

Berichtsjahr	2021
Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
Kontakt	Deutschland



Allgemeine Informationen

Die KVG Kunststoff-Vertriebs KG ist ein Großhandelsunternehmen, das sich insbesondere mit dem Vertrieb von Halbzeugen und kompletten Rohrleitungssystemen aus Kunststoffen für die Chemie, den Apparate-, Anlagen-Rohrleitungsbau beschäftigt.



Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

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.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie, in welcher Nachhaltigkeit entsprechend dem Unternehmensleitfaden eine wichtige Rolle spielt. Im letzten Jahr haben wir im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2021 konkrete Ziele festgelegt.

Unsere Vision ist es ein zuverlässiger Partner für Kunststoffe mit einem umfassenden, qualitativ hochwertigen Lieferprogramm, spezialisiert auf dem chemischen, sowie auf dem industriellen Apparate und Anlagenbau zu sein.

Die KVG strebt nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg an, welcher durch langjährige Branchenerfahrung mit qualifizierten Mitarbeitern ermöglicht wird. So wird dem Kunden das optimale Portfolio von der Planung über die Betreuung bis zum Vertrieb geboten.

Qualität

Das Ziel einer langfristigen Partnerschaft mit Kunden und Lieferanten wird durch eine optimale Qualität erreicht. Zur Erreichung einer bestmöglichen Qualität unterhält die KVG ein Qualitätsmanagementsystem, welches fortlaufend weiterentwickelt wird.

Arbeits- und Gesundheitsschutz Personal- und Wissensmanagement

Die KVG bietet flexible Arbeitsmodelle und ein betriebliches Gesundheitsmanagement und stellt so die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter in den Mittelpunkt. Die Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz werden mithilfe eines Managementsystems umgesetzt.

Kunden- und Lieferantenbeziehung

Die KVG strebt eine langfristige Partnerschaft mit ihren Kunden und Lieferanten an und überzeugt durch Zuverlässigkeit und Leistung. Das Kundenwohl steht für die KVG an erster Stelle, welches durch einen hohen Grad an Service, Branchenkenntnis und Liefertreue gewährleistet wird.

Umweltschutz

Die KVG setzt zum Schutz der Umwelt bewusst auf die Nutzung erneuerbarer Energien sowie die Schonung von Ressourcen.

Innovation

Die KVG ist offen für neue und nachhaltige Produkte und erschließt neue Märkte in Zusammenarbeit mit ihren Partnern mit dem Ziel neue Kunststoffherzeugnisse im Markt weiter zu etablieren.



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.

Unser Geschäftsmodell ist auf Langfristigkeit und nachhaltiges Wachstum ausgelegt. Wesentliche Aspekte hierfür sind die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden, die Reduktion der klimarelevanten Auswirkungen unseres Wirtschaftens und langfristige, partnerschaftliche Beziehungen zu unseren Kunden und Lieferanten. Darüber hinaus haben wir eine Wesentlichkeitsanalyse zur Betrachtung globaler Herausforderungen oder Chancen/Risiken durchgeführt.

Hinsichtlich der ökologischen, sozioökonomischen und politischen Besonderheiten unseres Umfeldes sind folgende Themen besonders relevant:

- Digitalisierung
- Logistik / Supply Chain Management
- Ressourcenmanagement
- Fachkräftemangel
- Recycling

Als wesentliche Themen der Nachhaltigkeit, welche durch unsere Geschäftstätigkeit beeinflusst werden (Inside-Out-Perspektive), sind folgende Themen zu nennen:

- Attraktivität als Unternehmen
- Ressourceneinsatz
- Saubere Energie
- Kundenzufriedenheit, Serviceorientierung und Servicequalität
- Digitalisierung
- Wirtschaftlicher Erfolg
- Personal- und Wissensmanagement
- Forschung & Entwicklung
- Arbeits- und Gesundheitsschutz

Darüber hinaus wirken externe Themen der Nachhaltigkeit auf unser Unternehmen (Outside-In-Perspektive), welche wie folgt als maßgeblich identifiziert wurden:

- Mobilitätswende
- Stärkere Regulierung
- Gesundheits- und sichere Arbeitsbedingungen
- Demografischer Wandel
- Ressourcenknappheit
- Digitalisierung

Um die wirtschaftlichen und finanziellen Risiken möglichst vorausschauend zu erkennen, zu kontrollieren und entsprechend zu reagieren, betreiben wir ein Chancen- und Risikomanagement. Im Ergebnis erwarten wir in keinem unserer Geschäftsbereiche ein signifikantes Risiko.

Es ist jedoch festzuhalten, dass wir als mittelständiges Unternehmens nur einen sehr geringen Einfluss auf die Gesetzgebung haben und uns durch die zunehmende Regulierung

ein erheblicher Mehraufwand entsteht. Im Bereich der Fachkräftegewinnung stehen wir in einem Wettbewerb mit größeren Unternehmen, teils multinationalen

Konzernen und sehen unsere Unternehmensentwicklung durch die zunehmend schlechter werdenden Verfügbarkeit von Fachkräften durchaus beeinträchtigt.

Positive Aspekte, insbesondere die Möglichkeit zum weiteren Wachstum erhoffen wir uns durch die Entstehung neuer Märkte. Darüber hinaus sehen wir in der zunehmenden Digitalisierung das Potential, die Arbeitsbelastung unserer Mitarbeiter*innen weiter zu reduzieren und diese für höherwertige Aufgaben zu qualifizieren sowie auch vermehrt Personen mit Beeinträchtigung zu beschäftigen.

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.

Im Rahmen einer jährlichen Vorplanung durch die Geschäftsführung werden die strategischen Ziele des Unternehmens fortlaufend bewertet sowie die operativen Jahresziele definiert. Im Rahmen der Zieldefinition werden auch die Ergebnisse der Chancen- und Risikobewertung sowie die Ergebnisse der Konsultationen von Beschäftigten und ggf. deren Vertreter berücksichtigt.

Als strategische Ziel mit Relevanz zum Thema Nachhaltigkeit sind folgende Ziele definiert:

- Einführung eines Nachhaltigkeitsmanagements

Hieraus wurden für das Geschäftsjahr 2021 folgende operativen Ziele abgeleitet:

- Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts und Implementierung in das bestehende Managementsystem
- Entwicklung und Umsetzung einer Digitalisierungsstrategie
- Erhöhung des Einsatzes von sauberer Energie

Die Priorität bei den operativen Zielen liegt hierbei auf der Implementierung eines Nachhaltigkeitsmanagements in das bestehende Integrierte Managementsystem.

Die Zielerreichung des strategischen Nachhaltigkeitsziels wird im Rahmen des jährlichen Management-Berichts durch die Geschäftsführung überwacht und ggf. Korrekturmaßnahmen abgeleitet. Für die Erreichung des strategischen Nachhaltigkeitsziels ist die Geschäftsführung verantwortlich.



4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Die eigentliche Wertschöpfung in unserem Unternehmen umfasst im Wesentlichen die folgenden Schritte:

1. Einkauf
2. Lieferanten
3. Verpackung
4. Lagermanagement
5. Vertrieb
6. Transport

Als kleines Unternehmen ist unser Einfluss entlang der Wertschöpfungskette begrenzt. Im Rahmen unseres Einflussbereiches bemühen wir uns jedoch, uns kontinuierlich zu verbessern und geben Anforderungen hinsichtlich ökologischer und sozialer Aspekte auch an unsere Lieferanten weiter. Im Hinblick auf unsere Lieferanten führen wir seit vielen Jahren eine detaillierte Bewertung durch. In dieser werden Punkte wie Liefertreue, Pünktlichkeit oder Reklamationen bewertet. Auch die Themen Umwelt- und Energiemanagement werden zukünftig in die Bewertung mit einfließen.

Unsere Wertschöpfungskette ist nicht energie- und abfallintensiv. Unabhängig davon streben wir permanent eine Reduktion unseres Energieverbrauchs an bzw. konnten durch eine vorhandene PV-Anlage den Anteil der Eigenversorgung stark ausbauen. Zudem ist geplant, eine weitere PV-Anlage zu installieren.

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Den Geschäftsführern des Unternehmens ist das Thema Nachhaltigkeit ein persönliches Anliegen. Daher treiben sie die Aktivitäten des Unternehmens in diesem Bereich proaktiv voran. In diesem Zusammenhang hat die Geschäftsführung die Gesamtverantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens übernommen.

Das Unternehmen ist im Qualitätsmanagement nach DIN EN ISO 9001:2015 zertifiziert: Die Abteilungsleiter unterstützen die Geschäftsführung in der Umsetzung der Anforderungen des Managementsystem und wirken somit an der Erreichung der Nachhaltigkeitsthemen des Unternehmens mit.

Alle Prozesse und Verantwortlichkeiten des Unternehmens sind in einem Integrierten Managementsystem festgehalten. Die Mitarbeiter aller Abteilungen haben über den Server der KVG Zugang zum integrierten Managementsystem und werden regelmäßig hierzu



informiert. Dies stellt sicher, dass die Nachhaltigkeitsthemen in allen Unternehmensbereichen integriert sind und gelebt werden und somit ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmensstrategie sind und bleiben.

6. Regeln und Prozesse

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

Die Unternehmens- bzw. Nachhaltigkeitsstrategie wird in Form von Managementzielen, Maßnahmen und Projekten sowie durch Verhaltensregeln und Verfahrensanweisungen konkretisiert. Ergänzend wird im Jahr 2022 ein Lieferantenkodex neu eingeführt, um Themen der Nachhaltigkeit und Compliance im Unternehmen noch weiter zu verankern. Darüber hinaus gibt es einen Verhaltenskodex im Unternehmen.

Durch das Integrierte Managementsystem und die Verhaltensregeln ist sichergestellt, dass Prozesse und Verantwortlichkeiten dokumentiert, nachgehalten und bei Bedarf angepasst werden.

Im Sinne der kontinuierlichen Verbesserung wird erkanntes Verbesserungspotential beispielsweise aus Rückmeldungen von Stakeholdern mit entscheidenden Auswirkungen auf die Qualität, Sicherheit oder auch die Zufriedenheit von Mitarbeitenden bzw. Kunden in die Nachhaltigkeitsstrategie und das Managementsystem integriert. Im Hinblick auf die jährlich stattfindenden Audits durch unabhängige Dritte unterliegt das System auch einer regelmäßigen externen Überwachung.

Die gesamte Belegschaft wird in Gesprächen und Unterweisungen über die Strategien, Ziele und Ergebnisse der Nachhaltigkeits- und Geschäftsperformance informiert. Kontinuierliche Verbesserungen werden von internen und externen Fachkräften vorangetrieben.

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.

Da das Unternehmen im Jahre 2021 das Nachhaltigkeitsmanagement neu eingeführt hat, konnten noch keine weiteren Leistungsindikatoren in Bezug auf das Nachhaltigkeitsmanagement festgelegt werden. Zukünftig werden weitere sozial- und umweltbezogene Kennzahlen aufgestellt.

Unabhängig davon werden im Unternehmen grundsätzlich Leistungsindikatoren zur Steuerung und Kontrolle der Zielerreichung eingesetzt. Im Folgenden sind Kennzahlen mit



Bezug zum Thema Nachhaltigkeit aufgeführt:

- Liquidität
- Krankenstand (Arbeits- und Gesundheitsschutz)
- Unfallhäufigkeit (Arbeits- und Gesundheitsschutz)

Alle Kennzahlen werden in einem zentralen Dokument erfasst und deren Entwicklung überwacht. Über das Dokument sind die einzelnen Kennzahlen wiederum den zugehörigen Prozessen zugeordnet. Im Zuge des jährlichen Management-Berichts werden diese Leistungsindikatoren ausgewertet.

Durch die Analyse der Leistungsindikatoren wird die Wirksamkeit des Managementsystems ermittelt und auf dieser Grundlage bewertet, wo Änderungen und Optimierungen an Prozessen möglich bzw. erforderlich sind. Die Kennzahlen dienen ferner als Grundlage des Management- und Nachhaltigkeitsberichts und sind somit auch integraler Bestandteil des Nachhaltigkeitsmanagements. Sie werden im Rahmen der Audits zu den Zertifizierungen nach ISO 9001 regelmäßig geprüft.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Das Leitbild für alle Mitarbeiter ist: **Qualität, Verantwortung, Zuverlässigkeit und Wertschätzung.**

Philosophie

Vertrauen:	im täglichen Miteinander
Offenheit:	nach innen und außen
Zuverlässigkeit:	gegenüber unseren Mitarbeitern, Geschäftspartnern und der Umwelt
Leidenschaft:	für alles was wir tun

Ziele

1. Höchstes Ziel: Der Erhalt unserer Unabhängigkeit als inhabergeführtes mittelständiges Unternehmen
2. Erfolg definiert durch: Zielorientiertes und angemessenes Wachstum
3. Rentabilität
4. Entwicklung und Festigung von langfristigen Kunden- und Lieferantenbeziehungen
5. Offenheit für neue Produkte und somit Erschließung neuer Märkte in Zusammenarbeit mit unseren Partnern

Erfüllende Arbeitswelt für unsere Mitarbeiter durch:

- n. Gerechtes, ehrliches Arbeitsklima
- o. Arbeitsplatzsicherheit
- p. Angemessene, leistungsgerechte Vergütung
- q. Lebenszyklen begleitend
- r. Ausgestaltung von Arbeitsplatz – Zeit unter Berücksichtigung der Lebensumstände
- s. Förderung und Weiterentwicklung

Unser Unternehmen lebt vom hohen Engagement, fachlichen Knowhow und persönlichen Fähigkeiten unserer Mitarbeiter. Deshalb ist es uns wichtig, ihre Gesundheit, berufliche



Weiterbildung und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu fördern. So trägt jeder Einzelne zur positiven Entwicklung bei und identifiziert sich mit unserem Unternehmen. Alle Mitarbeiter bringen sich durch aktives Handeln und eigene Vorschläge

ein. Nachhaltigkeit und Engagement in der Betreuung unserer Kunden und Lieferanten werden bei uns großgeschrieben. Indem wir konsequent unsere Arbeitsschritte und Erfolge reflektieren sowie unsere Arbeitsprozesse kontinuierlich optimieren, garantieren wir QUALITÄT.

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.

Monetäre und nicht-monetäre Anreizsysteme zur Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit bestehen im Unternehmen wie folgt:

- faire und leistungsgerechte Bezahlung aller Mitarbeiter
- Gratifikation abhängig vom Unternehmensergebnis zum Ende des Jahres auf freiwilliger Basis
- private Nutzung von betrieblichen Einrichtungen und Betriebsmitteln nach Absprache kostenfrei
- betriebliche Altersvorsorge
- vermögenswirksame Leistungen
- Tankgutscheine

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Die wichtigsten Anspruchsgruppen des Unternehmens wurden bereits im Rahmen des im Unternehmen langjährig etablierten Qualitätsmanagement analysiert und definiert. Im Zuge der Einführung des Nachhaltigkeitsmanagements wurde die bereits definierten Anspruchsgruppen, um die im Bereich der Nachhaltigkeit relevanten Anspruchsgruppen analysiert und ergänzt.

Als Anspruchsgruppen sind im Unternehmen wie folgt definiert (siehe hierzu auch die beigefügte Stakeholder Analyse):

Externe Anspruch Gruppen:

Lieferanten und Dienstleister

Kunden

Steuerberater

Kreditinstitute

Finanzamt

Weitere Behörden: Kreisverwaltung, Bauamt

Berufsgenossenschaft

Zertifizierer / Akkreditierer

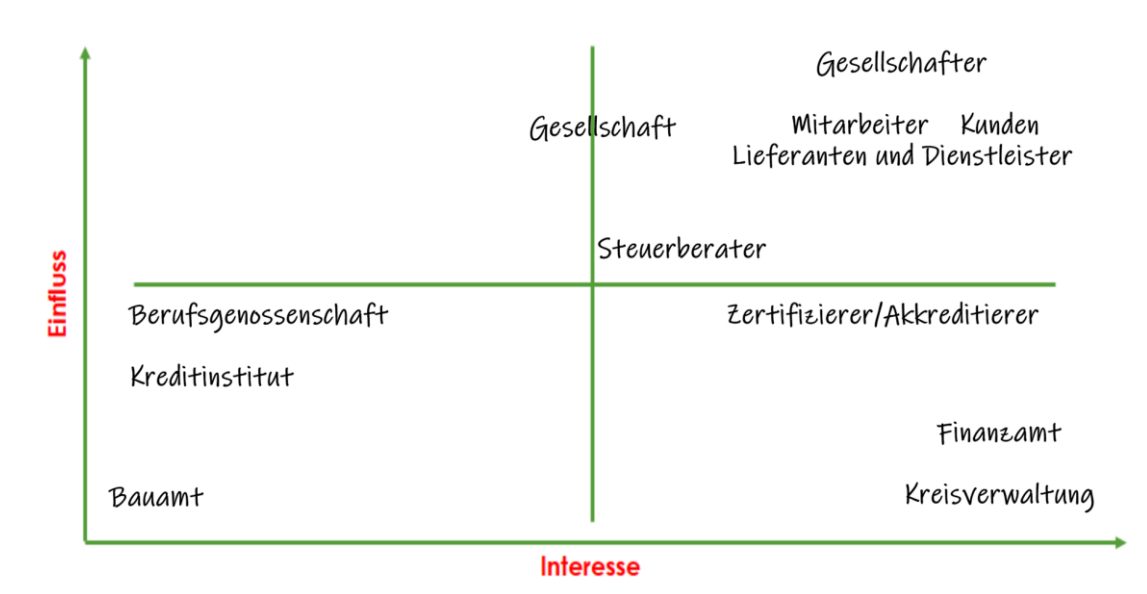
Gesellschaft

Interne Anspruchsgruppen:

Gesellschafter

Mitarbeiter

Einen gezielten Austausch mit Fokus auf Nachhaltigkeitsthemen haben wir bisher mit unseren Anspruchsgruppen nicht durchgeführt. Beginnend mit den internen Anspruchsgruppen und unseren Kunden und Interessenten möchten wir sukzessive einen Nachhaltigkeitsdialog mit allen Anspruch Gruppen etablieren. Die hieraus gewonnen Erkenntnisse sollen zukünftig für in die Bestimmung wesentlicher Themen (*Kriterium 2*) und die Entwicklung bzw. Verbesserung unserer Produkte und Dienstleistungen (*Kriterium 10*) sowie im Rahmen der Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagementsystems insgesamt einfließen.



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.

Unsere größten Hebel für nachhaltige Entwicklung und Innovationen sind die wirksame Gestaltung unseres Produktsortiments und unserer Dienstleistungen sowie die Beratung unserer Kunden entlang deren Wertschöpfungskette (vgl. Kriterium 4).

Innovationen in Bezug auf die Nachhaltigkeit werden momentan hauptsächlich durch die obere Führungsebene generiert. Ein separates betriebliches Vorschlagswesen ist nicht installiert, da wir aus unserer Sicht noch eine Unternehmensgröße und Unternehmenskultur haben, bei der Ideen und Vorschläge auf direktem Weg eingebracht werden.

Ein wesentliches Element unseres Qualitätsmanagementsystems ist eine kontinuierliche Verbesserung der Unternehmensprozesse. Neben der Investition in neue, energieeffizientere Prozesse ist die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter hierbei der entscheidende Faktor.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

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.

Resultierend aus Art und Umfang unserer Leistungserbringung weist das Unternehmen keinen großen Wasserverbrauch oder Luftverschmutzung auf. Nichtsdestotrotz ist ein schonender Umgang mit natürlichen Ressourcen für das Unternehmen schon immer ein wichtiges Anliegen.

Entsprechend nutzt das Unternehmen zum Teil Strom aus eigener PV-Anlage. Der Rest wird von dem lokalen Energieversorger geliefert.

Die Umstellung der Beleuchtung auf LED im Unternehmen wird bereits sukzessiv umgesetzt.



Der Verbrauch an Papier wird durch die Optimierung von digitalen Prozessen fortlaufend verringert.

Durch eine regelmäßige Substitutionsprüfung der - generell nur in geringem Umfang eingesetzten Gefahrstoffe, aufgeführt in einem separaten Gefahrstoffregister - wird die potenzielle Auswirkung der Stoffe auf Mensch und Umwelt reduziert. Hierbei wird das Unternehmen vom Betriebsarzt unterstützt.

Die Entsorgung des Abfalls erfolgt durch entsprechende Verträge mit einem ausgewählten lokalen Entsorgungsunternehmen.

Betriebsmittel bzw. Halbzeuge, die separat entsorgt werden müssen, werden von einem daraufhin spezialisierten Unternehmen entsorgt.

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.

Im Rahmen unserer Unternehmenstätigkeit streben wir stets eine Reduktion unseres Ressourcenverbrauch an. In Bezug auf den Einsatz erneuerbarer Energien sind weitere PV-Anlagen geplant.

Für das Jahr 2022 ist die Anschaffung zweier elektrischer Ladestationen mit jeweils zwei Ladepunkten geplant. Diese werden für die im Jahr 2023 geplante Anschaffung von elektrischen Betriebsfahrzeugen benötigt.

Durch die Inbetriebnahme der Photovoltaikanlage konnten der Verbrauch gesenkt werden. Die KVG achtet auch darauf, dass der hinzugekaufte Strom aus erneuerbarer Energie besteht.

Die Energieverbräuche wurden erstmalig für das Jahr 2021 vollständig ermittelt, Deshalb kann zum Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs noch keine Aussage getroffen werden.

Da z.B. beim Stromverbrauch keine separaten Messungen erfolgen, ist eine definitive Aussage in Bezug auf Initiativen zur Energieeinsparung nicht möglich. Über künftige Einsparungen an Energie werden wir voraussichtlich mit dem Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2022 berichten können.



Durch das Unternehmen findet nur eine Nutzung von Leitungswasser statt, welches durch den örtlichen Versorger geliefert wird.

Wir entnehmen kein Wasser aus Regionen und/oder Bereichen mit Wasserstress. Das Unternehmen hat keine gefährlichen Abfälle.

Die Entsorgung erfolgt teils über die kommunale Entsorgung, teils über Recycling oder Rücknahme durch Lieferanten.

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.

Als klimarelevante Emissionen sind vorwiegend der Verbrauch von elektrischem Strom, der Verbrauch von Erdgas, Heizöl sowie der Verbrauch von Kraftstoff für die Firmenfahrzeuge zu nennen.

Bis zum Jahr 2024 ist der Strommix, als Hauptenergieverbrauchsquelle vertraglich festgeschrieben. Es ist geplant den Strommix auf Ökostrom umzustellen.

Die Fahrzeuge im Fuhrpark sollen dort, wo dies auf Basis des aktuellen Stand der Technik und dem jeweiligen Einsatzzwecke sinnvoll ist, auf Hybrid- oder reine Elektrofahrzeuge umgestellt werden.

Durch selbst produzierte Solarenergie und die zukünftige Nutzung von Ökostrom soll der Anteil erneuerbarer Energien am gesamten Energieverbrauch weiter gesteigert werden. Hierfür ist unter anderem eine weitere Photovoltaikanlage geplant.

Der Aufbau einer vollständigen Datengrundlage für eine genaue CO₂-Bilanzierung unserer Umwelteinwirkungen ist eine Herausforderung, welche wir in den Folgeperioden angehen werden.

Der Aufwand der Datenermittlung wird als zu groß angesehen, sodass die energiebezogenen, indirekten THG-Emissionen nicht ermittelt werden.

Der Aufwand der Datenermittlung wird als zu groß angesehen, sodass die energiebezogenen, indirekten THG-Emissionen nicht ermittelt werden.

Da noch keine vollständige CO₂-Bilanzierung erfolgt, können zum aktuellen Zeitpunkt noch keine Angaben zur Senkung von THG-Emissionen angegeben werden.



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.

Das Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis im familiengeführten mittelständisch geprägten Unternehmen zeichnet sich durch einen freundlichen und respektvollen Umgang zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten aus. Aufgrund der flachen Hierarchien und dem gelebten Prinzip der offenen Türen können Anliegen schnell und direkt vorgebracht werden.

Unser international tätiges Unternehmen operiert ausschließlich von Deutschland aus. Die Einhaltung des deutschen Rechts sowie deutscher Standards ist gewährleistet.

Es gibt keine negativen Auswirkungen durch die Tätigkeit des Unternehmens auf Arbeitnehmerrechte.

Auf Grund der Größe des Unternehmens existiert kein Betriebsrat. Die jeweiligen Vorgesetzten der Abteilungen vertreten die Mitarbeiter gegenüber der Geschäftsführung.

Alle Mitarbeiter haben ein direktes Mitspracherecht und können Vorschläge einbringen. Das Engagement der Mitarbeiter ist erwünscht und wird gefördert. Es ist geplant den Nachhaltigkeitsbericht mit den Mitarbeitern zu kommunizieren, um gegebenenfalls aus dem Feedback weitere Erkenntnisse für das Nachhaltigkeitsmanagement zu gewinnen.

Weiterhin ist ein Arbeitssicherheitsmanagement implementiert, das fest in unserem zertifizierten Qualitätsmanagement verankert ist. Die oberste Lenkung dieses integrierten Managementsystems obliegt der Geschäftsführung der KVG.

15. Chancengerechtigkeit

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

Die Förderung von Chancengerechtigkeit und Vielfalt, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Gewährleistung einer angemessenen Bezahlung sind Grundpfeiler der Selbstverpflichtung der KVG und wesentlicher Bestandteil des Verhaltenskodex.

Das Unternehmen fördert gezielt Chancengleichheit und unterbindet Diskriminierung. Wir behandeln alle Mitarbeitende bei der Bewerbung und im Arbeitsalltag gleich, ungeachtet

des Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, ihrer Kultur, der sexuellen Identität oder Religionszugehörigkeit. Bei der Bewertung liegt der Fokus stets auf der Kompetenz und Eignung des Bewerbers hinsichtlich der jeweiligen Stelle.

Es existieren keine Lohn- und Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern. Im Rahmen von flexiblen Arbeitszeiten, mobilem Arbeiten, insbesondere auch der Möglichkeit zur Teilzeitarbeit streben wir eine bestmögliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf für unserer Mitarbeitern an. Fallen Überstunden an, werden diese im Regelfall durch Freizeit ausgeglichen. Darüber hinaus erhalten die Mitarbeiter Urlaubs- und Weihnachtsgeld, es werden vermögenswirksame Leistungen gezahlt und Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge geleistet.

Jede Person in all Ihrer Unterschiedlichkeit wird so gefördert, dass sie ihr volles Potential entfalten und somit zum Unternehmenserfolg beitragen kann. Darüber hinaus legen wir Wert auf eine offene Kommunikation, die Achtung der Privatsphäre und ein Arbeitsumfeld mit gegenseitigem Respekt.

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.

Im Rahmen von bestehenden Beschäftigungsverhältnissen liegt der Schwerpunkt auf individuellen der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, welche auf die Vorkenntnisse der Mitarbeiter sowie die Anforderung der jeweiligen Stelle abgestimmt sind.

Das größte Kapital unseres Unternehmens sind unsere Mitarbeiter, weshalb wir fortlaufend in ihre Qualifikation investieren. In regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergesprächen vereinbaren und verfolgen Führungskräfte und Mitarbeiter gemeinsam die persönliche Entwicklung des Mitarbeiters und die entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen. Mitarbeitergespräche sollen zukünftig weiter strukturiert werden, um Kennzahlen generieren zu können.

Daneben engagiert sich das Unternehmen in der Berufsausbildung und bietet Ausbildungsplätze sowohl im kaufmännischen als auch im technischen Bereich. Darüber hinaus bieten wir berufsorientierte Praktika für Schüler an. Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Im Jahr 2021 gab es in unserer Belegschaft weder Todesfälle aufgrund schwerer Verletzungen noch arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen. Es wurden keine Arbeitsunfälle dokumentiert. Die Krankenquote lag bei 4,93 %.



Arbeitsbedingte Erkrankungen, welche zum Tode führten, bestanden im Jahr 2021 keine. Darüber hinaus wurden im Jahr 2021 keine arbeitsbedingten Erkrankungen dokumentiert.

Für Mitarbeiter, welche keine Angestellten sind, erfolgt keine systematische Erfassung der Arbeitsunfälle und arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Themen Gesundheit und Sicherheit sind Bestandteil unseres Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystems. Entsprechend diesem erfolgt die Konsultation der Mitarbeiter zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit insbesondere wie folgt:

- Teilnahme und Rückmeldung im Rahmen der jährlichen Sicherheitsunterweisungen
- Teilnahme und Rückmeldung im Rahmen regelmäßig stattfindender Besprechungen
- Teilnahme und Rückmeldung im Rahmen von Begehungen
- ASA-Sitzungen (2x pro Jahr)

Ergänzend dazu können die Mitarbeiter bei Bedarf jederzeit direkt die Geschäftsführung und den Sicherheitsbeauftragten zu Themen der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ansprechen.

Alle Mitarbeiter haben über Ihren Arbeitsplatz Zugriff auf die für sie relevanten Informationen und Unterlagen zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auf dem Server.

Formelle Vereinbarungen mit lokalen bzw. globalen Gewerkschaften bestehen keine.

Im Jahr 2021 wurden aufgrund von der Pandemie in Summe nur 16 Stunden an Aus- und Weiterbildung durch einen Mitarbeiter absolviert.

Diversität ist für uns nicht nur eine Kennzahl, sondern wird in unserem Unternehmen aktiv gelebt. Wir behandeln alle Mitarbeiter*innen gleich, ungeachtet des Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, ihrer Kultur, der sexuellen Identität oder Religionszugehörigkeit. Bei Bewertungen liegt der Fokus stets auf der Kompetenz und Eignung des Mitarbeiters. Das Unternehmen besitzt aufgrund seiner Größe keine relevanten Kontrollorgane.

Untergliedert in unsere Angestelltenkategorien ergibt sich folgendes Bild hinsichtlich der Diversitätskategorien Geschlecht und Alter:

Altersgruppe	Azubis		Gewerbliche		Kaufmännisch		Summe
	m	w	m	w	m	w	
≤ 30 Jahre	6%	0%	8%	0%	4%	4%	22%
≤ 40 Jahre	0%	0%	2%	0%	2%	6%	10%
≤ 50 Jahre	0%	0%	4%	0%	6%	4%	14%
≤ 60 Jahre	0%	0%	24%	0%	10%	8%	42%
> 60 Jahre	0%	0%	6%	0%	2%	4%	12%
Gesamt	6%	0%	44%	0%	24%	26%	100%

Im Jahr 2021 wurde weder von intern noch von extern Diskriminierungsvorfälle gemeldet.

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.

Generell wird der Schutz der Menschenrechte innerhalb der Organisation im Rahmen des Integrierten Managementsystems der KVG gesteuert. Das Risiko eines Verstoßes wird hier im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zur Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter systematisch bewertet.

Durch vielfältige Verfahrensanweisungen und Schulungsmaßnahmen über das Personalwesen und das Arbeitssicherheitsmanagement besteht kein Risiko von Menschenrechtsverletzungen. Nichtsdestotrotz können sich Mitarbeiter im Bedarfsfall an ihre Vorgesetzte richten, welche das Anliegen oder Verletzung auch anonym an die Geschäftsführung weiterleitet.

Im Rahmen unserer Wertschöpfungskette versuchen wir uns derzeit über einen Lieferantenkodex die Einhaltung von Menschenrechten so gut es geht abzusichern. Dieser nimmt Bezug auf die wesentlichen Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit, aus unseren Geschäftsbeziehungen und unseren Produkten ergeben. Für den Fall, dass gegen Menschenrechte verstoßen wird, droht dem Lieferanten im schlimmsten Fall die Kündigung der Geschäftsbeziehung. Langfristig streben wir darüber hinaus auch eine Überprüfung unserer direkten als auch indirekten Lieferanten an.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Dieser Leistungsindikator wird nicht berichtet, da er aufgrund der Unternehmensgröße und unseres einzigen Standortes in Staudt, Deutschland keine Relevanz hat.

Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Unser einziger Geschäftsstandort ist in Staudt, Deutschland. Die Wahrung der Menschenrechte ist an unserem Standort zu 100% gewährleistet. Für alle Mitarbeiter gelten die deutschen Arbeitsgesetze und Sozialbestimmungen.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.
Bis dato fand keine Bewertung von Lieferanten anhand sozialer Kriterien statt, weder für neue noch für bestehende Lieferanten.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

Da noch keine Bewertung von Bestandslieferanten anhand von sozialen Kriterien vorgenommen wurde, kann Stand heute zu den vorgenannten Leistungsindikatoren keine Aussage getroffen werden.

18. Gemeinwesen

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

Wir als Familienunternehmen innerhalb der KVG fühlen uns den Gemeinden, in denen wir agieren, verbunden und betrachten es als unsere Pflicht und als Chance, das gesellschaftliche Leben vor Ort aktiv mitzugestalten und zu fördern.

Die KVG bietet ihren Mitarbeitern einen sicheren Arbeitsplatz, wodurch das Gemeinwesen gestärkt und für Stabilität gesorgt wird. Über das weitere Engagement und die Höhe von Spendengeldern entscheidet die jeweilige Geschäftsführung individuell. In der Regel kommt das Engagement der Regionen vor allem sozialen Projekten und Hilfsorganisationen zugute.

19. Politische Einflussnahme

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

Als Unternehmen verhalten wir uns hinsichtlich der politischen Einflussnahme gegenüber unseren Mitarbeitern möglichst neutral und versuchen eine politische Einflussnahme so weit als möglich auch extern zu vermeiden.

Die KVG unterstützt keine Parteien oder politische Organisationen mit Spenden.

Das Unternehmen tätigt weder direkt noch indirekt Spenden oder Sachzuwendungen an Parteien, politische Organisationen oder politisch exponierte Personen.

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.

Verantwortlich für das Thema Compliance ist unsere Geschäftsführung. Das Unternehmen verpflichtet sich zur Einhaltung der einschlägigen Gesetze und sonstigen Bestimmungen (siehe Verhaltenskodex). In diesem sind Regeln zur Anti-Korruption und zu gesetzeskonformen Verhalten aufgeführt. Jeder Mitarbeitende wird zu Beginn seines Arbeitsverhältnisses zum Verhaltenskodex sensibilisiert und verpflichtet, diesen einzuhalten. Aufgrund unserer Unternehmensgröße, einer schlanken Organisationsstruktur und nur eines Standorts ist unser Unternehmen sehr transparent und kaum anfällig für Korruption.

Alle relevanten Prozesse in den Bereichen Einkauf und Vertrieb sind auf eine Doppelprüfung ausgelegt.

Einkaufsseitig darf keine Bestellung ohne vorherige Prüfung und Genehmigung gemäß unserer Unterschriftenrichtlinie verschickt werden. Jede eingehende Rechnung wird durch den Einkauf und die Buchhaltung sowie in größerem Stichprobenumfang durch die Geschäftsführung geprüft. Vertriebsseitig werden Angebote und Auftragsbestätigungen an Kunden ebenfalls ausschließlich nach Prüfung und Freigabe gemäß unserer internen Unterschriftenrichtlinie verschickt. Es findet eine vollständige und revisions sichere Archivierung aller relevanten Vorgänge statt.

Das Unternehmen wurde seit seiner Gründung im Jahr 1987 noch mit keiner Klage wegen wettbewerbswidrigem Verhalten und/oder Verletzung von Geheimhaltungspflichten konfrontiert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden. Unser einziger Geschäftsstandort ist in Staudt, Deutschland. Aufgrund unserer Unternehmensgröße und einer schlanken Organisationsstruktur ist unser Unternehmen sehr transparent und nicht anfällig für Korruption. Darüber hinaus verpflichtet sich



jeder Mitarbeitende den Verhaltenskodex des Unternehmens einzuhalten. In diesem sind Regeln zur Anti-Korruption und zu gesetzeskonformen Verhalten aufgeführt. Darüber hinaus gibt es keine explizite Risikoprüfung unseres Standorts auf Korruptionsrisiken.

Im Jahr 2021 wurden weder von intern noch von extern Korruptionsvorfälle gemeldet.

Im Jahr 2021 wurden weder Bußgelder noch nicht-monetäre Sanktionen aufgrund der von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich gegen das Unternehmen verhängt. Ebenso sind keine Ermittlungen in diese Richtung anhängig.