragten u.a. für Arbeitssicherheit oder auch zum Datenschutz zuständig.

Darüber hinaus wurde ein Arbeitsschutzausschuss (ASA) gem. § 11 Arbeitssicherheitsgesetz gebildet, welcher vierteljährlich tagt.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

i. Geschlecht;

ii. Angestelltenkategorie.

Im Berichtszeitraum 2024 haben die Mitarbeitenden insgesamt 144 Stunden für Aus- und Weiterbildungen aufgewendet.

Eine geschlechtsspezifische Aufschlüsselung der Stundenzahlen liegt derzeit nicht vor, da solche Daten bisher nicht systematisch erfasst wurden.

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).

Bisher haben wir auf die Erhebung detaillierter Daten zur Diversität in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppen oder andere Diversitätsindikatoren verzichtet, da für uns nicht die Zugehörigkeit zu bestimmten Kategorien zählt

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.

Zum Berichtszeitpunkt gibt und gab es bisher keine Diskriminierungsvorfälle.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

Die R. Schramm GmbH bekennt sich ausdrücklich zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte entlang ihrer gesamten Wertschöpfungskette. In unserem Verhaltenskodex verpflichten wir uns zu ethischem und rechtmäßigem Handeln gegenüber Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und der Gesellschaft. Wir lehnen jede Form von Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Diskriminierung und menschenunwürdiger Behandlung ab.

Als mittelständisches Unternehmen mit Sitz in Deutschland unterliegen wir den geltenden arbeitsrechtlichen und menschenrechtlichen Standards. Unsere Lieferbeziehungen konzentrieren sich überwiegend auf den europäischen Raum, wodurch wir ein hohes Maß an Transparenz und Kontrolle über menschenrechtliche Risiken sicherstellen können.

Wir erwarten auch von unseren Lieferanten und Partnern die Einhaltung international anerkannter Menschenrechtsprinzipien, wie sie etwa in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) festgelegt sind. Verstöße gegen diese Grundsätze werden nicht toleriert.

Darüber hinaus fördern wir ein respektvolles Miteinander im Unternehmen, das auf Gleichbehandlung, Wertschätzung und Fairness basiert. Unsere Mitarbeitenden sind angehalten, sich aktiv für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld einzusetzen und etwaige Missstände zu melden.

Mit unserem Umweltmanagement und unseren ethischen Grundsätzen tragen wir dazu bei, soziale Verantwortung nicht nur intern, sondern auch gegenüber externen Stakeholdern wahrzunehmen.

Unsere Maßnahmen haben zu folgenden Ergebnissen geführt:

- Der Code of Conduct ist etabliert: Die Einführung und Kommunikation des Code of Conduct hat das Bewusstsein für menschenrechtliche Verantwortung im Unternehmen gestärkt.
- Lieferantenanforderungen: Durch die klare Erwartungshaltung gegenüber Lieferanten hinsichtlich ethischer Standards wird das Risiko menschenrechtlicher Verstöße in der Lieferkette reduziert.
- Stabile Lieferbeziehungen: Die Konzentration auf langjährige, meist europäische Partner ermöglicht eine bessere Kontrolle und Transparenz über menschenrechtliche Standards.

Bislang sind keine Fälle von Menschenrechtsverletzungen im eigenen Betrieb oder bei direkten Lieferanten bekannt geworden. Trotzdem sind wir uns dem Risiko bewusst, dass wir nur eine begrenzte Transparenz in den Lieferketten haben. Bei Zulieferern außerhalb Europas oder bei Subunternehmern kann daher ein Risiko wegen mangelnder Kontrolle über Arbeitsbedingungen bestehen.

Aktuell führen wir noch keine systematische menschenrechtliche Risikoanalyse nach den Vorgaben des

Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) durch. Dazu behalten wir die aktuelle gesetzliche Forderung und die Forderungen unserer Kunden im Blick.

Aktuell liegen dazu keine konkreten Zielsetzungen vor, sondern wir lassen die Auswirkungen und Impulse erst auf uns wirken.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Im Berichtsjahr 2024 wurden im Unternehmen keine erheblichen Investitionsvereinbarungen oder -verträge abgeschlossen, die Menschenrechtsklauseln enthielten oder einer Prüfung auf potenzielle menschenrechtliche Auswirkungen unterzogen wurden. Da im Jahr 2024 keine solchen Fälle vorlagen, beträgt die Gesamtzahl 0 und der entsprechende Prozentsatz 0 %.

Das Unternehmen definiert erhebliche Investitionsvereinbarungen als Investitionen mit einem finanziellen Umfang ab 1 Million Euro.

Nur Investitionen, die diesen Schwellenwert überschreiten, werden als wesentlich eingestuft und im Rahmen der Menschenrechtsberichterstattung betrachtet.

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.

Die R. Schramm GmbH verfügt ausschließlich über einen Geschäftsstandort in Deutschland. Eine formale Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung wurde bislang nicht durchgeführt. Hintergrund ist, dass wir ausschließlich in einem Land tätig sind, in dem ein umfassender gesetzlicher Rahmen zum Schutz von Menschen- und Arbeitnehmerrechten besteht und wir keine internationalen Produktions- oder

Beschaffungsstrukturen betreiben, die ein erhöhtes Risiko bergen würden.

Damit ergibt sich für das Berichtsjahr folgende Einordnung:

Gesamtzahl der Geschäftsstandorte: 1

Davon auf Menschenrechtseinhaltung geprüft: 0

Prozentsatz: 0 %

Aufgrund der geringen Risikolage und der klaren gesetzlichen Vorgaben in Deutschland sehen wir derzeit keinen Bedarf für eine formalisierte menschenrechtliche Folgenabschätzung. Sollte sich unser Tätigkeitsfeld künftig erweitern oder sollten neue gesetzliche Anforderungen entstehen, werden wir eine entsprechende Prüfung einführen.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

100%

Die Bewertung erfolgt auf Grundlage unserer internen Lieferantenbewertung sowie ergänzender Selbstauskünfte – sofern erforderlich

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.

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

Alle Lieferanten, da unsere Lieferantenbewertung die Abfrage der ISO 9001/14001 beinhaltet und somit die sozialen Auswirkungen abgedeckt und geprüft sind.

b. Zahl der Lieferanten mit erheblichen negativen sozialen Auswirkungen:

Bei 0 Lieferanten wurden erhebliche tatsächliche oder potenzielle negative soziale Auswirkungen identifiziert.

c. Art der identifizierten negativen sozialen Auswirkungen:

- keine

d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden:

0 % der identifizierten Lieferanten wurden Maßnahmen zur Verbesserung vereinbart

e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen die Geschäftsbeziehung beendet wurde:

0%

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 R. Schramm GmbH versteht gesellschaftliche Verantwortung als festen Bestandteil ihrer Unternehmensidentität. Im Code of Conduct verpflichten wir uns dazu, das Wohl von Mensch und Umwelt zu fördern und einen aktiven Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung zu leisten.

Im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie orientieren wir uns an den 17 Zielen (siehe dazu Kap 3) für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDGs) sowie den Prinzipien des UN Global Compact, dem wir uns 2025 als aktiver Teilnehmer anschließen werden. Damit bekennt sich das Unternehmen zu verantwortungsvoller Unternehmensführung in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (ESG)

Gesellschaftliches Engagement zeigt sich insbesondere in folgenden Bereichen:

- **Ausbildung und Nachwuchsförderung:** Das Unternehmen sucht aktiv Auszubildende und bietet praxisnahe Qualifizierung in technischen Berufen.
- **Regionale Verbundenheit:** Als mittelständischer Betrieb pflegt die R. Schramm GmbH enge Beziehungen zu lokalen Partnern und Kunden in Deutschland, Österreich und der Schweiz.
- **Verantwortungsbewusste Projektarbeit:** Mit jeder Anlage und jedem Projekt leistet das Unternehmen einen Beitrag zu einer zukunftsfähigen Industrie und fördert ökologische und soziale Standards.

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.

i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;

2024: 21.855.290,67 €

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;

2024: 19.284.921,68 €

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

2024: 2.570.368,99 €

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.

Als mittelständisches Unternehmen verfolgen wir aufmerksam die aktuellen Gesetzesentwicklung, sind selbst aber in keines involviert. Wir geben keine Stellungnahmen im Rahmen von Gesetzgebungsverfahren ab.

Politische Spenden werden von R.Schramm GmbH nicht vorgenommen. Es bestehen keine Mitgliedschaften in politisch aktiven Organisationen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

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

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

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

Die R.Schramm GmbH tätigt keine Spenden an politische Parteien. Damit beträgt sowohl die Summe der finanziellen Zuwendungen als auch der Sachzuwendungen null.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Die für uns geltenden gesetzlichen nationalen und internationalen Vorgaben werden in einem Rechtskataster geführt. Neue Gesetze und Änderungen an Gesetzen werden durch benannte Verantwortliche beurteilt, umgesetzt und überwacht. Damit sind nicht nur die gültigen Gesetze bekannt, sondern die Umsetzung der Inhalte ist sichergestellt und wird von den Geschäftsführungen überprüft.

Neben der Geschäftsführung überwachen auch Fachabteilungen die Einhaltung rechtlicher Vorgaben. Durch interne Audits und Prozessprüfungen wird sichergestellt, dass gesetzliche Anforderungen nicht nur bekannt, sondern auch wirksam umgesetzt sind.

Mitarbeitende aber auch Externe haben die Möglichkeit, Verstöße gegen gesetzliche oder interne Vorgaben vertraulich über das Hinweisgebersystem zu melden. Damit wird ein Beitrag zur Prävention und Aufklärung von Fehlverhalten geleistet.

Außerdem verpflichten wir auch externe Partner und Lieferanten auf die Einhaltung rechtlicher und ethischer Standards. Dies erfolgt über vertragliche Regelungen und Auswahlkriterien im Einkauf.

Sämtliche Maßnahmen im Rahmen unseres Compliance-Managements erfolgen unter strikter Beachtung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen sowie der unternehmensinternen Richtlinien zum Datenschutz und zur Informationssicherheit.

Im Bereich Compliance bestehen derzeit keine formal definierten quantitativen Zielsetzungen oder festgelegten Zeithorizonte. Als mittelständisches, eigentümergeführtes Unternehmen liegt unser Fokus auf der konsequenten Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben sowie der wirksamen Umsetzung interner Richtlinien. Die Wirksamkeit unseres Compliance-Systems wird fortlaufend über interne Audits, Prozessprüfungen und das Hinweisgebersystem sichergestellt, jedoch ohne formale Kennzahlen oder Zielwerte.

Aufgrund unserer Unternehmensgröße und der klaren Verantwortlichkeiten erfolgt die Weiterentwicklung des Compliance-Managements kontinuierlich und risikoorientiert. Perspektivisch prüfen wir, ob ausgewählte Indikatoren – etwa zur Bearbeitungszeit von Hinweisen oder zur Anzahl durchgeführter Schulungen – sinnvoll und praktikabel in ein Zielsystem überführt werden können. Eine Einführung erfolgt jedoch erst, wenn geeignete Messmethoden und ein klarer Mehrwert erkennbar sind.

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit sehen wir derzeit keine wesentlichen Risiken im Hinblick auf Korruption oder Bestechung. Die R. Schramm GmbH ist ausschließlich in Deutschland tätig und agiert in einem regulierten Marktumfeld mit klaren gesetzlichen Vorgaben. Wir arbeiten überwiegend mit langjährigen, regionalen Kunden und Lieferanten zusammen und wickeln keine Geschäfte in Ländern oder Branchen mit erhöhtem Korruptionsrisiko ab.

Aufgrund unserer Unternehmensgröße, der direkten Führungsstruktur und der kurzen Entscheidungswege können potenzielle Risiken frühzeitig erkannt und adressiert werden. Zudem bestehen klare interne Regelungen, ein Hinweisgebersystem sowie regelmäßige interne Audits, die zur Prävention beitragen.

Vor diesem Hintergrund ergibt sich für das Berichtsjahr folgende Einschätzung: Wesentliche Risiken im Bereich Korruption/Bestechung: nicht erkennbar Begründung: ausschließlich nationale Tätigkeit, reguliertes Umfeld, geringe Komplexität der Geschäftsprozesse, etablierte interne Kontrollmechanismen.

Sollte sich unser Tätigkeitsfeld künftig erweitern oder sollten neue gesetzliche Anforderungen entstehen, werden wir eine erneute Risikobewertung vornehmen und gegebenenfalls spezifische Maßnahmen ableiten.

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.

Unser Auftragsmanagement macht eine Sanktionslistenabfrage, d.h. die Debitoren werden einmal bei der Anlage in das System und darüber hinaus mindestens einmal im Jahr geprüft. Somit liegt der Prozentsatz in 2024 bei 100 %.

Korruption ist für unser Unternehmen kein Thema.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.

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

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

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

Im Berichtsjahr 2024 haben sich keine Korruptionsvorfälle ereignet.

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 wurden 2024 keine Bußgelder oder nicht monetäre Sanktionen verhängt.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

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

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