

# DNK-Erklärung 2023

---

## LR Facility Services

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

LR Facility Services

Leitung Nachhaltigkeitsmanagement  
Katrin Niebuhr

Carl-Zeiss-Strasse 4  
49406 Barnstorf  
Deutschland

01716901457  
[niebuhr@lr-facility-services.de](mailto:niebuhr@lr-facility-services.de)





## Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden  
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

# Inhaltsübersicht

## Allgemeines

Allgemeine Informationen

## KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

### Strategie

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

### Prozessmanagement

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

## KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

### Umwelt

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

### Gesellschaft

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

Stand: 2023, Quelle:  
Unternehmensangaben. Die Haftung  
für die Angaben liegt beim  
berichtenden Unternehmen.

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

Heruntergeladen von  
[www.nachhaltigkeitsrat.de](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

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

Die LR Facility Services erbringt mit rund 1.000 spezialisierten Mitarbeitern Leistungen im Bereich des Facility Managements im Nordwesten Deutschlands. Hierbei ist das in Barnstorf und Vechta ansässige Unternehmen auf das infrastrukturelle Gebäudemanagement innerhalb der Nutzungsphase eines Gebäudes spezialisiert.

Unser Produktportfolio reicht von der Industriereinigung mit Lebensmittelhygiene und Reinraumreinigung über die Gebäudereinigung mit Unterhalts-, Glas- und Fassadenreinigung bis zu Sonderreinigungen wie Natur- und Kunststeinsanierungen und Photovoltaikanlagenreinigung. Zusätzlich bieten wir Grünanlagenpflege, Winterdienst und Bauschlussreinigung sowie kleine Arbeiten rund ums Gebäude aus allen Gewerken an.

### Ergänzende Anmerkungen:

Diese DNK-Erklärung der LR Facility Services bezieht sich, sofern nicht anders angegeben, ausschließlich auf den Standort Barnstorf und gibt die Berichtsjahre 2022 und 2023 wieder. Sie bezieht die unter der Dachmarke LR Facility Services verbundenen Gesellschaften LR Gebäudereinigung GmbH, LR Outdoors GmbH und LR HOME GmbH mit ein.

Ansprechpartnerin: Katrin Niebuhr, Leitung Nachhaltigkeitsmanagement  
niebuhr@lr-facility-services.de

# 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.

Ökologische Verantwortung, soziales Engagement und nachhaltiges, ökonomisches Handeln sind integrale Bestandteile unserer Unternehmensphilosophie. Sie bedeuten für uns langfristig orientiertes unternehmerisches Handeln, das die Bedürfnisse der Menschen heute befriedigt, ohne die Bedürfnisbefriedigung künftiger Generationen einzuschränken.

Durch die Inhaberfamilie tagtäglich vorgelebt und als Führungsverantwortung institutionalisiert ist nachhaltiges Handeln für alle Mitarbeiter zur Maxime geworden.

Dabei stehen Ökologie, soziales Engagement und Ökonomie sich nicht konkurrierend gegenüber, sondern liefern sich in Wechselwirkung neue Impulse für die Zukunft.

Wir verfolgen keine gesonderte Nachhaltigkeitsstrategie sondern sehen die Nachhaltigkeit als erheblichen Teil unserer Unternehmensstrategie. Daher ist unsere nachhaltige Ausrichtung auch in unserem [Unternehmensleitbild](#) festgelegt, mit unserer [Compliance Richtlinie](#) verbindlich für alle Mitarbeiter und mit dem [Verhaltenskodex](#) verpflichtend für unsere Lieferanten und Partner.

#### UMWELT - LR setzt mit ÖKOCLEAN100 neue Maßstäbe

Die Praxis zeigt, dass der Umweltschutz im Alltag der Gebäudereiniger in Deutschland nur eine unterrepräsentierte Rolle einnimmt. Der mögliche Beitrag zum Umweltschutz und nachhaltigem Handeln durch die Branche ist daher bei weitem nicht ausgeschöpft. Diese Potenziale werden wir bei LR Facility Services auch zukünftig weiter nutzen und damit die Umweltverträglichkeit der angebotenen Dienstleistungen maßgeblich verbessern.

Unser Unternehmen setzt die Umweltpolitik in Form des Umweltmanagementsystems nach DIN EN ISO 14001 seit 2005 um, geht aber seit vielen Jahren weit über diese Anforderungen hinaus. Unser speziell entwickeltes ökologisches Gesamtkonzept

ÖKOCLEAN100 beinhaltet nicht nur den schonenderen Umgang mit Ressourcen, sondern auch die ständige Minimierung umweltgefährdender Faktoren. Erklärtes Ziel ist es, unter dem Dach dieses einzigartigen ökologischen Gesamtkonzeptes, einen Beitrag zum Umwelt- und Ressourcenschutz zu leisten und das weit über das geforderte Mindestmaß hinaus. Wir treten mit diesem Konzept offensiv an den Kunden heran, um das latente Bedürfnis nach einer ökologischen Alternative zu wecken.

Die einzelnen Aspekte des Konzeptes und seine Maßnahmen und Ziele werden im Rahmen des Kriteriums Umwelt genauer erläutert.

### MENSCH - LR trägt soziale Verantwortung

Für uns bei LR Facility Services ist soziale Verantwortung eine wichtige Leitlinie unternehmerischen Handelns, dies gilt sowohl bei strategischen Überlegungen als auch im Tagesgeschäft. Dabei stellt unser Engagement keine äußere Verpflichtung dar, sondern ist seit vielen Jahren wesentlicher Teil unserer gelebten Unternehmenskultur. Unser durchdachtes CSR-Konzept dient dabei als Leitfaden.

Wir wissen, dass unsere Mitarbeiter sowohl quantitativ, wie auch qualitativ, die wichtigste Ressource unseres Unternehmens sind. Auf Basis eines offenen und respektvollen Umgangs schaffen wir eine Unternehmenskultur, die jeden Mitarbeiter gemeinschaftlich integriert, seine Leistung für das Unternehmen würdigt und individuelle Perspektiven bereit hält. Passende und interessante Aufgaben führen darüber hinaus zu Erfolg für jeden und sichern nachhaltig Motivation. Das von der Führung verantwortete Engagement für unsere Mitarbeiter bezieht sich auf die Bereiche Aus- und Weiterbildung, Gesundheitsmanagement, Diversity Management, Wissens- und Ideenmanagement, Familie und Beruf und gesellschaftliches Engagement. Die konkreten Maßnahmen und Ziele werden im Rahmen des Kriteriums Gesellschaft im Einzelnen beleuchtet.

Wir wollen jedoch nicht nur Verantwortung am Unternehmensstandort übernehmen, sondern sind uns auch unserer global gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Mit dem Hilfsprojekt Sri Lanka haben wir uns als Unternehmen für eine Verbesserung der humanitären Verhältnisse in der vom Tsunami 2004 hart getroffenen Provinz Hambantota in Sri Lanka eingesetzt. Dieses Projekt wird bis heute (19 Jahre später) nachhaltig unterstützt.

### MARKT - LR als Dienstleister für die Region

Der extrem schnelllebige, hart und überwiegend über den Preis umkämpfte Markt der Facility

Management Branche erfordert große Flexibilität und Innovationskraft. Als Mittelständler nehmen wir bei LR Facility Services mit Blick auf die Nachhaltigkeit am Preiskampf der »Großen« unter Beachtung des Grundsatzes »Dienstleistung braucht Nähe« teil. Wir sehen unsere Chancen in der Besetzung von Nischen, Ökologie, konsequenter Qualität und herausragendem Service.

Dabei wachsen wir ausschließlich ergebnisorientiert. Hierbei passen wir unsere Organisation und das Spektrum der Dienstleistungen neuen Herausforderungen kontinuierlich, jedoch abgesichert und fundiert an. Wir reduzieren damit das kaufmännische Risiko und planen nachhaltig die Zukunft unseres Unternehmens und unserer Mitarbeiter.

## 2. Wesentlichkeit

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

Die Geschäftsführung von LR Facility Services steht im ständigen Austausch mit der Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement und entscheidenden Anspruchsgruppen wie Lieferanten und Kunden, um die wesentlichen Auswirkungen unserer Unternehmenstätigkeit auf Nachhaltigkeitsaspekte zu bestimmen. Eine mengenmäßige Bewertung hat sich bewährt, denn bei hoher Menge/Masse/Anzahl ist auch der Hebel für Veränderungen am größten. Außerdem basieren die folgenden Ergebnisse auf brancheninternen Erfahrungen.

Für unser Unternehmen ergeben sich im Zusammenhang mit den verschiedenen Nachhaltigkeitsaspekten die folgenden Chancen und Risiken. Sie wirken sich wie beschrieben auf unsere Geschäftstätigkeit aus und werden von uns daher als wesentliche Treiber unseres Bestrebens nach mehr Nachhaltigkeit charakterisiert.

### UMWELT

Neben der menschlichen Arbeitskraft kommen in der Facility Management Branche vor allem Reinigungs- und Pflegemittel, Energie und Wasser zum Einsatz. Dieser Verbrauch von Ressourcen ist oft mit Beeinträchtigungen der Umwelt verbunden. Wasser- und Chemieverbrauch können daher als wesentlicher und starker Hebel in unseren Nachhaltigkeitsbemühungen betrachtet werden. Zusätzlich verfügen wir bei LR Facility Services über einen recht großen Fuhrpark, der zwar seit vielen Jahren ökologisch optimiert organisiert wird, aber dennoch mit erheblichen Ressourcenverbräuchen verbunden ist. Auch die Energie- und Wärmeversorgung unseres Verwaltungsstandortes in Barnstorf ist als relevanter Aspekt zu bewerten.

### MENSCH

Die Mitarbeiter sind unser wichtigstes Potenzial. Auch kostenmäßig stellt das Personal bei uns mit über 80 Prozent vom Umsatz die größte Stellschraube in unserem

unternehmerischen Handeln dar. Deshalb gilt diesem Punkt im Rahmen unserer Aufstellung als Familienbetrieb und der damit verbundenen nachhaltigen Unternehmensführung unsere größte Aufmerksamkeit. Den Auswirkungen externer Faktoren wie dem demografischen Wandel, Fachkräftemangel und stärkerer Zuwanderung passen wir uns in den Bereichen Aus- und Weiterbildung, Gesundheitsmanagement, Diversity Management sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf an.

Als Teil der Gesellschaft sind für unser Unternehmen aber auch soziales Engagement in der Region und weltweit von großer Bedeutung.

#### MARKT

Als Basis für eine nachhaltige Unternehmensführung ist auch ökonomischer Erfolg unabdingbar. Das Engagement unserer Mitarbeiter verdient ein weitsichtiges und sinnstiftendes Führungsverhalten. Dem harten Preiskampf in der Branche setzen wir unsere herausragende Qualität und Zuverlässigkeit entgegen. Ein wesentlicher Bereich unserer Nachhaltigkeitsbemühungen in diesem Bereich ist der Erhalt von langfristigen Kunden und Lieferantenbeziehungen, die erheblich zur Resilienz unseres Unternehmens beitragen. Zudem ist es unser Anspruch, uns durch Innovation und nachhaltiges Wirtschaften als mittelständisches Dienstleistungsunternehmen vom Markt abzuheben und uns für zukünftige Anforderungen zu wappnen. Diese als wesentlich bewerteten Kriterien bilden die Grundlage unserer DNK-Erklärung.

## 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.

Unsere internen Nachhaltigkeitsziele sind überwiegend qualitativer Natur. Eine quantitative Darstellung ist in den meisten Bereichen wegen der dezentralen Arbeitsweise in der Gebäudedienstleistung nur schwer möglich. Daher ist in unserem Unternehmen ein Pilotprojekt geplant, welches durch die Untersuchung einzelner repräsentativer Objekte am Ende eine standardisierte Ermittlung der relevanten Zahlen pro Quadratmeter gereinigter Fläche erlaubt. Sobald das Projekt umgesetzt wurde, wird die Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement die Erreichung der Ziele kontrollieren und direkt der Geschäftsleitung berichten. In diesem Projekt ist auch die Bezugnahme auf die SDG's der UN geplant. Die Umsetzung des Projektes wird für die nächsten 5 Jahre angestrebt. Wegen der Beteiligung verschiedener Kooperationspartner



ist eine genauere Eingrenzung derzeit nicht möglich.

#### UMWELT

Bei der Gestaltung des Leistungsportfolios sind wir immer auf der Suche nach neuen und innovativen Leistungen. Auch unser Produktsortiment wird kontinuierlich daraufhin analysiert, ob es insbesondere im Bereich der Reinigungsschemie ökologische Alternativen gibt. Außerdem ist es unser erklärtes Ziel, nicht nur Reinigungsschemie, sondern auch Wasser, Gas, Strom und Treibstoffe massiv einzusparen. Dies wollen wir durch optimierte Dienstleistungsprozesse erreichen, auf die im Einzelnen unter dem Kriterium »Umwelt« eingegangen wird. Neue Produkte werden vor Einsatz grds. in unserem hauseigenen Research Center auf Umweltverträglichkeit und Wasser- und Energieverbrauch untersucht.

#### MENSCH

Eines unserer wichtigsten Nachhaltigkeitsziele ist die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter. Durch ein durchdachtes Gesundheitsmanagement und ein immer offenes Ohr der Führungsebene sorgen wir für gesunde und engagierte Mitarbeiter.

#### MARKT

Unser strategisches Ziel ist es, in Nordwestdeutschland unsere Marktposition weiter auszubauen und im Rahmen der ökologischen Reinigung die Marktführerschaft zu erlangen. Dieses Ziel wollen wir nicht über den in der Branche weit verbreiteten Preiskampf erreichen. Wir haben uns stattdessen dafür entschieden, unseren Kunden einen Mehrwert an Ökologie, Qualität und Service zu bieten, der uns von einem Großteil der Mitbewerber unterscheidet. In diesem Sinne hat sich die Anzahl innovativer und ökologischer Dienstleistungen deutlich erhöht. Außerdem legen wir großen Wert auf langfristige Kunden- und Lieferantenbeziehungen, die unser Unternehmen besonders in Krisenzeiten resilient machen.

## 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.

Wie überwiegend in der Dienstleistungsbranche üblich, erfolgt auch bei uns die Wertschöpfung überwiegend über unsere Mitarbeiter.

**Nur durch Wertschätzung entsteht Wertschöpfung!**

Der entscheidenden Bedeutung unserer Mitarbeiter in unserer Wertschöpfungskette sind wir uns überaus bewusst. Daher investieren wir ständig in den Bereichen Aus- und Weiterbildung, Gesundheitsmanagement, Diversity Management sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Damit bringen wir unseren Angestellten die Wertschätzung entgegen, die sie verdienen.

Im Bereich der **Beschaffung** ist die Beachtung nachhaltiger Kriterien seit jeher gelebte Praxis. Beim Einkauf von Reinigungschemie und -maschinen arbeiten wir seit Jahren vertrauensvoll mit einem Fachgroßhandel zusammen, dessen nachhaltige Ausrichtung unseren Erwartungen entspricht, der unsere Ansprüche kennt und immer berücksichtigt. Im sozialen wie auch im ökologischen Bereich werden daher immer die sinnvollsten Produkte ausgewählt. Der Preis spielt dabei nicht die entscheidende Rolle. Der weit überwiegende Teil der von uns verwendeten Reinigungs- und Pflegemittel ist mit dem Cradle to Cradle Certified®- Zertifikat in Gold ausgezeichnet. Das Cradle to Cradle Certified Programm verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz zur Bewertung von Produkten und Herstellungsprozessen und bezieht neben Materialgesundheit, Wiederverwendbarkeit, Wasserverbrauch und dem Einsatz erneuerbarer Energien auch soziale Aspekte ein.

Beim Einkauf von **Büromaterialien** achten wir grundsätzlich auf nachhaltige Produkteigenschaften. Dabei dienen uns der Blaue Engel, Bio- oder Fair Trade Siegel, ergänzt um eine Ausrichtung auf Langlebigkeit und Zuverlässigkeit als Anhaltspunkte.

Unser langjähriger Lieferant von **Arbeitsbekleidung** ist Mitglied der Fair Wear Foundation. Diese unabhängige, gemeinnützige Organisation arbeitet mit Unternehmen und Produktionsstätten zusammen um Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie zu verbessern. Außerdem veröffentlicht dieses Unternehmen regelmäßig Sozialberichte, in denen es die Ergebnisse seines Engagements für gute Arbeitsbedingungen in der Produktion vorstellt. Auch in ökologischer Hinsicht ist unser Partner ein Vorreiter. Klimaneutrale Logistik, Strom zu 100 Prozent aus erneuerbarer Energie und eine klimafreundliche Mobilität der Mitarbeiter, Verwendung von Regenwasser und Berufsbekleidung aus recyceltem Polyester gehören zum Standard.

Unsere Geräte und Maschinen für den Outdoorbereich beziehen wir zu beinahe 100 Prozent von einem kleinen Landmaschinenhandel vor Ort.

Obschon wir seit jeher diese Prämissen befolgen, haben wir sie nun auch schriftlich in unserer [Compliance Richtlinie](#) und dem [Verhaltenskodex](#) für Lieferanten festgehalten.

Herausforderungen in ökologischer und sozialer Hinsicht liegen hauptsächlich im Bereich der Umweltgefährdung durch chemische Reinigungsmittel und darin allen Mitarbeitern gerecht zu werden. Diesen Herausforderungen stellen wir uns mit den o.g. Maßnahmen.



## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Für die strategischen Zielsetzungen von Nachhaltigkeit und CSR ist die Geschäftsführung verantwortlich. Als Leitung des Nachhaltigkeitsmanagements berichtet Frau Katrin Niebuhr der Geschäftsführung und ist für die Verfolgung der Ziele, die Umsetzung der Maßnahmen, die Nachverfolgung von Kennzahlen und die Berichterstattung verantwortlich. Über einen regelmäßigen Newsletter, der an alle Mitarbeiter gerichtet ist, werden diese informiert und explizit zur Einreichung von Anregungen und Kritik aufgefordert. Dadurch wird Nachhaltigkeit täglich vorgelebt und zur Handlungsmaxime eines jeden Mitarbeiters.

### 6. Regeln und Prozesse

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

Dass Nachhaltigkeit ein selbstverständlicher Bestandteil unseres unternehmerischen Handelns bleibt, ist für uns von größter Bedeutung und nur mit hohem Engagement und Eigeninitiative unserer Mitarbeiter möglich. Dies setzt voraus, dass die Mitarbeiter sich mit dem Unternehmen und ihren Aufgaben identifizieren – unter anderem, weil sie selbst die gewünschte Wertschätzung erfahren, wissen, was unsere Ziele sind und ihr Tun und Handeln als sinnvoll erachten.

Dabei hilft uns eine gemeinsame, hierarchie- und abteilungsübergreifend getragene Unternehmensvision und ein hieraus abgeleitetes [Unternehmensleitbild](#). Unsere Werte und Ziele in Sachen Nachhaltigkeit werden dort festgelegt und dienen als Grundlage des täglichen Schaffens. Zudem werden unsere Mitarbeiter durch Schulungen und sonstige Fortbildungen im Bereich des nachhaltigen Wirtschaftens in die Lage versetzt, erforderliche Maßnahmen kontinuierlich weiter zu entwickeln und damit zur Zielerreichung beizutragen.

Zusätzlich findet zwischen Geschäftsführung, Beirat und Leitung des Nachhaltigkeitsmanagements ein regelmäßiger Austausch statt. Wenigstens zweiwöchig werden in einem Treffen nachhaltige Themen vorgestellt, diskutiert

und Entscheidungen gefällt. Ferner wurden unlängst eine [Compliance Richtlinie](#), eine [Umweltrichtlinie](#) und ein [Verhaltenskodex](#) eingeführt die dazu beitragen werden unsere Wertvorstellung mit allen Stakeholdern zu teilen und umzusetzen.

Verantwortet durch unsere Managementbeauftragte Frau Katrin Niebuhr werden unser Qualitäts-, Umwelt- und Arbeitssicherheitsmanagement zudem nach ISO 9001, 14001 und 45001 zertifiziert.

Insgesamt tragen intelligente Planung und trainierte Abläufe dazu bei, dass unsere Werte und Ziele im alltäglichen Wirken Berücksichtigung finden.

## 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 Kontrolle der Realisierung unserer Ziele findet in regelmäßig durchgeführten Nachhaltigkeitsmeetings mit Beirat und Geschäftsführung statt. Hier wird der aktuelle Stand der Nachhaltigkeitsbemühungen besprochen und kontrolliert sowie die Zukunftsausrichtung des Unternehmens festgelegt. Die Ergebnisse werden in den turnusmäßig stattfindenden Treffen zwischen Beirat und Nachhaltigkeitsabteilung sowie in den halbjährlichen Beiratssitzungen verfolgt und dokumentiert.

Für die Darstellung konkreter Leistungsindikatoren planen wir ein Pilotprojekt an dessen Ende sämtliche Verbräuche in den jeweiligen Objekten pro gereinigter Fläche in Quadratmeter oder pro Reinigungsstunde standardisiert festgestellt und kontrolliert werden können. Ein zeitlicher Rahmen lässt sich wegen der Beteiligung verschiedener Partner nicht festlegen.

Eine Kontrolle der Nachhaltigkeitsaspekte findet zudem im Rahmen der ISO-Zertifizierungen DIN ISO 9001, DIN ISO 14001 und DIN ISO 45001 statt. Die konkreten Leistungsindikatoren die im Rahmen unserer Zertifizierungen erhoben werden, finden sich unter den Aspekten Umwelt und Gesellschaft.

## 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.

### **Compliance Richtlinie der LR Facility Services**

#### **1. Grundsätzliches**

##### **1.1 Gesetzestreuere Verhalten**

Für die LR Facility Services ist die Beachtung von Recht und Gesetz oberstes Gebot. Wir alle verpflichten uns, die gesetzlichen Vorschriften der für uns einschlägigen Rechtsordnungen zu beachten. Gesetzesverstöße müssen unter allen Umständen vermieden werden. Gleiches gilt für alle geltenden internen Richtlinien, die sich das Unternehmen gegeben hat. Jeder Mitarbeiter muss im Falle eines Verstoßes gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten – unabhängig von im Gesetz vorgesehenen Sanktionen – mit disziplinarischen Konsequenzen rechnen.

##### **1.2 Gegenseitiger Respekt, Ehrlichkeit und Integrität**

Wir respektieren die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen. Wir arbeiten zusammen mit Frauen und Männern unterschiedlicher Nationalität, Kultur, Religion und Hautfarbe. Wir dulden keine Diskriminierung und keine Ausgrenzung aufgrund sexueller Neigungen oder anderen Gründen sowie keine sexuelle oder andere persönliche Belästigung oder Beleidigung. Wir sind offen und ehrlich und stehen zu unserer Verantwortung. Wir sind verlässliche Partner und machen nur Zusagen, die wir einhalten können. Diese Grundsätze gelten sowohl für die interne Zusammenarbeit als auch für das Verhalten gegenüber externen Stakeholdern. Als Ansprechpartner für unsere Mitarbeitenden steht jederzeit die Inhaberfamilie sowie die gesamte Geschäftsleitung zur Verfügung.

#### **2. Grundregeln der Zusammenarbeit bei LR Facility Services**

##### **2.1 Führung, Verantwortung und Aufsicht**

Unseren Führungsstil haben wir verbindlich in unseren Unternehmensgrundsätzen festgelegt. Die Fähigkeit zur Führung geht von persönlicher und fachlicher Kompetenz aus und ist von Wertschätzung geprägt. Die Vorgesetzten tragen Verantwortung für die ihnen anvertrauten Mitarbeitenden. Sie müssen sich deren Anerkennung durch vorbildliches Verhalten, Leistung, Offenheit und soziale Kompetenz erwerben. Sie setzen klare, ambitionierte aber erreichbare Ziele, führen vertrauensvoll und räumen ihren Mitarbeitenden so viel Eigenverantwortung und Freiraum wie möglich ein. Mitarbeitende mit Führungsverantwortung erfüllen die damit einhergehenden Organisations- und Aufsichtspflichten gewissenhaft. Dazu

gehört auch die aktive Kommunikation der Compliance-Richtlinie sowie die Gewährleistung ihrer Beachtung. Sie tragen persönlich besondere Verantwortung dafür, dass in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich keine Verstöße gegen Gesetze und interne Richtlinien geschehen.

### **2.2 Kinderarbeit und Jugendschutz**

Kinderarbeit (unter 15 Jahren) sowie jegliche Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen lehnt die LR Facility Services generell ab und verpflichtet seine Lieferanten zu entsprechenden Erklärungen. Alle Vorschriften zum Schutz von jugendlichen Beschäftigten werden eingehalten. Es erfolgt für Jugendliche unter 18 Jahren keine Beschäftigung in der Nacht oder unter gefährlichen Bedingungen.

### **2.3 Arbeitsvertrag, Vergütung und Arbeitszeiten**

Jegliche bei LR Facility Services erbrachte Arbeit erfolgt freiwillig und ist durch einen Arbeitsvertrag geregelt. Jeder Mitarbeiter kann das Unternehmen unter Einhaltung der gesetzlichen und/oder vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist jederzeit verlassen. Die LR Facility Services ist Mitglied im Bundesinnungsverband der Gebäudedienstleister und somit tarifvertragsgebunden. Wir sichern zu, dass unsere Mitarbeiter nicht unter Tarifvertragsniveau entlohnt werden. Die Vorgaben zum Mindestlohn werden angewendet. Die Bezahlung erfolgt monatlich. Jeder Mitarbeiter erhält für jede Auszahlung eine ausführliche und verständliche Information über die Zusammensetzung des Arbeitsentgeltes. Die LR Facility Services nimmt weder illegale oder unerlaubte Lohnabzüge vor noch wird Lohnabzug als Disziplinarmaßnahme angewendet. Überstunden werden auf Basis der gültigen Tarifverträge sowie auf Basis von Betriebsvereinbarungen geleistet und vergütet. Die Arbeitszeiten entsprechen den gesetzlichen Vorschriften (z.B. Arbeitsgesetz, Bundesurlaubsgesetz) und sind im Arbeitsvertrag beschrieben. Mehrarbeit erfolgt grundsätzlich freiwillig.

### **2.4 Arbeitssicherheit**

Die Verantwortung gegenüber Mitarbeitern gebietet die bestmögliche Vorsorge gegen Unfallgefahren. Das gilt sowohl für die technische Planung von Arbeitsplätzen, Einrichtungen und Prozessen als auch für das Sicherheitsmanagement und das persönliche Verhalten im Arbeitsalltag. Das Arbeitsumfeld muss den Anforderungen einer gesundheitsorientierten Gestaltung entsprechen. Das Arbeitsschutzmanagementsystem der LR Facility Services ist nach ISO 45001 zertifiziert und wird durch die Beauftragte für das Arbeitsschutzmanagement und die Fachkraft für Arbeitssicherheit umgesetzt. Jeder Mitarbeiter ist für die Arbeitssicherheit in seinem Bereich mitverantwortlich. Alle Vorschriften zum Arbeitsschutz und zur Arbeitssicherheit sind strikt anzuwenden. Hinweisen von Mitarbeitern in Bezug auf Mängel in der Arbeitssicherheit ist durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit nachzugehen. Defizite müssen in angemessenem zeitlichen Rahmen behoben werden.

### **2.5 Umgang mit Firmeneigentum**

Wir gehen sorgfältig und schonend mit den uns anvertrauten oder überlassenen Einrichtungen und Betriebsmitteln von LR Facility Services um. Sofern betrieblich oder einzelvertraglich nicht anders geregelt, dürfen die

Anlagen, Einrichtungen und Fahrzeuge des Unternehmens nur dienstlich genutzt werden. In keinem Fall dürfen Informationen abgerufen oder weitergegeben werden, die zu Rassenhass, Gewaltverherrlichung oder anderen Straftaten aufrufen oder einen Inhalt haben, der sexuell anstößig ist. Die Nutzung von privater Ausrüstung für betriebliche Zwecke ist generell nicht gestattet (z.B. Aufnahmen mit privater Kamera / Videoausrüstung, Nutzung privates Notebook). Ausnahmen hiervon sind gesondert geregelt (z.B. Nutzung Privat- PKW für Kurzfahrten).

### **3. Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten**

#### **3.1 Freier Wettbewerb**

Die LR Facility Services bekennt sich ohne Einschränkung zum Wettbewerb mit fairen Mitteln und insbesondere zur strikten Einhaltung des Kartellrechts. Auch der Anschein wettbewerbsbeschränkenden eigenen Verhaltens ist zu vermeiden. Jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die Regeln des fairen Wettbewerbs einzuhalten. Bei fremdem Fehlverhalten ist die Geschäftsleitung zu informieren. Grundsätzlich sind alle Absprachen zwischen Unternehmen verboten, die den Wettbewerb beschränken. Auch ein bloßer Informationsaustausch kann verboten sein.

#### **3.2 Kampf gegen Korruption**

Die LR Facility Services ist sich darüber bewusst, dass Korruption im Gewerbe des Facility Managements ein nicht unübliches Problem darstellt. Unser Ziel ist es, auftretende Korruptionsfälle nicht nur konsequent zu verfolgen, sondern auch mithilfe vorbeugender Maßnahmen der Korruption nachhaltig entgegenzuwirken. Sensibilität für die Gefahren der Korruption ist in allen Arbeitsbereichen notwendig. Besonders Aufmerksamkeit ist aber dort notwendig, wo es um Informationen oder Entscheidungen von besonders hohem materiellem Wert geht, etwa, weil Aufträge vergeben, Verträge geschlossen oder eine korrekte Leistungserbringung überwacht oder geprüft wird. Dank unserer Struktur als Familienunternehmen hat außer der Geschäftsleitung niemand Zugang zu Bargeld. Besteht dennoch ein konkreter Korruptionsverdacht, das heißt bei nicht nur auf Vermutungen gründenden Hinweisen auf korruptes Verhalten, hat der Mitarbeitende unverzüglich den Dienstvorgesetzten zu unterrichten. Eine Unterrichtung des Dienstvorgesetzten unterbleibt, wenn gegen diesen selbst ein Verdacht besteht. In diesem Fall ist der nächsthöhere Dienstvorgesetzte zu informieren. Alternativ kann die Beauftragte nach dem Hinweisgeberschutzgesetz oder die Geschäftsleitung informiert werden. Korruptes Verhalten ist das Anbieten oder Gewähren unberechtigter Vorteile und das Annehmen von Vorteilen, Geschenken und anderen Vergünstigungen die über Streuwerbeartikel mit geringem Wert hinausgehen. Im Hinblick auf die Geschäftsbeziehung nicht abzulehnende Geschenke, sind der Geschäftsleitung anzuzeigen, welche über die Verwendung entscheidet.

### **4. Geheimnis- und Datenschutz**

#### **4.1 Geheimnisschutz**

Wir gehen achtsam und verschwiegen mit den uns anvertrauten Daten und



Informationen um. Wir betrachten unsere, in Kundenräumen beschäftigten, Reinigungskräfte als Geheimniswahrer. Das Verbot kundeneigene Unterlagen einzusehen wird direkt ab Einstellung deutlich kommuniziert und durch unsere Objektleiter kontrolliert. Verschwiegenheit ist insbesondere auch zu wahren über interne Angelegenheiten unseres Unternehmens wie unserer Partner, die nicht öffentlich bekannt gegeben worden sind bzw. die in der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern (z.B. Lieferanten, Dienstleistern, Beratungsunternehmen) für die konkrete Aufgabenstellung nicht zwingend erforderlich sind. Dazu gehören zum Beispiel Einzelheiten, die die Organisation des Unternehmens und seine Einrichtung betreffen und Zahlen des internen Berichtswesens. Die Verpflichtung, Verschwiegenheit zu wahren, gilt auch innerhalb des Unternehmens abteilungsübergreifend und wirkt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort.

#### **4.2 Datenschutz und Datensicherheit**

Der Schutz personenbezogener Daten und die Einhaltung der für die LR Facility Services geltenden Datenschutzbestimmungen ist für uns wichtig. Wir beachten deshalb das Bundesdatenschutzgesetz und achten darauf, dass die geltenden Grundsätze für die Verarbeitung von personenbezogenen Daten zu jeder Zeit eingehalten werden. Wir ergreifen alle erforderlichen Maßnahmen, um die von uns erhobenen oder verarbeiteten personenbezogenen Daten zu schützen. Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Verantwortlich für den Datenschutz bei LR Facility Services ist ein externer betrieblicher Datenschutzbeauftragter, dessen Kontaktdaten auf der LR Webseite unter „Datenschutz“ zu finden sind.

### **5. Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Verantwortung**

#### **5.1 Umwelt und technische Sicherheit**

Der Schutz der Umwelt und die Schonung ihrer Ressourcen sind Unternehmensziele von hoher Priorität. Die Leitung des Umweltmanagements sorgt für die Einhaltung der Gesetze, hohe Standards und insbesondere die alljährliche Zertifizierung nach DIN EN ISO 14001. Jeder Mitarbeiter muss an seinem Platz an einer beispielgebenden Leistung auf diesen Gebieten mitarbeiten.

#### **5.2 Qualitätsmanagement**

Die Qualität unserer Leistung hebt uns deutlich von unseren Mitwettbewerbern ab und hat daher einen sehr hohen Stellenwert. Daher hat die LR Facility Services ein Qualitätsmanagementsystem nach DIN EN ISO 9001 eingeführt. Zur Erfüllung vertraglich vereinbarter Kundenanforderungen, zur Planung, Durchführung, Überwachung und Verbesserung aller qualitätsrelevanten Tätigkeiten sowie zur Verbesserung der Kundenzufriedenheit wird dieses nachweisbar im gesamten Unternehmen praktiziert.

#### **5.3 Gesellschaftliche Verantwortung**

Durch sinnstiftendes Führungsverhalten festigen wir die Glaubwürdigkeit unseres Unternehmens als verantwortliches Mitglied der regionalen Gesellschaft und streben auch für die Zukunft an als einer der größten Arbeitgeber vor Ort für Arbeitsplätze zu sorgen. Zusätzlich unterstützen wir örtliche Organisationen

und Sportvereine mit Geld- und Sachspenden und dienen als konstruktiver Ansprechpartner für die Gesellschaft.

### **6. Meldung von Verstößen**

Um für die Anzeige von Verstößen gegen diese Richtlinien oder Gesetze durch Mitarbeitende die notwendige Objektivität und Vertraulichkeit zu gewährleisten, hat LR Facility Services eine weisungsfreie, fachkundige und zu Vertraulichkeit verpflichtete Meldestelle nach dem Hinweisgeberschutzgesetz eingerichtet. Sie ist ein Angebot an alle Mitarbeiter vertrauliche Hinweise auf Fehlverhalten jeder Art, einschließlich Korruption, Wettbewerbsverstöße, Diskriminierung oder anderweitige Fehlverhalten oder Straftaten im Zusammenhang mit LR Facility Services weiterzugeben. Der Schutz der Hinweisgebenden vor Nachteilen wie Repressalien ist dabei durch die Einhaltung des Hinweisgeberschutzgesetzes gewährleistet. Die Identität des Hinweisgebenden wird nur nach ausdrücklicher Zustimmung des Hinweisgebenden preisgegeben.

## 8. Anreizsysteme

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

Wir bei LR Facility Services verzichten bisher auf monetäre Anreizsysteme für die Beschäftigten in Bezug auf das Thema Nachhaltigkeit. Unser Ansatz fußt vielmehr auf Mitsprache und Beteiligung an Nachhaltigkeitszielen und -maßnahmen. Wir verfolgen einen ganzheitlichen Ansatz, der durch tägliches Vorleben und nicht durch finanzielle Anreize funktioniert. Soziale, ökologische und ökonomische Werte bestimmen ohnehin das tägliche Wirken eines jeden Mitarbeiters.

Zusätzlich werden Mitarbeiter für soziales Engagement freigestellt und können in diesem Rahmen und auch privat die Infrastruktur unserer Firma nutzen. Die Erreichung qualitativer Nachhaltigkeitsziele auch durch die Geschäftsleitung wird in den regelmäßig stattfindenden Beiratssitzungen bewertet. Quantitative Ziele werden nach Durchführung des Pilotprojektes ihre Berücksichtigung finden.

## 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.

Dieser Leistungsindikator wird im Unternehmen nicht als interne Steuerungskennzahl verwendet, da wir ihn für nicht aussagekräftig erachten. Daher weisen wir diesen Leistungsindikator für unser Unternehmen nicht aus.

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.

Dieser Leistungsindikator wird im Unternehmen nicht als interne Steuerungskennzahl verwendet, da wir ihn für nicht aussagekräftig erachten. Daher weisen wir diesen Leistungsindikator für unser Unternehmen nicht aus.

## 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.

Wir interagieren mit einer Vielzahl unterschiedlicher Partner und Gruppen, deren Interessen in der strategischen Ausrichtung des Unternehmens fest integriert sind. Dabei legen wir höchsten Wert auf ein wertschätzendes und respektvolles Miteinander. Unsere Wertekultur leben wir auch in unserem Nachhaltigkeitsnetzwerk. Wir agieren fair und kooperativ mit allen Partnern und fordern dies umgekehrt auch ein.

Die wesentlichen Anspruchsgruppen haben wir auf der Basis von Befragungen der Geschäftsführung, Funktionsträgern und dem Beirat ermittelt. Die Ermittlung stützt sich auf die bisherigen Erfahrungen aus der Unternehmenspraxis. Wesentliche Stakeholder sind demnach sämtliche natürliche und juristische Personen oder Organisationen, die von unserer unternehmerischen Tätigkeit direkt oder indirekt wesentlich betroffen sind oder darauf Einfluss nehmen können.

### Mitarbeiter - Wissens und Ideenmanagement

Zentrale Voraussetzung für die Erbringung von ökologischen Reinigungsleistungen höchster Qualität sind neben der Mitarbeitermotivation vor allem fachliche Kompetenz und Mut zur Innovation.

Dabei ist die Beteiligung der betroffenen Mitarbeiter an der Ausgestaltung und Optimierung aller betrieblichen Prozesse besonders wichtig. Frei nach dem Sprichwort »Ein Problem ist halb gelöst, wenn es formuliert ist.« werden im Dialog Schwächen aufgedeckt und ungenutzte Potenziale identifiziert, kommuniziert und weiterentwickelt. Wir betreiben Kreativitätsförderung »on the job« durch eine Kombination von flachen Hierarchien, Eigenverantwortung und informellen Teammeetings.

### Kunde - Nachhaltigkeit durch Kooperation

Bewusst beziehen wir bei LR Facility Services Kunden in Optimierungs- und Innovationsprozesse ein. Neben dem kontinuierlichen Feedback aus Objektdokumentationen und Kundenzufriedenheitsumfragen ist diese weiterführende Kooperation beispielsweise die Grundlage zur Entwicklung von Pilotprojekten im Rahmen von ÖKOCLEAN100. Das gegenseitige Lernen ermöglicht erst die »Innovation am Kunden« und fördert damit die langfristige Bindung an den Kunden, der sich nachhaltig ernst genommen fühlt. Von den Erkenntnissen profitieren letztlich all unsere Kunden.

### Lieferanten - Langfristig gut

Grundsätzlich achten wir darauf, dass unsere Vorstellungen in qualitativer, sozialer und ökologischer Hinsicht auch von unseren Lieferanten eingehalten werden. Zu diesem Zweck haben wir einen [Verhaltenskodex](#) entwickelt den unsere Lieferanten unterschreiben müssen.

Qualität der Waren und Dienstleistungen externer Geschäftspartner werden zusätzlich turnusmäßig überprüft und dokumentiert. Wir haben zu diesem Zweck Lieferantenbewertungsbögen eingeführt, die neben Fragen der Qualität, des Preises, der Reklamationsbearbeitung und Termingenauigkeit auch eine Umweltbeurteilung vornehmen. Bei nicht optimaler interner Bewertung laden wir unsere Lieferanten zu einem intensiven Dialog ein. Wo möglich versuchen wir, durch Zusammenarbeit die Erreichung unserer gemeinsamen Zielvorstellungen in Bezug auf Ökologie und Soziales voranzutreiben. Überdies finden mit unseren Hauptlieferanten Jahresgespräche statt, in denen grundsätzlich auch die Nachhaltigkeit zur Sprache kommt. Wir legen ganz besonderen Wert auf die langjährigen Beziehungen und den vertrauensvollen Umgang mit unseren Lieferanten. Besonders die Coronakrise hat uns aufgezeigt, dass ein Unternehmen mit langfristigen und nachhaltigen Lieferanten- und Kundenbeziehungen resilienter ist und Krisenzeiten deutlich besser überwindet.

#### Öffentlichkeit - klar sichtbar

Wir bei LR Facility Services sind ein transparentes Unternehmen. Daher fördern wir die Kommunikation unserer Aktivitäten, bieten der Gesellschaft Einblick in unsere Arbeit und unterstützen aktiv gesellschaftlich verantwortliches Handeln. Unsere Kommunikation beschränkt sich nicht auf die klassischen Printmedien sondern bezieht auch ein umfassendes Online Angebot ein. Soziale Medien sollen in der Zukunft eine wachsende Rolle spielen.

Außerdem waren wir auf zahlreichen Veranstaltungen zu den Themen »Ökologie« und »CSR« vertreten, um auch hier die Öffentlichkeit auf dem Laufenden zu halten.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

**i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;

**ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Unsere Stakeholder teilen ihre Erwartungen an unser Unternehmen zumeist in regelmäßigen persönlichen Treffen mit. Es haben sich keine neuen Erwartungen im Vergleich zum letzten Berichtsjahr ergeben.

- **Kunden** äußern ihre Wünsche oder Beschwerden gegenüber dem jeweiligen Objektleiter, z.B. Einsatz von möglichst wenig lärmintensiven Geräten,
- **Lieferanten** teilen ihre Wünsche in regelmäßig stattfindenden Gesprächen mit. Es haben sich im Vergleich zum Vorjahr keine Änderungen ergeben.
- **Behörden und Gesetzgeber** erwarten die Einhaltung ihrer Vorschriften, rechtzeitige und vollständige Beantragung von Genehmigungen
- **Beschäftigte** möchten fair behandelt, gefördert und vertragsgerecht entlohnt werden, sie erwarten ein angenehmes Betriebsklima

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

---

## 10. Innovations- und Produktmanagement

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

Alle neuen Materialien, Techniken und Verfahren werden im firmeneigenen LR Research Center erprobt und zum Teil weiterentwickelt, bevor sie im Regelbetrieb eingesetzt werden. Bei der Konzeption und Umsetzung von Innovationen wird besonders in Bezug auf die ökologische Verträglichkeit auf vielfältige Weise mit Partnerunternehmen und anderen Einrichtungen kooperiert.

Zu den wichtigsten Innovationen der letzten Jahre zählt das mehrfach ausgezeichnete Gesamtkonzept ÖKOCLEAN100. Im Kriterium Umwelt wird dies genauer beleuchtet.

Neben der professionellen desinfizierenden Reinraumreinigung nach DIN ISO 14644-5 / VDI 2083-5.1 haben wir außerdem einen hauseigenen Hygieneraum installiert. Maschinenbauteile oder Produkte die nicht im kundeneigenen Reinraum bearbeitet werden können, werden in unserem nach GMP-Standard geführten Reinraum gereinigt. Der LR-Hygieneshuttle sowie das patentierte Trackingsystem ermöglichen dabei eine reibungsfreie »just in time«-Logistik für geringe Ausfallzeiten der Produktion.

Eine weitere nennenswerte Innovation der letzten Jahre ist unsere Inhouse-Wäscherei im Service-Center Technik & Logistik in Barnstorf. Wischbezüge, Transportkisten, Schmutzfangmatten werden professionell und hygienisch einwandfrei aufbereitet. Hierfür wird das Waschgut mechanisch vorgereinigt, anschließend intensiv maschinell durchgewaschen und zum Abschluss getrocknet. Im Gegensatz zu Haushaltsgeräten in den einzelnen Reinigungsobjekten bietet unsere Wäscherei verschiedene Vorteile besonders in ökologischer Hinsicht. Der spezielle Dosiermechanismus berücksichtigt den Härtegrad unseres Wassers und kann daher Waschmittel um bis zu 50 Prozent reduzieren. Und unser Industriegewaschetrockner wird nicht mit Strom sondern mit Ökogas betrieben. Dies führt zu einer Energieeinsparung von ca. 50 Prozent.

Um die sozialen und ökologischen Auswirkungen unserer Dienstleistungen auch quantitativ zu ermitteln, ist in unserem Unternehmen ein Pilotprojekt geplant. Durch die Untersuchung einzelner repräsentativer Objekte soll eine standardisierte Ermittlung der relevanten Zahlen pro Quadratmeter gereinigter Fläche erreicht werden.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

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



# KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

## Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

### 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Die wesentlichen Ressourcenverbräuche im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit beziehen sich auf den Betrieb der eigenen Gebäude (Strom, Gas, Wasser), des Fuhrparks (Energieverbrauch in Form von Kraftstoffen und Strom aus erneuerbarer Quelle) sowie auf die Prozesse bei unseren Kunden. Hier ist besonders der Einsatz von Wasser und Chemie zu nennen. Leider stehen uns keine Möglichkeiten zur Verfügung, die Verbräuche bei unseren Kunden zu dokumentieren. Die Angaben beziehen sich daher auf die Verbräuche an unserem Standort in Barnstorf.

	2022	2023
Strom in kWh (100% Naturstrom)	79.639	95.042
Erdgas in kWh (100% Ökogas)	214.787	231.493
Wasser in m <sup>3</sup>	3.253	2.892
Ottokraftstoffe in Liter	28.369	20.102
Diesekraftstoffe in Liter	61.354	59.909
Erzeugter Strom durch eigene PV-Anlage in kWh	25.724	25.724

Unser Abfallaufkommen ergibt sich aus der folgenden Tabelle. Der überwiegende Anteil wird allerdings beim Kunden im jeweiligen Objekt entsorgt. Daher sehen wir hier ein vergleichsweise geringes Optimierungspotenzial. Gleichwohl achten wir selbstverständlich darauf, nicht mehr Abfall als nötig zu produzieren, Müll zu trennen und wo immer möglich

zu recyceln (Papier, Glas).

Abfallart	AVV	2022	2023
Restabfall	200301	16,40	27,37
Grünschnitt	200201	42,44	61,88
Verpackungsabfall	150102	0,26	0,26
Altpapier	200101	0,85	0,85
Baumstüben und Wurzelstöcke	200201		0,18

## 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.

Mit unserer [Umweltrichtlinie](#) verpflichten wir uns wirtschaftliche Ziele nur unter Beachtung des Umweltschutzes zu erreichen.

Bezogen auf unsere beim Kunden erbrachten Dienstleistungen sehen wir die Risiken für Ressourcen und Umwelt insbesondere in den Bereichen Wasser und Chemie, Energie- und Kraftstoffverbrauch von Gebäuden, Reinigungsgeräten und dem Fuhrpark.

Ein chancenreicher Hebel zur Erreichung unserer Klimaschutzziele liegt in der Reduktion von **Wasser und Chemie**. Jährlich belasten alleine in Deutschland ca. 2 Milliarden Liter Reinigungskemie mit fossilen und damit endlichen Bestandteilen unsere Abwässer. Da ein sehr großer Anteil hierbei auf die professionelle Gebäudereinigung entfällt, ist es unser Ziel, keine vermeintlich sinnvollen Insellösungen zu schaffen, sondern die gesamte Prozesskette von Anfang bis Ende zu analysieren. Hierbei steht die Vermeidung der Nutzung von

wertvollen Ressourcen als wichtigster Gegenstand im Fokus. Um auch die quantitative Darstellung der Erreichung unserer Ziele zu ermöglichen ist in unserem Unternehmen ein Pilotprojekt geplant. Durch die Untersuchung einzelner repräsentativer Objekte soll eine standartisierte Ermittlung der relevanten Zahlen pro Quadratmeter gereinigter Fläche gewährleistet werden.

**Ein Großteil unserer  
Reinigungsleistung benötigt  
lediglich klares Wasser  
– keine Chemie.**

Es gilt, intelligente Lösungen und technologische Innovationen zu nutzen und zu verbinden. Auf diese Weise ist es möglich, in vielen Bereichen der Reinigung fast vollständig auf den Einsatz von Reinigungschemie zu verzichten und somit Quantensprünge in der ökologischen Reinigung zu erreichen. Jede mögliche Innovation in der Reinigungstechnologie wird daher erst nach Berücksichtigung des ökologischen Nutzens implementiert. Wir sind uns darüber bewusst, dass die Reinigungsleistungen, wie optische Sauberkeit oder die Keimzahl pro Quadratzentimeter, nicht proportional zu den eingesetzten Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen steigen oder sinken müssen. Sehr wohl kann die gleiche Reinigungsleistung mit geringerem Reinigungsmiteleinsatz und höherem Wasserverbrauch oder größerer Arbeitsleistung erreicht werden. Es gilt hier, intelligente Lösungen und technische Innovationen zu nutzen und zu verquicken. Dank der langjährigen und auf übereinstimmenden ökologischen Werten basierenden Lieferantenbeziehungen und dem regelmäßigen weltweiten Besuch von Messen zum Thema Öko Hightech sind wir hier stets am Puls der Zeit und bekommen direkten Zugang zu allen ökologischen Neuerungen. Dies sind einige der täglich umgesetzten Innovationen:

## TECHNOLOGIE UND METHODEN

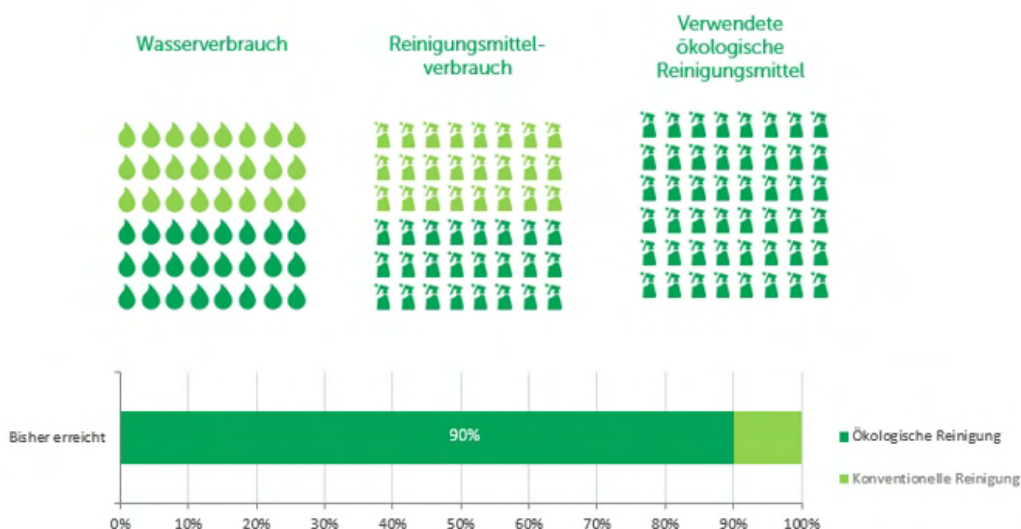
- Trockenreinigung: Reduzierung Chemie 100 %, Reduzierung Wasserverbrauch 100 %
- Mikrofaserpad-Technologie: Reduzierung Chemie 50 %, Reduzierung Wasserverbrauch 90 %
- Mikrofaser Tuch-Technologie: Reduzierung Chemie 100 %, Reduzierung Wasserverbrauch 50 %
- IQ-Stick-Methode: Reduzierung Chemie 100 %
- IQ-Pad-Methode: Reduzierung Chemie um 100 %, Reduzierung Wasserverbrauch 50 %
- Diamantschleifpad-Technologie: Reduzierung Chemie 100 %
- Ec-H2O-Technologie: Reduzierung Chemieeinsatz 100 %
- AQUALEAN-Verfahren: Reduzierung Chemieeinsatz 100 %, Reduzierung Wasserverbrauch 50 %
- Trockeneisreinigung: Reduzierung Chemieeinsatz 100 %, Reduzierung Wasserverbrauch 100 %
- Sauberlaufzonen: Reduzierung des Schmutzes von außen (80 % kommt von dort!)
- Hygieneartikel: Reduzierung des Papierverbrauchs 40 %, Reduzierung der logistischen Belastung um 75 %, Reduzierung pathogener Keime um 70 %, Unschlagbar sparsam gegenüber herkömmlichen Hygieneartikeln

\*Reduzierungen im Vergleich zu herkömmlichen Methoden und Verfahren

Beispielsweise im Bereich der Desinfektionsmittel in der Unterhaltsreinigung konnten wir unlängst komplett auf kennzeichnungsfreie und damit weitestgehend gefahrstofffreie Produkte umstellen.

Bei der Einführung eines neuen Produktes findet grundsätzlich eine Stoffanalyse statt. Dabei wird in Bezug auf das Thema Arbeitssicherheit eine Gefährdungsanalyse durchgeführt, aber auch die Wasserbelastung durch die Produkte wird bewertet.

## ZIELE



Im hauseigenen Research Center testen wir die Anwendung der neuen Produkte. Basierend auf den Ergebnissen schulen die Objektleiter in monatlichen Arbeitsanweisungen die Reinigungskräfte in Sachen Dosierung und Transport der Reinigungschemie, um Überdosierungen zu vermeiden. Unterhalb unseres Servicecenters befindet sich ein Koaleszenzabscheider, und zwar anders als üblich nicht unter einzelnen ausgewählten Abflüssen, bei denen die Einleitung wassergefährdender Stoffe zu erwarten ist, sondern zur Sicherheit unter allen Abflüssen. Erreicht wird, dass Detergenzen aufgefangen

werden und kleinste, fein im Wasser verteilte Ölteilchen, zu großen Öltröpfen »zusammenwachsen«. So wird ein Film gebildet, der auf der Wasseroberfläche aufschwimmt und abgetrennt werden kann.

Zusätzlich haben wir einen Abwasserwegeplan entwickelt und in der Wäscherei einen effektiven Vorfilter installiert.

Zudem wird bei der Anschaffung von **Reinigungsgeräten**, wie Scheuersaugmaschinen, grundsätzlich auf einen möglichst geringen Wasser- und Energieverbrauch geachtet. Zur Instandhaltung unserer Reinigungsgeräte haben wir eine kleine Werkstatt eingerichtet. Ersatzteile werden aufbewahrt und Geräte solange repariert, bis es technisch nicht mehr möglich oder wirtschaftlich nicht mehr sinnvoll ist. Denn grundsätzlich gilt bei uns: Reparatur vor Neuanschaffung.

In unserem Service Center haben wir eine Inhouse-Wäscherei mit Industriemaschinen zur desinfizierenden Aufbereitung der Reinigungstextilien eingerichtet. Anders als in der Branche üblich, waschen wir kaum in kleinen Haushaltsmaschinen in den einzelnen Reinigungsobjekten, sondern konzentrieren das gesamte Waschgut bei uns. Das hat nicht nur wirtschaftliche Vorteile. Die Waschmaschinen sind mit einer speziellen automatisierten Dosiertechnik für Waschmittel ausgestattet. Bei der Programmierung berücksichtigen wir den glücklicherweise sehr weichen Härtegrad unseres Wassers und können so die Menge an Waschmitteln halbieren. Auch die Anschaffung eines gasbetriebenen Wäschetrockners hat sich rentiert: Er verbraucht ca. 50 Prozent weniger Energie und erzeugt damit auch ca. 50 Prozent weniger Emissionen.

#### **Kraftstoffverbrauch / Fuhrpark**

Bereits bei der Auswahl der Servicekräfte für ein Objekt achten wir immer auf die Nähe zum Wohnort um unnötige Anfahrtswege zu vermeiden. Zusätzlich bieten wir unseren Mitarbeitern ökologische Fahrsicherheitstrainings an und schulen sie im Bereich der Ladetechnik.

Schon seit Jahren erfolgt die Organisation unseres Fuhrparks unter dem Gesichtspunkt der stetigen Optimierung in ökologischer und ökonomischer Hinsicht.

Eine Anhebung des Reifendrucks unserer Fahrzeuge um 0,2 bar führt zur Reduzierung des Kraftstoffverbrauchs um 6 Prozent. Zugunsten optimierter Transportvolumen-Kraftstoffverbrauch-Verhältnisse stellen wir, wo möglich und sinnvoll, auf größere Fahrzeuge um. Im Service Center erfolgt zudem eine effektive Einsatzplanung der Fahrzeuge je nach Transportvolumen und optimierter Routen. Unser Fuhrpark verfügt über neun E-Fahrzeuge deren Aufladung durch die firmeneigene solarbetriebene Ladestation erfolgt. Bis 2025 planen wir 30 Prozent unseres Fuhrparks auf E-Mobilität umzustellen.

#### **Verwaltungsgebäude**

Durch spezielle Steckerleisten an allen Arbeitsplätzen unseres Verwaltungsgebäudes vermeiden wir Standby Funktionen gänzlich. Außerdem wurde das gesamte Verwaltungsgebäude auf LED-Technologie umgestellt und wo sinnvoll wurden Bewegungsmelder installiert. Für Wassereinsparungen haben wir Perlatoren an allen Wasserhähnen installiert.

#### **Maßnahmen zur Anpassung an die Folgen des Klimawandels**

Als Maßnahmen zur Anpassung an die Folgen des Klimawandels haben wir auf dem Grundstück einen Bereich mit Wasserauffangbecken renaturiert und ein 2.500 Quadratmeter großes Wildblumenareal eingerichtet.

## 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.

Wir setzen keinerlei Materialien ein um Produkte herzustellen oder zu verpacken. Die Gebinde in denen unsere Reinigungsmittel für unsere Dienstleistung geliefert werden sind zum Einen, wo möglich, groß gewählt um Verpackungsmüll zu vermeiden und zum Anderen teilweise bis zu zehnmal wiederverwendbar. Gewicht und Volumen werden nicht ermittelt, da der Nutzen den Aufwand nicht rechtfertigt.

Aus einer Auswertung unseres Hauptlieferanten ergeben sich für das Berichtsjahr 2022 durch die überwiegende Verwendung von ökologischen Reinigungsmittel die folgenden Einsparungen:



Und für das Jahr 2023 diese Einsparungen. Der Anteil der ökologischen Reinigungsmittel liegt in der Unterhaltsreinigung bei 100 %.



---

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.

Die Fahrzeuge unseres Fuhrparks werden mit Benzin, Diesel und Strom aus der eigenen PV Anlage betrieben. Das Verwaltungsgebäude wird mit Erdgas beheizt (ab 2022 Ökogas).

Außerdem wird der Industriegäschetrockner mit Erdgas betrieben. Der Strombedarf wird seit nunmehr zwölf Jahren als Grünstrom aus Wasserkraft bezogen.

Für die Jahre 2022 und 2023 ergaben sich die folgenden Verbräuche und Erzeugnisse:



	2022	2023
Strom in kWh (100% Naturstrom)	81.438	95.042
Erdgas in kWh (Ökogas nach firstclimate)	225.172	231.493
Ottokraftstoffe in Liter	28.369	20.102
Diesekraftstoffe in Liter	61.354	59.909
Erzeugter Strom durch eigene PV-Anlage in kWh	25.724	25.724

#### 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.

Eine Verringerung des Energieverbrauchs konnte noch nicht ermittelt werden. Aufgrund von beschränkten Personalkapazitäten kann ein zeitlicher Rahmen nicht angegeben werden.

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

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

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

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

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des  
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 ( $\leq 1000$  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.

Unsere Wasserentnahme erfolgt aus der kommunalen Wasserversorgung und  
betrug in den Berichtsjahren 2022 und 2023 in m<sup>3</sup>:

2022	2023
3.340	2.892

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.

Für die Jahre 2022/2023 ergibt unsere Abfallauswertung folgende Mengen in to. Die gestiegenen Werte ergeben sich durch die höhere Auftragslage.

Abfallart	AVV	2022	2023
Restabfall	200301	16,40	27,37
Grünschnitt	200201	42,44	61,88
Verpackungsabfall	150102	0,26	0,26
Altpapier	200101	0,85	0,85
Baumstüben und Wurzelstöcke	200201		0,18

Generell arbeiten wir bei der Entsorgung nur mit zertifizierten Fachbetrieben zusammen. Dort, wo wir Einfluss nehmen können, streben wir eine weitestmögliche Trennung und Sortierung der Abfälle an.

Die Auswertung der Abfallmengen wurde uns von unserer Abfallwirtschaftsgesellschaft zur Verfügung gestellt.

## 13. Klimarelevante Emissionen

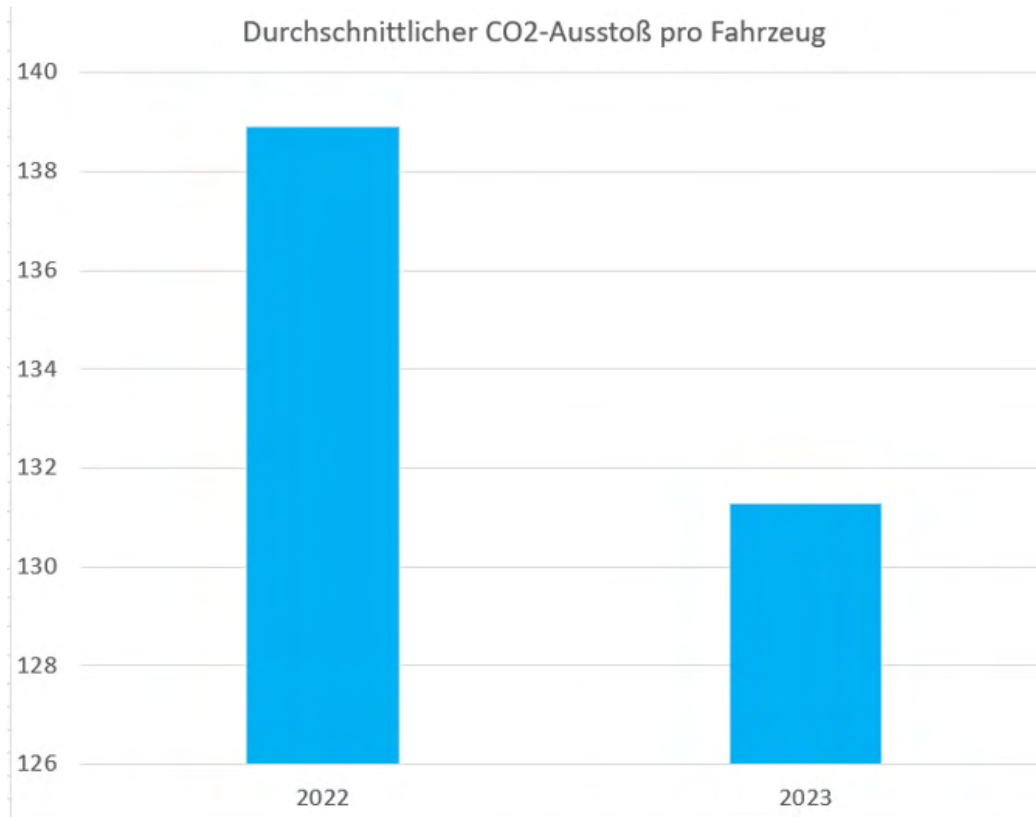
Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Die Dekarbonisierung des Energiesystems gilt allgemein als das Rückgrat des Klimaschutzes. Daher betrachten wir die Einsparung und Kompensation von Kohlenstoffdioxid (CO<sub>2</sub>) Emissionen als essenziell im Rahmen unserer Umweltschutzbemühungen.

Seit nunmehr zehn Jahren betreiben wir auf unserem Verwaltungsgebäude eine Photovoltaikanlage mit einer Leistung von 55 kWp und decken damit einen Großteil unseres Strombedarfs direkt und nicht über den Deutschland-Mix. Nur der jeweilige Überschuss des Tages wird in das deutsche Stromnetz eingespeist.

Der nachts oder an leistungsschwachen Tagen zusätzlich benötigte Strom wird seit zwölf Jahren als Grünstrom aus Wasserkraft bezogen. Dadurch haben wir im Jahr 2022 34 t und 2023 sogar 40 t CO<sub>2</sub>-Äquivalente kompensiert. Seit 2022 beziehen wir außerdem CO<sub>2</sub>-freies Erdgas um unser Verwaltungsgebäude zu beheizen und den Industrieräschetrockner zu betreiben. Dafür arbeitet unser Erdgaslieferant mit dem Unternehmen First Climate zusammen. Mit dem Produkt Ökogas werden Projekte weltweit sowie der Klimaschutz vor Ort unterstützt und dadurch die verursachten CO<sub>2</sub>-Emissionen verlässlich kompensiert. Im Jahre 2022 konnten wir dadurch 56 t CO<sub>2</sub>-Äquivalente kompensieren und im Jahre 2023 58 t.

Bereits unter dem Punkt Ressourcenverbräuche wurde auf den Fuhrpark und dem damit verbundenen Dieserverbrauch eingegangen. Grundsätzlich sind wir bemüht, Verbräuche durch intelligente Planung und Reduzierung von Präsenzterminen zu vermeiden. Neun unserer Fahrzeuge sind elektrisch betrieben und bis 2025 planen wir unseren Fuhrpark zu mindestens 30 Prozent auf E-Mobilität umzustellen. Insgesamt konnten wir den CO<sub>2</sub>-Ausstoß je Fahrzeug in 2023 im Vergleich zum Vorjahr signifikant senken:



In unserem Pilotprojekt zur Ermittlung von CO<sub>2</sub>-Emissionen in Objekten planen wir die Emissionen pro gereinigten Quadratmeter oder pro Reinigungsstunde zu berechnen. Das muss in der weiteren Entwicklung des Projektes entschieden werden.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c. Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-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.

Eine entsprechende Datenerfassung ist geplant aber noch nicht implementiert. Zu diesem Zweck wird in unserem Unternehmen die Möglichkeit eines Pilotprojektes geplant. Durch die Untersuchung der Verbräuche in einzelnen repräsentativen Objekten soll eine standartisierte Ermittlung der relevanten Zahlen pro Quadratmeter gereinigter Fläche oder pro Reinigungsstunde ermöglicht werden. Eine genaues Zeitfenster lässt sich momentan noch nicht festlegen. Mit ersten möglichen Partnern wurden bereits Gespräche geführt.

Durch den Bezug von Naturstrom aus Wasserkraft konnten wir in den Jahren 2022 und 2023 insgesamt 74 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente einsparen.

Durch den Bezug von Ökogas konnten im Jahre 2022 56 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente und im Jahre 2023 58 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente eingespart werden.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> 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.

Eine entsprechende Datenerfassung ist geplant aber noch nicht implementiert.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.

**b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.

**c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-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.

Eine entsprechende Datenerfassung ist geplant aber noch nicht implementiert.



---

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

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> 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.

Nach Implementierung der Ergebnisse unseres geplanten Pilotprojekts (siehe Leistungsindikator GRI SRS-305-3) wird auch eine Darstellung der Einsparungen möglich werden.

## Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

## Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

### 14. Arbeitnehmerrechte

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

Aufgrund unseres Standortes in Deutschland sind für uns in Bezug auf Arbeitnehmerrechte und Arbeitssicherheitsstandards die national geltenden gesetzlichen Vorgaben maßgebend und werden selbstverständlich eingehalten.

**Wir gehen allerdings weit darüber hinaus, denn Wertschätzung ist die nachhaltigste Investition!**

Dienstleistungen sind personalgebunden und die Gebäudereinigung ist stark von qualifizierten und motivierten Fachkräften abhängig. Unsere Mitarbeiter sind die Motoren für unsere Leistungsfähigkeit. Daher legen wir auf Motivation, Aus- und Fortbildung sowie eine ausgewogene Work-Life-Balance im Rahmen unseres übergeordneten CSR-Konzeptes größten Wert. Intelligente Planung und trainierte Abläufe schaffen bei uns routinierte Profis ohne Überbelastung. Aufgrund der schwierigen Quantifizierung haben wir bisher keine konkreten Ziele in Bezug auf Arbeitnehmerrechte gefasst. Und planen das auch nicht für die Zukunft. Das Ziel der Zufriedenheit unserer Mitarbeiter sehen wir als erfüllt an und behalten es auch künftig als unseren Maßstab bei. Ein Großteil der Belegschaft ist bereits seit über fünf Jahren bei LR Facility Services beschäftigt und steht für eine außergewöhnlich hohe Identifikation mit dem Unternehmen. Ihre langjährige Erfahrung und das über viele Jahre erworbene Fachwissen setzen sie zum Vorteil der Kunden ein und generieren so Wettbewerbsvorteile für unser Familienunternehmen. Durch unseren Einsatz für unsere Mitarbeiter in den Bereichen Aus- und Weiterbildung, Gesundheitsmanagement, Diversity Management und Vereinbarkeit von Familie und Beruf bringen wir ihnen die Wertschätzung entgegen, die sie verdienen.

Diesem Punkt gilt unsere größte Aufmerksamkeit, denn nur zufriedene Mitarbeiter erbringen langfristig beste Leistungen, sind ausgeglichener und freundlicher.



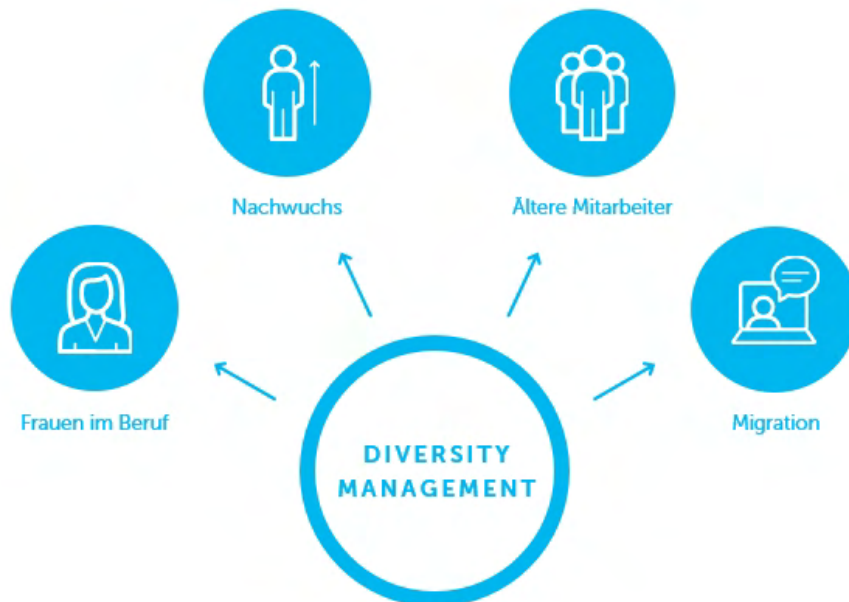
Auf die Strategien und Maßnahmen in den genannten Themenfeldern wird in den Kriterien Chancengerechtigkeit und Menschenrechte genauer Bezug genommen. Um unsere Mitarbeiter aktiv am Nachhaltigkeitsmanagement zu beteiligen, versendet die Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement regelmäßig Newsletter zum Thema und fordert explizit zur Teilhabe durch Vorschläge, Ideen und Kritik auf. Ausserdem verfügen wir über eine sehr flache Hierarchie, die Eigeninitiative und -verantwortung fördert aber gleichzeitig jedem Mitarbeiter ermöglicht sich direkt an die Geschäftsführung zu wenden. Spezielle Risiken für unsere Mitarbeiter liegen in unserer Branche besonders im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Auf die regelmäßige Schulung der Angestellten, Gefährdungsbeurteilungen aller Objekte und Arbeitsunterweisungen mit besonderer Bezugnahme auf gefährliche Stoffe oder Arbeitssituationen wird bei uns auch im Zusammenhang mit unserer Zertifizierung nach ISO 45001 besonderer Wert gelegt.

## 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.

### **Jeder wird gebraucht – Diversity Management**

Im personalintensiven Dienstleistungsgewerbe haben gesellschaftlicher Wandel und eine sich verändernde Bevölkerungsstruktur naturgemäß großen Einfluss auf die Zusammensetzung der Belegschaft.



### **Frauen im Beruf**

Die spezifische Personalsituation bei uns zeichnet sich dabei von jeher durch einen hohen Frauenanteil aus. Nicht wenige führende Mitarbeiterinnen haben eine Biographie, die als Reinigungs- und Servicekraft ihre Anfänge nahm. Bewusst verfolgen wir bei LR Facility Services keine Politik der Frauenquote sondern beschäftigen konsequent die Personen, die am besten für eine Stelle geeignet sind. Wir verfügen daher über eine lange Erfahrung im Umgang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

### **Familie und Beruf**

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wichtiges Gegenwarts- und Zukunftsthema für den deutschen Mittelstand und besonders im ländlichen Raum von existenzieller Bedeutung. Wir bei LR Facility Services sind im herausgehobenen Maße von der Arbeitskraft und Leistungsfähigkeit weiblicher Mitarbeiter abhängig. Ihre bestmögliche Unterstützung ist daher von größtem Interesse. Das Unternehmen fördert und unterstützt bei einer Entscheidung für die Familie auf vielfältige Weise, und zwar Mutter und Vater gleichermaßen. Die flache Hierarchie und dynamische Struktur unseres mittelständischen Unternehmens erlaubt flexible Arbeitszeiten und einen reibungslosen Wechsel zwischen Teil- und Vollzeitarbeit. Tatsächlich haben bei uns schon Mütter den Wiedereinstieg nach der Elternzeit mit einem halben Tag pro Woche geschafft und langsam gesteigert.

Mitarbeiterkinder profitieren darüber hinaus von einem verbindlichen Anspruch auf einen Neben- oder Ferienjob sowie einen Ausbildungsplatz.

### **Migration**

Wir bei LR Facility Services beschäftigen, besonders im gewerblichen Bereich, bereits seit über 20 Jahren eine große Zahl von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund. Eine möglichst gute Eingliederung in die Arbeitswelt und die Gesellschaft ist auch hier von unschätzbarem Vorteil für die Qualität der angebotenen Dienstleistungen. Zur Verbesserung der Integration werden zahlreiche Maßnahmen ergriffen: Das bereits 2002 ausgezeichnete Sprachtrainingsprogramm, Unterstützung bei Alltags- und Behördenangelegenheiten und eine Potentialförderung in der eigenen LR Akademie bis hin zur mittleren Führungskraft sind nur einige Beispiele. Unlängst ist es mit der Unterstützung des Unternehmens gelungen zwei Gesellen aus Albanien und Afghanistan zu einer dauerhaften Aufenthaltsgenehmigung zu verhelfen und sie so als wertvolle Teammitglieder zu behalten.

### **Nachwuchs**

Auszubildende haben mit Blick auf den demografischen Wandel in einem strategisch planenden Unternehmen größte Bedeutung. Seit 2003 werden bei uns junge Mitarbeiter ausgebildet. Die Ausbildung erfolgt nach einem beispielhaften, durchdachten und prämierten Gesamtkonzept. Neben der fachlich-technischen Ausbildung wird auch die Sozialkompetenz und Allgemeinbildung der Jugendlichen in den Blick genommen. Auf fachlicher Ebene hat der Auszubildende einen Ausbildungspaten, der ihm bei der Verfolgung des individuell erstellten Ausbildungsplanes zur Seite steht. Außerdem finden für die Lehrlinge jährliche Fachseminare, Intensivschulungen, Fahrsicherheitstrainings und halbjährliche Statusgespräche statt. Bei der Persönlichkeitsentwicklung unterstützen wir unsere Auszubildenden durch allgemeinbildenden Unterricht, Kniggeseminare, Volontariate und Praktika, Projektarbeiten, Zusammenkünfte mit Auszubildenden anderer Unternehmen und Einzelcoachings. Durch die Mitarbeit bei unserem Hilfsprojekt in Sri Lanka konnten wir einigen unserer Auszubildenden nachhaltig Werte vermitteln und charakterbildend auf sie einwirken.

Bei Bedarf unterstützen wir unsere Lehrlinge auch bei der Finanzierung des Führerscheins.

### **Ältere Mitarbeiter**

Wir sind besonders unter dem Eindruck des demografischen Wandels darum bemüht, auch ältere Mitarbeiter an uns zu binden. Wir sind bestrebt, ihr Know-how und ihre Erfahrung effizienter zu nutzen. Hierzu fördert unser Unternehmen durch ein Maßnahmenpaket den Wissenstransfer zu jüngeren Kollegen, beispielsweise durch die Bildung von gemischten Teams aus Alt und Jung. Außerdem ermöglichen wir den älteren Mitarbeitern altersgerechte Aufgaben zu übernehmen und bieten ihnen Möglichkeiten für eine flexiblere Gestaltung beim Übergang in den Ruhestand.

Die Ziele unserer Bemühungen sind die Vereinbarkeit eines gesunden Familien- und ausfüllenden Berufslebens, die Gleichstellung aller Mitarbeiter

unterschiedlicher kultureller und religiöser Hintergründe und die Einbeziehung junger und älterer Kollegen gleichermaßen. Eine Quantifizierung einer Zielerreichung ist aus unserer Sicht nicht möglich. Wir reden mit unseren Mitarbeitern und stellen so fest, ob Sie zufrieden sind. Das lässt sich in Zahlen nicht darstellen und das werden wir auch nicht in der Zukunft versuchen.

Wir haben uns keinen Zeitpunkt gesetzt, an dem wir die dagesellten Ziel, im Wesentlichen die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter, erreichen wollen. Diese Ziele sind bereits erreicht und werden kontinuierlich aufrechterhalten.

## 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.

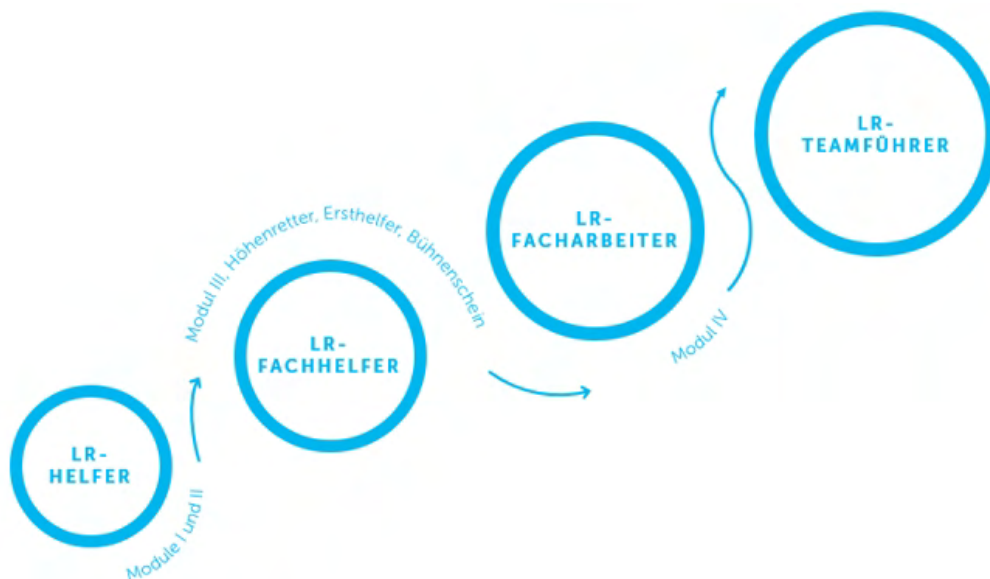
Grundsätzlich besteht in der Branche der Gebäudedienstleister wegen der Vielzahl der Mitarbeiter das Risiko die Qualifizierung des Einzelnen zu vernachlässigen. Die überragend wichtige Rolle höchster fachlicher Kompetenz unserer Mitarbeiter ist uns aber stets bewusst und daher ist die stetige Weiterbildung eines jeden für uns von größter Bedeutung. Unser Weiterbildungskonzept ist auf den Erfolg des Einzelnen ausgerichtet.

**»Ein jeder ist seines Glückes Schmied - aber wir wollen gerne das Feuer sein, das sein Metall biegsam macht.«**

Mit der LR Akademie eröffnen wir auch Personen ohne Schulabschluss oder Ausbildung durch interne Weiterbildung einen Aufstieg bis zur Position des Projektbetreuers. Wir haben dafür die Weiterbildungsprogramme »Fit for Service« und »ÖKOFIT100« entwickelt und wenden sie seit Jahren erfolgreich an. Durch diese Qualifizierung stärken wir eigenverantwortliches Handeln. Themen wie Reinigungsverfahren, -technik und -dosierung sowie das Verhalten gegenüber Kunden, Kollegen und Vorgesetzten werden hier ganzheitlich mit externen Referenten erarbeitet und umgesetzt.



## LR-Akademie – Qualifikation zum Erfolg



Im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung unserer Mitarbeiter unterstützen wir beispielsweise durch das Seminar »Kommunikation als Erfolgsfaktor« und Teamplayer Coachings. Regelmäßige Feedbackgesprächen dienen als Anreiz. Durch die kontinuierliche Fortsetzung der Schulungen im Rahmen unserer LR Akademie sehen wir das Ziel der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter als erreicht an.

Konkrete Zielstellungen sind aufgrund der, in der Gebäudereinigung üblichen Fluktuation, nicht möglich. Wir schulen grundsätzlich alle die daran ein Interesse zeigen und sich engagieren. Wir werden auch zukünftig keine quantifizierbaren Zahlen dafür vorstellen.

## 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.**

Im Jahre 2022 gab es 26 und im Jahre 2023 18 meldepflichtige Unfälle. Alle Unfälle wurden in der Einsatzplanung (wöchentliche Besprechung mit Geschäftsleitung und operativer mittlerer Führungsebene) analysiert. Anschließend wurden entsprechende Maßnahmen zur Unfallverhütung in Zusammenarbeit mit dem externen Sicherheitsbeauftragten entwickelt und umgesetzt.

Darüber hinaus sind mangels eines vernünftigen Nutzen-Aufwand-Verhältnisses keine Daten erhoben worden.

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.

Im Hinblick auf unsere soziale Verantwortung legen wir ein besonderes Augenmerk auf die Wahrung der Arbeitssicherheit unserer Arbeitnehmer. Die Entwicklung einer Sicherheitskultur auf Basis eines stetigen Verbesserungsprozesses ist ein zentrales Ziel unseres Unternehmens und seine Umsetzung zugleich Aufgabe wie Verpflichtung für uns alle. Das Arbeitsschutzmanagementsystem des Unternehmens ist nach DIN ISO 45001 zertifiziert.

LR Facility Services hat einen externen Sicherheitsingenieur als Fachkraft für Arbeitssicherheit bestellt und zusätzlich intern eine Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Die Arbeitsschutzausschusssitzungen finden vorschriftsgemäß vierteljährlich statt. Teilnehmer sind die Betriebsärztin, die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Teile der Geschäftsführung und die Arbeitssicherheitsmanagementbeauftragte. Sobald unsere Mitarbeiter von der Umsetzung und Weiterentwicklung von Maßnahmen betroffen sind werden sie umfassend informiert.

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.

Eine Erfassung der Schulungen in Stunden pro Mitarbeiter erfolgt bei uns nicht, da der Bedarf je nach Einsatzort völlig unterschiedlich ist. In einer jährlichen Schulungsübersicht wird allerdings festgehalten, welche Mitarbeiter an den für sie erforderlichen Schulungen teilgenommen haben. Zwischen den Objektleitern und den Reinigungskräften finden grundsätzlich jährliche Arbeitsunterweisungen, insbesondere zum optimalen Einsatz von Reinigungsmitteln, Wasser und Materialien sowie zu Themen der Arbeitssicherheit statt.

Zusätzlich erfolgt vor jedem Auftrag in der Industrie- und Sonderreinigung eine Gefährdungsbeurteilung und eine darauf abgestimmte Sicherheitsunterweisung der Mitarbeiter.

Durch regelmäßige Schulungen und weitere Fortbildungen im Bereich des nachhaltigen Wirtschaftens werden die Verantwortlichen in die Lage versetzt erforderliche Maßnahmen kontinuierlich weiterzuentwickeln und damit zur Zielerreichung beizutragen.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

**i.** Geschlecht;

**ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

**iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

**b.** Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

**i.** Geschlecht;

**ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

**iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Der die Geschäftsleitung kontrollierende Beirat besteht zu 20 Prozent aus Frauen über 50 Jahre und zu 80 Prozent aus Männern über 50 Jahre.

Die Geschäftsführung selbst besteht zu 50 Prozent aus Männern über 50 Jahren und zu 50 Prozent aus Männern zwischen 30 und 50 Jahren.

Die Daten zu unseren Mitarbeitern schwanken relativ stark wegen der in der Branche nicht unüblichen Fluktuation. Daher liegen keine genauen Zahlen vor.

Mit ca. 800 Mitarbeitern sind ungefähr 25 Prozent männliche und 75 Prozent weibliche Angestellte bei LR Facility Services beschäftigt. Wie in der Branche üblich, sind ca. 45 Prozent unserer Angestellten geringfügig beschäftigt und 55

Prozent unserer Mitarbeiter arbeiten versicherungspflichtig.

Genauere Datenerfassungen scheitern am Aufwand-Nutzen-Verhältnis.

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.

Im Berichtszeitraum sind uns keinerlei Diskriminierungsfälle bekannt geworden.

## 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.

Wir halten uns an die international anerkannten Menschenrechte und lehnen menschenunwürdige Praktiken wie Zwangsarbeit oder Kinderarbeit grundsätzlich ab. Eines unserer wichtigsten Nachhaltigkeitsziele ist die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter. Durch ein durchdachtes Gesundheitsmanagement und ein immer offenes Ohr der Führungsebene sorgen wir für gesunde und engagierte Mitarbeiter deren Menschenrechte unser Maßstab für unternehmerische Entscheidungen sind. Unser Ziel Menschenrechtsverletzungen grundsätzlich auszuschließen sehen wir als erreicht an. Eine Quantifizierung der Mitarbeiterzufriedenheit ist für uns nicht möglich. Durchgeführte Mitarbeiterbefragungen hatten einen sehr geringen Rücklauf und haben keine guten Ergebnisse geliefert. Wir zählen auf die Menschenkenntnis unserer Geschäftsleitung und der mittleren Führungsebene

die in regelmäßigen Mitarbeitergesprächen die Stimmung im Team im Auge behält.

Durch unsere [Compliance Richtlinie](#) und unseren [Verhaltenskodex](#) für Lieferanten minimieren wir das Risiko von internationalen Menschenrechtsverletzungen auch in der Tiefe der Wertschöpfungskette.

Allerdings beschränken sich all unsere Lieferantenbeziehungen auf den nationalen Raum und wenn möglich sogar auf die Region. Daher zählen internationale Menschenrechtsverletzungen im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit nicht zu den wesentlichen Risiken. Nach unserem Verständnis von unternehmerischer menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht sollte auch keine Beschränkung der Vermeidung von Menschenrechtsverletzung auf den internationalen Raum erfolgen. Bei der Achtung der Menschenrechte müssen nicht ausschließlich Zwangs- und Kinderarbeit und sonstige Formen der Ausbeutung vermieden werden. Vielmehr müssen wir auch hier in Deutschland die Einhaltung von Menschenrechten im Blick behalten. Unser Grundgesetz verbietet uns und unseren Mitarbeitern Menschenrechte, deren Wahrung für unser Unternehmen höchste Priorität hat.

Nach Art. 3 I GG sind vor dem Gesetz alle Menschen gleich und zwar gem. Abs. III unabhängig von Geschlecht, Abstammung, Rasse, Sprache, Heimat oder Herkunft, Glauben, religiösen oder politischen Anschauungen oder einer Behinderung. In den eigenen CSR-Richtlinien hat LR Facility Services zur Wahrung dieser Gleichbehandlung schon vor über zehn Jahren Maßnahmen und Ziele festgelegt. Bei der Erstellung dieser firmeninternen CSR-Matrix handelt es sich nur um die Verschriftlichung ohnehin seit Firmengründung gelebter Unternehmenskultur. Wir sind uns bewusst, dass besonders in unserer Branche die Mitarbeiter die entscheidende Stellschraube des unternehmerischen Erfolges sind.

Mit dezidierten Maßnahmen und festgelegten Zielen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden wir dem besonderen Schutz von Ehe und Familie gem. Art. 6 I GG gerecht. Selbstverständlich ist es für uns, die Meinungsfreiheit unserer Mitarbeiter zu unterstützen und außerordentlich zu begrüßen. Nicht nur in Fragen der Nachhaltigkeit, sondern auch in allen anderen Bereichen wie dem Innovations- und Produktmanagement regen wir unsere Mitarbeiter ausdrücklich dazu an, sich zu beteiligen und Vorschläge unbürokratisch auch direkt an die Geschäftsleitung einzubringen.

## 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“.

Dieser Indikator ist für LR Facility Services nicht relevant, da keine erheblichen Investitionsvereinbarungen getroffen wurden und sämtliche Stakeholder aus dem nationalen Raum stammen.

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.

Dies ist für LR Facility Services kein wesentlicher Aspekt. Unser Standort liegt in Deutschland und wird nicht explizit auf die Einhaltung von Menschenrechten geprüft.

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.

Als reines Dienstleistungsunternehmen mit regionalem oder wenigstens nationalem Einkauf sehen wir die Gefahr von Menschenrechtsverletzungen in unserer Lieferkette als nicht hoch an. Mangels eines angemessenen Aufwand-Nutzen-Verhältnisses erfolgt daher keine Datenerhebung in diesem Bereich.

---

Allerdings sind unsere Lieferanten zu 100 % zur Anerkennung und Unterzeichnung unseres [Lieferantenkodex](#) und damit zur Vermeidung jeglicher Menschenrechtsverletzungen verpflichtet.

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.

Als reines Dienstleistungsunternehmen mit regionalem oder wenigstens nationalem Einkauf sehen wir die Gefahr von Menschenrechtsverletzungen in unserer Lieferkette als nicht hoch an. Mangels eines angemessenen Aufwand-Nutzen-Verhältnisses erfolgt daher keine Datenerhebung in diesem Bereich.

Allerdings sind unsere Lieferanten zu 100 % zur Anerkennung und Unterzeichnung unseres [Lieferantenkodex](#) und damit zur Vermeidung jeglicher Menschenrechtsverletzungen verpflichtet.

## 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.

Für LR Facility Services ist soziale Verantwortung eine wichtige Leitlinie unternehmerischen Handelns. Dies gilt sowohl bei strategischen Überlegungen als auch im Tagesgeschäft. Dabei stellt das Engagement keine äußere Verpflichtung dar, sondern ist seit vielen Jahren integraler Bestandteil der Unternehmensphilosophie.

Es ist unser Anspruch, durch sinnstiftendes Führungsverhalten die Glaubwürdigkeit unseres Unternehmens als verantwortliches Mitglied der regionalen Gesellschaft zu festigen und auch weiterhin als einer der größten Arbeitgeber am Ort für Arbeitsplätze zu sorgen. Wir unterstützen örtliche Organisationen, wie den als gemeinnützig anerkannten Verein IGEL »Interessengemeinschaft Gesundes Leben e.V.«. Außerdem engagieren wir uns ganz besonders beim Thema Kinder- und Jugendsport in Vereinen vor Ort. Mit Sach- und Geldspenden haben wir unlängst Kinder und Jugendliche der örtlichen Fussballmannschaft, des Turnvereins und des Golfvereins gefördert.



**»Als Teil der Gesellschaft haben wir unsere Verantwortung für die Gesellschaft erkannt.«**

Außerdem befürworten und fördern wir das soziale Engagement unserer Mitarbeiter durch die Überlassung von Firmeninfrastruktur für gemeinnützige Zwecke, Freistellung von Mitarbeitern und die Einbeziehung in unser Hilfsprojekt Sri Lanka. Erst Im Jahre 2023 hat LR Facility Services die



Unterstützung der vom Tsunami in 2004 betroffenen Gebiete Sri Lankas durch die Anschaffung von 2 Schulbussen nachhaltig fortgesetzt.



## 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.

Genauere Daten werden aus Wettbewerbsgründen nicht veröffentlicht.

## Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

### 19. Politische Einflussnahme

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

LR Facility Services ist in keiner politischen Organisation Mitglied, in keiner Lobbyliste eingetragen und spendet nicht an Parteien. Wir bringen uns dort in den politischen Prozess ein, wo unsere Expertise und Einschätzung von Sachverhalten gefragt und relevant ist für die Meinungs- und Entscheidungsbildung. Beispielsweise haben wir mit einem Beitrag zum Thema CSR, insbesondere in Bezug auf eine wertschätzende Mitarbeiterführung, an einem Mittelstandstag der SPD teilgenommen. Außerdem haben wir uns mehrere Jahre dafür eingesetzt, dass soziale und ökologische Aspekte in der Vergabepraxis der Kommunen stärker berücksichtigt werden. Über unsere Mitgliedschaft bei B.A.U.M. e.V. nehmen wir indirekt Einfluss auf politische Entscheidungen.

### 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.

LR Facility Services spendet nicht an Parteien.

## 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Wir sind uns bewusst, dass Korruption im Gewerbe des Facility Managements ein nicht unübliches Risiko darstellt. LR Facility Services lebt allerdings den fairen Wettbewerb und duldet daher keine Form von Korruption oder sonstigem gesetzeswidrigem Verhalten. Seit Firmengründung ist diese Maßgabe gelebte Praxis und wird zur Sensibilisierung der Mitarbeiter offen kommuniziert. Zusätzlich hat dank unserer Struktur als Familienunternehmen niemand außer der Geschäftsleitung Zugang zu Bargeld. Zuständig für die Einhaltung aller gesetzlicher Vorgaben und die Umsetzung von Maßnahmen ist die Geschäftsleitung. Unser Ziel rechtswidriges Verhalten und Korruption komplett zu unterbinden ist erreicht und wird in regelmäßigen Terminen der Geschäftsleitung nachgehalten.

In unserer [Compliance Richtlinie](#) und unserem [Verhaltenskodex](#) für Lieferanten haben wir Korruption und sonstiges gesetzeswidriges Verhalten grundsätzlich ausgeschlossen. Zusätzlich wurde im Juni 2023 eine interne Hinweisgeberbeauftragte nach dem Hinweisgeberschutzgesetz beauftragt an die rechtswidriges Verhalten ohne Sorge vor Repression gemeldet werden kann.

## 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.

Aus Gründen der unser tägliches Handeln bestimmenden Sinnhaftigkeit halten wir die Überprüfung unserer Betriebsstätten auf Korruptionsrisiken für unnötig. Keiner unserer Mitarbeiter hat Zugang zu Barmitteln. Bestechung ist daher

ausgeschlossen.

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.

In unserem Unternehmen sind keinerlei Korruptionsvorfälle bekannt.

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.

Im Berichtszeitraum hat es in unserem Unternehmen keinerlei Fälle der Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften gegeben.

# 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.