



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2022

Pfennigparade SIGMETA GmbH & PSG GmbH & BKG GmbH

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Kerstin Schleidt

Petuelring 108
80807 München
Deutschland

089 8393 8508
kerstin.schleidt@pfennigparade.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: 2022, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Firmen Pfennigparade BKG GmbH, Pfennigparade PSG GmbH und Pfennigparade SIGMETA GmbH sind der Business Bereich der Stiftung Pfennigparade. Die Stiftung Pfennigparade ist mit ihren 17 Gesellschaften eines der größten Zentren für Menschen mit und ohne Körperbehinderung. Seit die Pfennigparade Anfang der 1950er Jahre als Bürgerbewegung zur Bekämpfung der Polioepidemie gegründet wurde, begleitet sie Menschen mit Körperbehinderung und anderen Beeinträchtigungen - mittlerweile in allen Lebensphasen und Lebenswelten. Die maßgeblichen Ziele dabei sind Inklusion und gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung.

Im Business-Bereich der Pfennigparade bieten wir seit den 70er Jahren zahlreiche Dienstleistungen für Unternehmen von KMU bis Konzern an - und alles mit sozialem Faktor. Unsere professionellen Dienstleistungen erbringen wir aus der Zusammenarbeit unserer Werkstattgesellschaften (Besondere Werkstatt) und unserem Inklusionsunternehmen.

Unsere Unternehmen Pfennigparade PSG GmbH und BKG GmbH bilden gemeinsam die "Besondere Werkstatt" der Pfennigparade. Unser Geschäftsmodell basiert darauf, dass gut qualifizierte Fachleute, trotz ausgeprägter körperlicher Einschränkungen, die Möglichkeit bekommen, ihre Fachlichkeit unter Beweis zu stellen – und das auf der Basis sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse und leistungsgerechter Gehälter. Gleichzeitig wird ein geschützter Rahmen mit unterstützenden Angeboten durch das Reha-Management, den Psychologischen Dienst und weitere begleitende Dienste der Pfennigparade sichergestellt. Die Beschäftigten der Besonderen Werkstatt sind als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer steuer- und sozialabgabenpflichtig, aber auch wirtschaftlich unabhängig. Die Arbeit im Rahmen unserer Besonderen Werkstatt ist einzigartig in Deutschland.

Unser Inklusionsunternehmen Pfennigparade SIGMETA GmbH ist ein Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarkts und besteht aus Mitarbeitenden mit und ohne Behinderung. Die SIGMETA ermöglicht Menschen mit Behinderung die gleichen Arbeitsbedingungen wie Menschen ohne körperliche Einschränkungen.

Bei uns bündeln sich die unterschiedlichen Themen wie Förderung und Inklusion auf der einen Seite, sowie Effizienz und wirtschaftliches Handeln auf der anderen Seite. Mit unserem Team aus über 300 Mitarbeitenden mit und ohne Körperbehinderung erreichten wir im Jahr 2022 einen Umsatz von 23,2 Mio. € - und so gut wie ohne staatliche Förderungen.

Unsere vielfältigen Projekte bearbeiten wir über Dienst- und Werkverträge an unseren Standorten oder vor Ort bei unseren Auftraggebern. Die Schwerpunkte unserer Dienstleistungen liegen in der IT sowie in den kaufmännischen, technischen und gewerblichen Bereichen. Dadurch ermöglichen wir Menschen mit und ohne Behinderung, die am allgemeinen Arbeitsmarkt geringe oder eingeschränkte Chancen haben, aktiv am Berufsleben teilzunehmen.

Unsere Vision: Alle Menschen haben bei uns die gleichen Chancen und werden vollständig einbezogen. Wir sind stark durch Vielfalt und bieten viele professionelle Dienstleistungen an, damit unsere Kunden in der Geschäftswelt erfolgreich sind. Durch unser Handeln schaffen wir positive Beispiele für eine Arbeitswelt, in der Menschen mit und ohne Einschränkungen erfolgreich sein können und die langfristigen Wohlstand bringt.

Unsere Werte: **Menschlich:** Wir sehen immer zuerst den Menschen mit all seinen individuellen Stärken und seinen Lebensumständen. **Divers:** Bei uns können alle so sein, wie sie sind. Wir arbeiten respektvoll und wertschätzend miteinander. **Professionell:** Bei uns arbeiten hoch qualifizierte Fachleute in inklusiven, diversen Teams zusammen. Damit wir das Beste für unsere Kunden erreichen.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Wir stehen für Menschlichkeit, Professionalität und Diversität. Gerade die soziale Nachhaltigkeit ist daher in unserer DNA vorhanden. Um Nachhaltigkeit in allen drei Dimensionen (ökologisch, ökonomisch und sozial) in unserer Unternehmensstrategie zu verankern, wurde sie als ein wesentlicher Bestandteil in unsere 5-Jahres-Ziele mit aufgenommen. Ganz nach dem Motto: „Heute gestalten wir die grüne und soziale Wirtschaft von morgen“ finden sich so Nachhaltigkeit und lebensdienliches Wirtschaften in unserer Arbeit und unserem Bestreben durchgängig wieder.

Wir haben 2023 damit begonnen, Nachhaltigkeit in allen Unternehmensbereichen zu verankern und ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln. Um dabei nachvollziehbarer für Mitarbeitende, Kunden und andere Stakeholder zu sein und um glaubwürdig an dem Thema zu arbeiten, richten wir uns dabei nach den 17 Zielen für eine nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen aus (Sustainable Development Goals – SDGs). In einer ersten Analyse waren für uns die folgenden SDGs relevant, um unsere Unternehmensvision zu verwirklichen und zu einer nachhaltigen Welt beizutragen:

- SDG 4/ Hochwertige Bildung mit dem Ziel: Menschen sollen über Fähigkeiten verfügen, die ihnen eine Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit ermöglichen
- SDG 10 / Weniger Ungleichheiten mit dem Ziel: Alle Menschen sollen – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Herkunft oder sozialem und wirtschaftlichem Status – gleiche Möglichkeiten haben
- SDG 13/ Maßnahmen zum Klimaschutz mit dem Ziel: den globalen Temperaturanstieg auf 1,5 Grad begrenzen, globale Treibhaus-Neutralität

zur Jahrhundertmitte erreichen.

Die Auswahl der SDGs haben wir auf Grundlage unserer Unternehmensausrichtung, unseres täglichen Arbeitens und unserer zukünftigen Herausforderungen getroffen. Im Mittelpunkt standen immer die Fragen nach dem „Was können wir beitragen und warum wollen wir das machen?“

Das „Wie“, also die Konkretisierung dieser SDGs in konkrete Ziele und das „Was“, die Überführung in konkrete Maßnahmen sind momentan in der Bearbeitung. Finalisiert werden sie 2024. Ein wichtiger Bestandteil hierbei ist bereits die Wesentlichkeitsanalyse, die sich mit den Chancen und Risiken sowie unseren Stakeholdern auseinandersetzt ([siehe Kriterium 2 – Wesentlichkeit](#)).

Unsere Maßnahmen

Neben den strategischen Maßnahmen haben wir bereits weitere Maßnahmen geplant, die uns bei der Realisierung unserer Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie helfen:

- Wir werden 2024 unseren CO₂-Fußabdruck erstmalig bestimmen und in diesem Zuge wichtige Handlungsfelder identifizieren. Daraus werden wir für die folgenden Jahre ein wirksames Umweltprogramm entwickeln, um unseren CO₂-Fußabdruck nachhaltig zu verringern.
- Wir werden unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung weiter etablieren und professionalisieren, um unsere Fortschritte und unser Engagement zu unterstreichen. Start ist hierbei bereits 2023 – ohne dazu verpflichtet zu sein.
- Wir führen 2023 ein erstes Eco-Mapping in unseren Räumen durch, um bereits erste, wirksame Maßnahmen zur ökologischen Nachhaltigkeit umsetzen zu können und eine gute Basis für 2024 zu haben. Hierfür bilden wir ein Projektteam, das sich gemeinsam die Räume anschaut und auf Basis der Befunde erste Maßnahmen einleitet.

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.

Wir sind ein Sozialunternehmen. Unser Ziel ist ein unkompliziertes Miteinander

von Menschen mit und ohne Behinderung. Dafür arbeiten wir jeden Tag. In unseren drei Unternehmen arbeiten Menschen mit und ohne Behinderung zusammen. Dadurch wirken wir auf den sozialen Aspekt der Nachhaltigkeit ein.

Nachhaltigkeit in allen drei Dimensionen wird in unserer täglichen Arbeit immer relevanter, da unsere Kund*innen diese Aspekte verstärkt von uns einfordern. Wir erkennen die Bedeutung von Nachhaltigkeit für unsere Gesellschaft und für uns alle. Daher ist Nachhaltigkeit ein Bestandteil unsere Strategie.

Zur weiteren Identifizierung individueller Nachhaltigkeitsaspekte wurden mit Mitarbeitenden und Stakeholdern relevante Themen gesammelt. Diese Themen beruhen auf der Grundlage interner Prozesse, sowie Anmerkungen Seitens der Mitarbeitenden und unserer Stakeholder. In verschiedenen Workshops wurde über Stakeholder, ihre nachhaltigkeitsrelevanten Anforderungen, mögliche Maßnahmen usw. gesprochen. Daraus entstand eine Sammlung von relevanten Themen, die in einer Matrix priorisiert, welche die Inside-out und Outside-in Perspektiven sind, sowie das Wissen über die Stakeholder-Sicht zu den Themen.

Zu den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen, die durch die Geschäftstätigkeiten der PSG GmbH, der BKG GmbH und der SIGMETA GmbH beeinflusst werden können, zählen insbesondere:

Dauerhaft tragfähiges Geschäftsmodell

Die finanzielle Stabilität und ein stetiges ökonomisches, langfristiges und stabiles Wachstum ist von größter Bedeutung für das Bestehen und Wirken unserer Unternehmen. Dies setzt eine zuverlässige Qualität unserer Dienstleistungen zu einem stabilen Preis, die erforderlichen Nachhaltigkeitszertifikate für unsere Kund*innen und die Einbeziehung der Mitarbeitenden voraus. Daraus ergibt sich dann die Chance, den Mitarbeitenden dauerhaft eine Möglichkeit zur Beschäftigung und sozialen Halt zu geben.

Zuverlässigkeit als umweltbewusster Geschäftspartner und Nachhaltigkeit in der Lieferkette

Unsere Geschäftspartner*innen und Lieferant*innen fordern Zuverlässigkeit, Nachweise für ein nachhaltiges Wirtschaften, ein partnerschaftliches Verhalten und Angebote auf dem neuesten Stand der Technik. Wir sind uns unserer ökologischen Verantwortung bewusst und handeln im Rahmen unserer, durch das Geschäftsmodell und die Philosophie sowie der Strategie der Stiftung Pfennigparade vorgegebenen Möglichkeiten. Auch sind wir uns der Verantwortung im Rahmen der Lieferkette bewusst. Darüber hinaus ist ein Teil der Unternehmensgruppe zusätzlich nach den SAQ-Standards ausgerichtet und zertifiziert. Dabei handelt es sich um Leitprinzipien der Automobilindustrie zur Verbesserung der Nachhaltigkeit in der gesamten Lieferkette hinsichtlich Menschen und Umwelt, sozialer und ökologischer Leistung.

Die Mitarbeitenden im Fokus

Unser Erfolg ist im Wesentlichen von den Mitarbeitenden abhängig. Dabei steht die Selbstorganisation, ein produktives Arbeitsklima und das Bereitstellen von digitalen und zeitgemäßen Arbeitsplätzen im Vordergrund. Durch zuverlässige und klare Kommunikation, sowie durch einen fairen Umgang mit und unter den Mitarbeitenden fördern wir unsere Bindung. Weiterhin sind eine stetige Fort- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden förderlich für das Arbeitsklima. Zu jeder Zeit liegt uns dabei die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz unserer Mitarbeitenden am Herzen.

Zu den exogenen Nachhaltigkeitsthemen, die auf unsere Geschäftstätigkeiten einwirken gehören:

Klimawandel und Anpassung an den Klimawandel

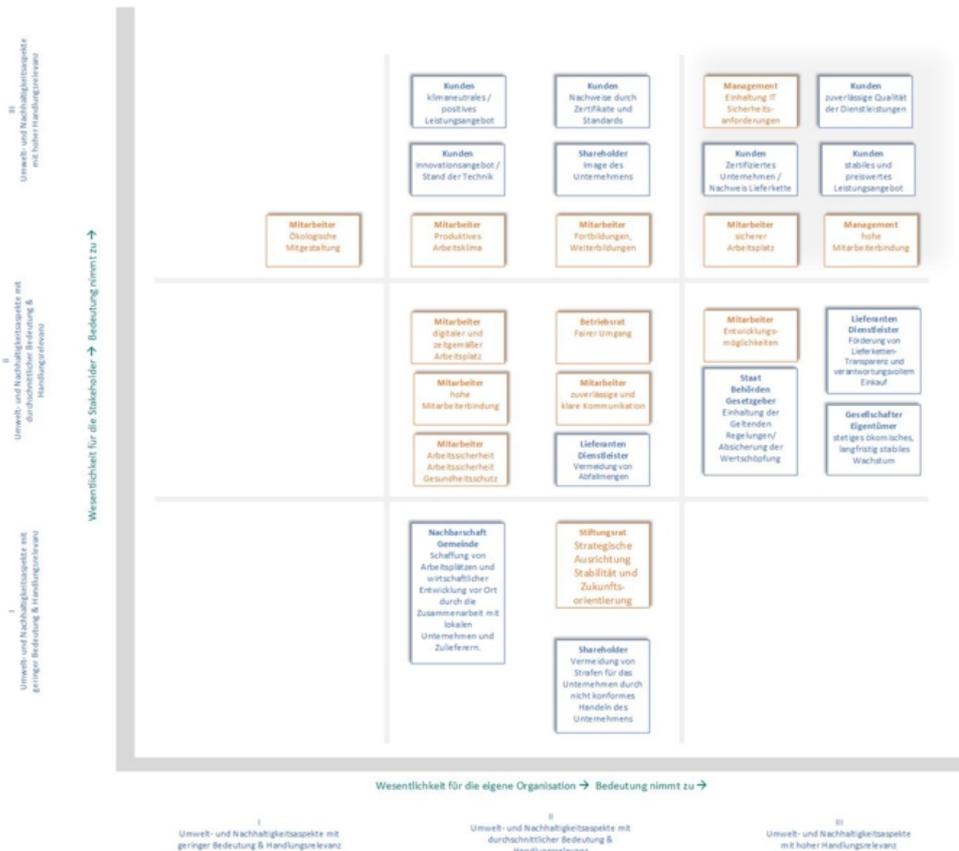
Das Thema Treibhausgase und CO₂ Neutralität ist sowohl als Inside-out als auch als Outside-in-Perspektive wesentlich. Einerseits tragen wir durch unser Handeln zur Verringerung der CO₂ Belastung bei, andererseits ist uns bewusst, dass der Klimawandel verschiedene Auswirkungen auf unser Unternehmen hat. Der Klimawandel hat für unsere Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung eine starke Auswirkung, daher sind wir uns unserer Verantwortung als nachhaltiges Unternehmen sehr bewusst.

Gesetze und Vorschriften

Nachhaltige Themen gewinnen zunehmend an politischer Bedeutung. Allerdings steigt somit auch der finanzielle und personelle Aufwand, der zur Einhaltung der zunehmenden Gesetze und Vorschriften notwendig ist. Als kleines, soziales Unternehmen gilt es hier einen pragmatischen und sinnvollen Weg zu finden alle Vorschriften zu erfüllen und weiterhin arbeitsfähig zu bleiben.

Informationssicherheit / Cybersecurity

Die Integrität, Vertraulichkeit und Verfügbarkeit von Informationen ist ebenfalls ein wesentliches Thema mit Inside-out und Outside-in Faktoren. Aus Sicht von Stakeholdern wie z.B. Kund*innen, dem Gesetzgeber, und Geschäftspartner*innen, ist die Gewährleistung von Informationssicherheit eine wichtige Anforderung. Als Partner der Automotivbranche ist eins unserer Unternehmen daher auch nach dem aktuellen TISAX-Standard zertifiziert.



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.

Bisher war unser nachhaltiges Handeln nur unzureichend in unseren Unternehmenszielen verankert. Es hat sich bisher weitestgehend auf die Erfüllung unseres sozialen Auftrags beschränkt. Seit dem Jahr 2022 unternehmen wir erste Schritte, um uns in den anderen Aspekten der Nachhaltigkeit zu verbessern. Da unsere Unternehmen „nur“ Dienstleistungen für unsere Kunden erbringen, haben wir keine eigene Produktion, Entwicklung etc. Unsere Belegschaft besteht aus Menschen mit und ohne Körperbehinderung, die im Rahmen von Werkverträgen Ihre Qualifikationen und ihr fachliches Know-How für unsere Kunden einsetzen. Dies findet in unseren Räumlichkeiten oder auch vor Ort beim Kunden statt z.B. im Fuhrparkmanagement, im Bereich kaufmännische Dienstleistungen oder im IT-Servicedesk. Deshalb haben wir uns 2022 ohne konkrete Zielvorgaben darauf konzentriert, unseren allgemeinen Energieverbrauch in unseren Räumlichkeiten zu minimieren.

Die enorme Wichtigkeit nachhaltigen Handelns ist uns dabei in den letzten Jahren bewusst geworden, sodass wir in den kommenden Jahren verstärktes Augenmerk darauflegen werden. Wir haben die Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals – SDGs) der Vereinten Nationen für uns interpretiert und werden passende Maßnahmen daraus ableiten. Unterstützt werden wir dabei vom übergeordneten Facharbeitskreis Nachhaltigkeit der Stiftung Pfennigparade.

In einer ersten Analyse waren für uns die folgenden SDGs relevant, um unsere Unternehmensvision zu verwirklichen und zu einer nachhaltigen Welt beizutragen:

SDG 4/ Hochwertige Bildung

Unser Ziel: Menschen sollen über Fähigkeiten verfügen, die ihnen eine Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit ermöglichen

Über allem steht unser Auftrag, Menschen mit Behinderungen im Arbeitsmarkt zu verankern. Dafür haben wir unsere, in Deutschland einzigartige Werkstatt. Hier erhalten gut qualifizierte Fachleute, trotz ausgeprägter körperlicher Einschränkungen, die Möglichkeit, ihre Fachlichkeit unter Beweis zu stellen – und das auf der Basis sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse und leistungsgerechter Gehälter. Gleichzeitig wird ein geschützter Rahmen mit unterstützenden Angeboten durch das Reha-Management, den Psychologischen Dienst und weitere begleitende Dienste der Pfennigparade sichergestellt. Die Beschäftigten der Besonderen Werkstatt sind als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer steuer- und sozialabgabenpflichtig, aber auch wirtschaftlich unabhängig. In allen Bereichen besteht eine enge Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen mit und ohne Behinderung unseres Inklusionsunternehmens Pfennigparade SIGMETA. Die Erfüllung unseres Auftrags wird auch weiterhin oberste Priorität haben und wird daher auch in unserer Strategie Bestand haben. Um noch mehr Menschen die Möglichkeit zu geben selbstbestimmt zu leben und zu arbeiten, wollen wir unseren sozialen Auftrag erweitern. Diese Erweiterung um Menschen aus unterschiedlichen Beeinträchtigungsgruppen (z.B. Autismus) ist einer der strategischen Hauptziele für die kommenden Jahre und wird daher ebenfalls priorisiert behandelt.

SDG 10 / weniger Ungleichheiten

Unser Ziel: Alle Menschen sollen – unabhängig von Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Herkunft oder sozialem und wirtschaftlichem Status – gleiche Möglichkeiten haben

Wir sind stark durch Vielfalt. Das steht bereits in unserer Vision und danach handeln wir. Wir werden weiterhin Chancengleichheit fördern, sei es für Menschen mit Körperbehinderung oder anderen Bedürfnisträgern. So tragen wir zu nachhaltigem Wirtschaftswachstum bei und stärken den sozialen Zusammenhalt unserer Gesellschaft. Im Jahr 2024 werden wir unsere

Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung über beide Firmen bei 60% halten und unsere Arbeit in gemischten, inklusiven Teams weiter fördern.

Zudem wollen wir unsere Werte Diversität und Menschlichkeit noch tiefer in unserer Unternehmenskultur und in unserer täglichen Arbeit verankern mit dem Ziel, die Bindung und Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden noch weiter zu erhöhen. Dafür werden wir unseren Verhaltenskodex ab 2024 aktualisieren, um eine bessere Grundlage für unsere vielfältige Zusammenarbeit zu schaffen.

SDG 13/ Maßnahmen zum Klimaschutz

Unser Ziel: den globalen Temperaturanstieg auf 1,5 Grad begrenzen, globale Treibhaus-Neutralität zur Jahrhundertmitte erreichen.

Wir werden in Jahr 2024 unseren CO₂-Fußabdruck erstmalig bestimmen und im Zuge dessen wichtige Handlungsfelder identifizieren. Daraus werden wir für die folgenden Jahre ein wirksames Umweltprogramm entwickeln, um unseren CO₂-Fußabdruck langfristig zu verringern. Die dargestellte Reihenfolge entspricht keiner Rangfolge, sondern orientiert sich an der Nummerierung der SDGs. Die oben genannten Ziele sind in unserer Unternehmensstrategie verankert und werden dementsprechend nachverfolgt und kontrolliert. Verschiedene Unternehmensbereiche sind bei der Erarbeitung und Umsetzung involviert und die unterschiedlichen Führungs- und Kontrollgremien innerhalb der Stiftung überwachen die Ergebnisse.

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.

Da die Wertschöpfung unserer Unternehmen aus der Erbringung von Dienstleistungen besteht, haben wir keine eigene Produktion, Entwicklung o.ä. Die durch unsere Arbeit entstehenden ökologischen, ethischen und sozialen Nachhaltigkeitsrisiken entlang der Wertschöpfungskette bewerten wir deshalb als gering. Nichtsdestotrotz verfolgen und optimieren wir in dem uns möglichen Rahmen unsere Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette im Sinne der Nachhaltigkeitsziele.

Bei der Auswahl und Qualifizierung sowie in der Zusammenarbeit mit Dienstleistern und Lieferanten sind uns schon aufgrund unseres Unternehmenszwecks vor allem ethische, aber auch ökologische und soziale, Nachhaltigkeitsaspekte wichtig. Um sicherzustellen bzw. zu prüfen, dass unsere Lieferanten unseren Nachhaltigkeitsanforderungen gerecht werden, nutzen wir seit 2023 einen Selbstauskunftsbogen für Lieferanten zur Einschätzung der

managementrelevanten Themen. Dieser ist in die folgenden vier Bereiche unterteilt: Allgemein, Qualitätsmanagement- und Umweltmanagement, Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz und unsere „Nachhaltigkeitsanforderungen an Lieferanten“. Basierend auf dem aufgefüllten Selbstauskunftsbogen bewerten wir die Zusammenarbeit mit Lieferanten und leiten ggf. entsprechende Maßnahmen ein.

Zum aktuellen Berichtszeitpunkt arbeiten wir zudem an dem Aufbau einer Risikobeurteilung nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Die Risikobewertung soll künftig unseren nachhaltigen Lieferantenauswahlprozess stärken. Mit Vertragsabschluss und während der Zusammenarbeit folgen wir einem festgelegten Bewertungs- und Qualifizierungsprozess. Hierbei wird die Leistung der Dienstleister und Lieferanten in regelmäßigen Abständen bewertet und bei Bedarf werden Maßnahmen zur Verbesserung der Leistung bei Lieferanten gefordert.

Des Weiteren thematisieren wir mit unseren Geschäftspartnern – je nach Art und Intensität der Beziehung – regelmäßig anlassbezogene nachhaltigkeitsrelevante Fragestellungen, sei es bilateral oder im Rahmen von Kooperationen und Initiativen. Ab Ende 2023 sind unsere „Nachhaltigkeitsanforderungen an Lieferanten“ verpflichtender Bestandteil der Verträge mit unseren Geschäftspartnern, welche unsere Mindestanforderungen an Arbeitsbedingungen und Umweltstandards definieren. Verstoßen unsere Geschäftspartner gegen diese Anforderungen, kann dies auch zur Beendigung der Zusammenarbeit führen. Gegebenenfalls können sogar rechtliche Konsequenzen folgen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Zur Erreichung unserer Unternehmens-, Nachhaltigkeits-, Qualitäts- und Umweltziele verpflichtet sich die Unternehmensführung, die folgenden Punkte ständig weiterzuentwickeln:

- Wirtschaftliches Handeln und Existenzsicherung unserer Unternehmen
- Proaktive Berücksichtigung aller gesetzlichen und sonstigen relevanten Vorschriften
- Kontinuierliche Verbesserung unserer Qualitätsstandards, des Arbeitsschutzes und des Beitrags für die Gesellschaft
- Schulung und Motivierung der Mitarbeitenden zur Sicherung der Verantwortung, Qualität und Umweltstandards in allen Bereichen
- Partnerschaftliches Verhältnis zu unseren Geschäftspartnern
- Effektiver und effizienter Einsatz vorhandener Ressourcen

Wir begreifen uns vor allem als Unternehmen, welches Engagement und Schaffenskraft aus dem vertrauensvollen und konstruktiven Miteinander der Mitarbeitenden, Geschäftspartner und Kunden zieht. Unsere Kultur ist von den Werten Menschlichkeit, Diversität und Professionalität geprägt. Die Verantwortlichkeiten zu sozialer Nachhaltigkeit, Compliance / Unternehmensethik, ökologische Nachhaltigkeit sowie Nachhaltigkeitsrisikomanagement / Menschenrechte sind benannt und besitzen die notwendigen Kompetenzen. Sie können aufgrund ihrer Stellung und Rolle im Unternehmen ihre Aufgaben umsetzen.

Die oben genannten Verantwortlichen setzen die Themen operativ um, verantwortet werden die Themen in unserer Geschäftsführung. Dadurch, dass unsere Nachhaltigkeitsstrategie in unserer Unternehmensstrategie verankert ist, sind zudem weitere Unternehmensbereiche in der Verantwortung und Umsetzung einzelner Nachhaltigkeitsthemen beteiligt.

Unser Handeln richtet sich nach unserem Verhaltenskodex (Code of Conduct). Dieser Verhaltenskodex gibt grundlegende Anweisungen zu den zentralen Handlungsprinzipien. Er definiert unsere gemeinsamen Ziele in Bezug auf integriertes Verhalten und zeigt auf, wie alle Mitarbeitenden dazu beitragen können. In Übereinstimmung mit dem geltenden Recht, gilt er überall dort, wo wir tätig sind.

In unserem Verhaltenskodex nehmen wir u.a. Stellung zur sozialen

Verantwortung bzw. zu Menschenrechten (inklusive Kinderarbeit, Zwangsarbeit und moderne Sklaverei) und gerechter Behandlung sowie Chancengleichheit. Folgende Themen sind außerdem im Verhaltenskodex geregelt:

- Respekt am Arbeitsplatz
- Bestechung, Korruption und Zahlung von Schmiergeldern
- Zuwendungen
- Interessenskonflikte
- Wettbewerbs- und Kartellrecht
- Ausfuhrkontrolle
- Lieferanten
- Gesundheit und Sicherheit
- Umwelt
- Finanzielle Verantwortung und Integrität
- Datenschutz, Vertrauliche Informationen und Unterlagen
- Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
- Spenden und Sponsoring

Wir unterziehen unseren Verhaltenskodex 2024 einer ausführlichen Prüfung und überarbeiten diesen anschließend. Wenn Mitarbeitende Kommentare und Vorschläge zum Inhalt des Verhaltenskodex oder zu unseren anderen Grundsätzen und Standards haben, sind sie eingeladen diese der Ansprechperson für Compliance mitzuteilen. Wir freuen uns auf jeden Blickwinkel und setzen auf aktives Mitwirken der Mitarbeitenden.

6. Regeln und Prozesse

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

Gemäß unserer Unternehmensphilosophie ist unsere Organisationsstruktur prozessorientiert aufgebaut. Die Dokumentation umfasst sämtliche Prozessgruppen und Einzelprozesse, um die Anforderungen der Stakeholder zu erfüllen und die geforderten Leistungen für unsere Kunden sowie für das Unternehmen selbst zu erbringen.

Wir arbeiten anhand von ISO 9001, um unsere Qualität aufrecht zu erhalten und stringente Prozesse einzuhalten. Des Weiteren arbeiten wir mit dem Informationssicherheitssystem TISAX.

In dieses Qualitätsmanagement wird auch das Thema Nachhaltigkeit zu großen Teilen eingefügt, um die Qualität, zuverlässige Prozesse und die Umsetzung zu gewährleisten.

Ein Prozess stellt eine logische Abfolge von Aktivitäten dar, die in gegenseitiger Abhängigkeit zueinanderstehen, um Produkte oder Dienstleistungen zu erstellen und einen Mehrwert durch den Einsatz von Ressourcen zu generieren. Unsere Prozesse dienen dem Erreichen betrieblicher Ziele, einschließlich der Nachhaltigkeitsziele.

Die Darstellung des Prozessablaufs erfolgt in Form eines Flussdiagramms (Flow-Chart). Eine Prozessbeschreibung umfasst dabei die Aufgabenstellung („WAS“ ist zu tun?) sowie die Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten. Das „WIE“ wird in weiterführenden Dokumenten, den sogenannten „mitgeltenden Dokumenten“, beschrieben.

Eine korrekte Beschreibung der Schnittstellen zwischen den Prozessen ist von großer Bedeutung. Dazu werden Start- und Endereignisse eines Prozesses eindeutig festgelegt. Das Endereignis eines Prozesses fungiert zugleich als Startereignis für den nachfolgenden Prozess und bildet somit die Schnittstelle zwischen ihnen. Dadurch werden auch die Wechselwirkungen zwischen den Prozessen dargestellt.

Die Prozesslandkarte bildet die Grundlage und enthält die hierarchisch strukturierten Prozessgruppen und Prozesse. Dabei zeigt sie vier Prozesshierarchien

A. Vorgaben/ Prinzipien

Die unter A beschriebenen Vorgaben, Regelungen, Anweisungen, Richtlinien, etc. gelten für die Gesamte Gruppe Pfennigparade und sind Vorgaben vom Vorstand, Zentralbereichen und Stabsstellen.

B. Führungsprozesse / Business Development

Mit den Führungsprozessen wird eine klar definierte Struktur unseres Unternehmens dargestellt. Dazu werden Ziele festgelegt und deren Erfüllung systematisch in der Managementbewertung überwacht und Maßnahmen zur Erfüllung der Ziele abgeleitet.

C. Wertschöpfungsprozesse (Kernprozesse)

Unsere Wertschöpfungsprozesse richten sich an den Anforderungen unserer Kunden aus. Daraus ergibt sich eine kontinuierliche Anpassung an die Forderungen und Wünsche unserer Kunden unter ethischen Normen und Regeln.

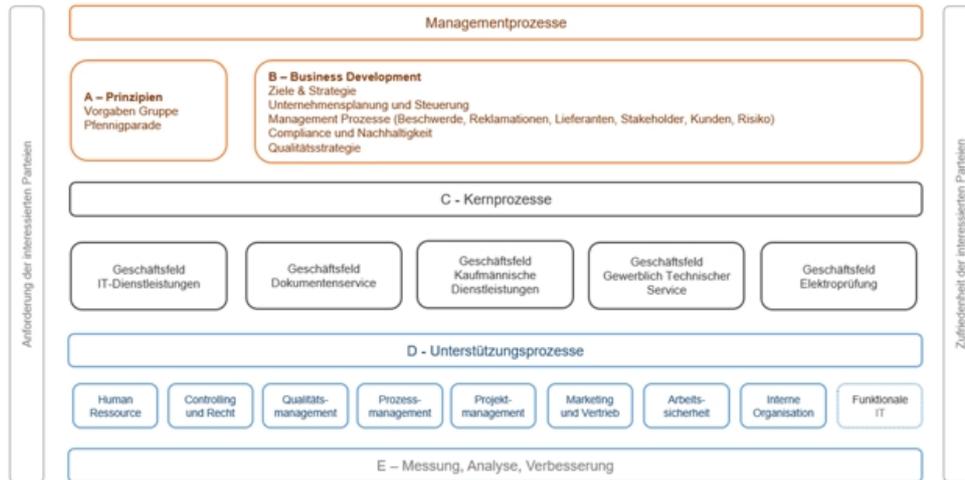
D. Unterstützungsprozesse

Zum reibungslosen Ablauf der Wertschöpfungsprozesse werden Unterstützungsprozesse zur Verfügung gestellt. Damit wird die Umsetzung der Kundenforderungen sichergestellt.

E. Auswertung, Analysen, Verbesserungen

Zur kontinuierlichen Verbesserung unserer Arbeitsabläufe und Prozesse werden relevante Informationen wie zum Beispiel Lieferantenbewertung, Kundenbewertung, kontinuierliche Verbesserungen, Ergebnisse aus den internen und externen Audits dokumentiert, bewertet und geeignete Maßnahmen getroffen.

PROZESSLANDSCHAFT



Die Verantwortlichkeiten für die Prozessgruppen und Prozesse sind in Form von Rollen beschrieben und den entsprechenden Personen namentlich zugewiesen. Dabei sind folgende Rollen definiert:â€

Rollenbezeichnung	Rollenbeschreibung
Qualitätsmanager*in	Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung des Managementsystems
Umweltmanagementbeauftragte*r	Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung des Umweltmanagementsystems
Prozessverantwortliche*r	sind für die zielorientierte Gestaltung, Durchführung und Steuerung von Prozessen verantwortlich
Ergebnisverantwortliche*r	sind für die Zielausrichtung und Erfolgsmessung der Prozessleistung anhand nachhaltiger Kennzahlen verantwortlich
Durchführungsverantwortliche	Sind für die Umsetzung der Prozesse verantwortlich
Sicherheitsbeauftragte*r	Unterstützung des Unternehmens bei der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten
Qualitätsmoderator*in	Teamspezifische Rolle in der Selbstorganisation, welche angesprochene Qualitätsthemen in das Team trägt. Weiterhin Bündelung von in der Produktion aufgetretenen Qualitätsthemen und Vorstellungen in Reviews

Neben der Verankerung der Nachhaltigkeitsthemen in unserem Qualitätsmanagement und damit in unseren Prozessen, werden wir das Thema Nachhaltigkeit in unseren

Verhaltenskodex integrieren. Außerdem wird es unterschiedliche Schulungen und Workshops ab 2024 zu den verschiedenen Aspekten der Nachhaltigkeit geben.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Die Planung und Überwachung unserer Unternehmensziele ist durch das Managementsystem festgelegt. Die Projektüberwachung während verschiedener Phasen ist in der Prozessdokumentation beschrieben. Eine Überwachung und Auswertung der operativen Prozesse erfolgt auf Basis der festgelegten Prozessgruppenkennzahlen (z.B. auf Basis von Fehler- / Schadensmeldungen). Damit haben wir einen umfangreichen Satz an Leistungsindikatoren, der auch dazu dient, die nachhaltigkeitsrelevante Leistung stets im Blick zu haben.

Um die Ziele kontinuierlich und systematisch weiterzuentwickeln, erfolgen regelmäßige Bewertungen. Die Überwachung der Wirksamkeit des Managementsystems erfolgt im Rahmen der internen und externen Audits und der Managementbewertung. Dadurch wird auch unsere Nachhaltigkeitsleistung kontinuierlich verbessert.

Wir werden 2024 erstmalig unseren CO2-Fußabdruck analysieren lassen und planen, diesen mit derselben Systematik fortlaufend messen zu lassen.

Des Weiteren wurden bereits für die Themen Umwelt, Mitarbeitende und Arbeitsschutz folgende Kennzahlen definiert:

- Umwelt managen: Strom-, Fernwärme- und Wasserverbrauch
- Arbeitssicherheit managen: Meldepflichtige Arbeitsunfälle absolut
- Personal: Bindung und Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden
-

Bewertung der Einhaltung rechtlicher Vorschriften und anderer Anforderungen

Wir stellen sicher, dass alle relevanten Tätigkeiten, Prozesse und Einsatzbereiche rechtskonform ablaufen bzw. organisiert sind. Zu diesem Zweck wird in regelmäßigen Abständen die Übereinstimmung mit den rechtlichen Anforderungen und sonstigen eingegangenen Verpflichtungen (z.B.

Behördenauflagen, Kundenanforderungen) überprüft, bewertet und dokumentiert.

Interne Audits

Die Bewertung der Einhaltung rechtlicher Vorschriften und anderer Anforderungen erfolgt im Rahmen der internen Audits. Die Ergebnisse werden durch die Geschäftsführung bei der Managementbewertung betrachtet. Diesbezügliche Entscheidungen und Maßnahmen gehen in den Bericht über das Ergebnis der Managementbewertung mit ein.

Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten

Die Datenquellen, die zur Ermittlung der Kennzahlen verwendet werden, werden dokumentiert. Die Berechnungsmethodik wird kontinuierlich beibehalten, um sicherzustellen, dass die Daten über die Zeit hinweg vergleichbar und konsistent bleiben. Falls Änderungen an der Berechnungsmethodik vorgenommen werden, werden diese begründet und dokumentiert.

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.

Unsere Verpflichtung zur Inklusion von Menschen mit Körperbehinderung und damit zur Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung ist in den Statuten und im Leitbild der Stiftung Pfennigparade verankert. Diesen Auftrag nehmen auch die Firmen Pfennigparade BKG GmbH, Pfennigparade PSG GmbH und Pfennigparade SIGMETA GmbH seit Jahrzehnten wahr. Die gesellschaftliche Verantwortung ist eng verbunden mit unseren Kundenbeauftragungen. Unsere Kunden ermöglichen durch ihre Auftragsvergabe an uns, dass Menschen mit Behinderung eine echte Chance in der Arbeitswelt erhalten. Gleichzeitig beweisen diese Unternehmen soziales Engagement im direkten unternehmerischen Umfeld.

Unser langfristiger Erfolg hängt davon ab, dass wir diese/unsere einmalige Unternehmenskultur mit allen geteilten Werten und einem hohen ethischen Anspruch schützen: durch unser vorbildliches ethisches Handeln als verantwortungsbewusster Arbeitgeber und als vertrauenswürdiger Geschäftspartner.

Wir handeln nach unseren Grundwerten: Wertschätzung & Gleichbehandlung,

Förderung, Integrität, Achtsamkeit, Fairness, Transparenz und Loyalität. Diese Werte sichern ein sozialverträgliches Miteinander im Unternehmen sowie die Verwirklichung der unternehmerischen Aufgaben. Zudem gestalten wir unser Handeln menschlich, unsere Mitarbeitenden divers und unsere Arbeit professionell.

Unser Verhaltenskodex definiert, was wir uns in Bezug auf integriertes Handeln zum Ziel gesetzt haben (siehe dazu auch [Kriterium 5 – Verantwortung](#)).

Wir halten uns an und handeln regelkonform nach geltendem deutschem Recht. Bei Unklarheiten wird die juristische Abteilung der Stiftung Pfennigparade beratend hinzugezogen, um Gesetzesverstöße unter allen Umständen zu vermeiden.

Unsere Mitarbeitenden werden in einem Arbeitsvertragszusatz auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verpflichtet. Der faire Umgang miteinander ist der zentrale Punkt des AGG, der Menschen vor Benachteiligung schützt. Eine Benachteiligung wegen Alter, ethnischer Herkunft und Rasse, Hautfarbe, Religion, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder Ausdruck der Geschlechtlichkeit oder politischer Überzeugung wird nicht geduldet. Auch Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sind für uns inakzeptabel. Einer unserer drei Kernwerte ist die Diversität. Das heißt, dass Vielfalt, Menschlichkeit und respektvoller Umgang bei uns das höchste Gut darstellen. Bei uns dürfen alle so sein, wie sie sind.

Die Geschäftsführung unterstützt Mitarbeitende bei der Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen, erkennt Leistungen an und honoriert diese angemessen.

Wir bekennen uns ohne jede Einschränkung zum fairen Wettbewerb und zur fairen Vertragsgestaltung gegenüber unseren Geschäftspartnern. Wir halten geltende Wettbewerbs- und Kartellgesetze ein. .

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.

Bei der Vergütung der Mitarbeitenden beachten wir grundsätzlich die gesetzlich garantierten Mindestentgelte. Wir zahlen ortsübliche Gehälter, die sich

angelehnt an den Metalltarif berechnen.

Die Arbeitszeit der Mitarbeitenden orientiert sich ebenfalls am Manteltarifvertrag der Bayrischen Metall- & Elektroindustrie wie auch der jedem Mitarbeiter zukommende regelmäßig bezahlte Erholungsurlaub. Unsere schwerbehinderten Mitarbeitenden erhalten selbstverständlich ihren gesetzlich geregelten Schwerbehindertenzusatzurlaub.

Neben den monetären Anreizen bieten wir verschiedene Anreize zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie zur Gesundheitsvorsorge.

Zum Berichtszeitpunkt gibt es im Unternehmen jedoch noch keine konkreten, zeitlich fixierten Zielvereinbarungen und Vergütungen, die sich am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen orientieren. Da die strategischen Ziele auch Nachhaltigkeitsaspekte beinhalten, werden Zielvereinbarungen zu Nachhaltigkeitsthemen im Laufe des Jahres 2024 beschlossen werden. Vergütungen, die sich an Nachhaltigkeitszielen orientieren sind jedoch nicht geplant.

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.

Alle Mitarbeitenden bekommen ein Grundgehalt und eine leistungsbasierte Vergütung. Für die Geschäftsführung und die Führungsrunde ist die leistungsbasierte Vergütung an die Erreichung der gemeinsamen Unternehmensziele geknüpft und bewegt sich im Rahmen von 3 bis max. 10 % des Jahresgrundgehalts. Es gibt keine aktienbasierte Vergütung und

keine weiteren Boni.

Im Berichtsjahr 2022 gab es keine Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz.

Es gab einen Aufhebungsvertrag. Die Abfindung wurde im Rahmen der üblichen sogenannten Regelabfindung ausgezahlt.

Im Berichtsjahr 2022 gab es keine Rückforderungen.

Es gibt keine betriebliche Altersversorgung. Die Geschäftsführung und die Prokuristen bekommen eine geringfügige Ergänzung bei einer externen Direktversicherung als Bestandteil der Gesamtvergütung.

Im Berichtsjahr 2022 gab es keine Verknüpfung der Vergütungspolitik mit ökologischen und sozialen Themen.

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.

Das erfragte Verhältnis beträgt 2,747.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Das Stakeholder-Management ist ein wesentlicher Bestandteil unseres integrierten Managementsystems. Wir erkennen die Bedeutung einer engen Zusammenarbeit mit unseren Stakeholdern an, um deren Erwartungen zu verstehen und darauf eingehen zu können. Durch regelmäßigen Dialog auf Augenhöhe und den Austausch von Informationen fördern wir eine transparente und vertrauensvolle Beziehung zu unseren Stakeholdern. Die

gewonnenen Erkenntnisse dienen als Grundlage für unsere Entscheidungsfindung und ermöglichen es uns, gezielte Maßnahmen zu ergreifen, um die Bedürfnisse unserer Stakeholder zu erfüllen und langfristige, nachhaltige Beziehungen aufzubauen. Viele unserer Beziehungen führen wir seit Jahrzehnten. Wir streben damit nach einer ständigen Weiterentwicklung unseres Unternehmens im Sinne von Kunden-, Nachhaltigkeits- und Marktanforderungen und den Anforderungen aller interessierten Gruppen.

Im Rahmen einer Umfeldanalyse wurden die Anspruchsgruppen analysiert und in der Stakeholder-Matrix ([siehe Kriterium 2 – Wesentlichkeit](#)) zusammengefasst. Folgende Anspruchsgruppen wurden identifiziert:

- Mitarbeitende
- Management
- Stiftungsrat
- Konzern / Schwestergesellschaften
- Betriebsrat
- Kunden
- Lieferanten / Dienstleister
- Geldinstitute / Banken
- Staat / Behörden / Gesetzgeber
- Gesellschafter / Eigentümer
- Gesellschaft / Öffentlichkeit
- Nachbarschaft / Gemeinde
- Presse / Soziale Medien
- Verbände / Nicht-Regierungsorganisationen
- NORM-Institute
- Zukünftige Generationen

Deren Anforderungen werden regelmäßig ermittelt und über Kundenzufriedenheit, Risikoanalyse, Reklamationserfassung und Ursachenanalyse, Mitarbeiterrückmeldungen, Betriebsversammlungen, interne Audits, Arbeitssicherheit, Normen und Gesetze, überwacht. Unsere Bewertung erfolgt über den Einfluss des Stakeholders und deren Wirkung auf unsere Gesellschaften. Zur vereinfachten Kategorisierung wurde auf das 3-Punkte Verfahren zurückgegriffen. (1 – niedrig, 2 – mittel, 3 – hoch). Wir unterscheiden weiterhin in interne und externe Stakeholder. Aus den Erwartungen unserer Stakeholder leiten wir geeignete Maßnahmen zur Erreichung ab.

Interessierte Partei	Einfluss - Wirkung	Intern - extern	Erwartungen der Stakeholder	Maßnahmen zur Erreichung der Erwartungen
Mitarbeitende	E-2-mittel W-3-hoch	intern	Sichere Arbeitsplätze Leistungsgerechte Bezahlung Einhaltung gesetzlicher Regelungen	Anpassung der Gehaltsstruktur an Inflation Jährliche LBU- Leistungsbeurteilungsgespräche

			Transparente Kommunikation Sicherheit und Unabhängigkeit Berufliche Integration Persönliche Entwicklung/Karriere Barrierefreiheit Teilhabe	Anpassung der Work-Live- Balance Bereitstellung von individuellen Arbeitsmitteln
Management	E-2-mittel W-3-hoch	intern	wirtschaftlicher Erfolg Stabilität und Zukunftsorientierung Verwirklichung der Vision und Missionen	Nachhaltiges, Soziales und umweltgerechtes Handeln Transparenz und
Stiftungsrat	E-2-mittel W-1-niedrig	intern	Strategische Ausrichtung Stabilität und Zukunftsorientierung	Aktive Einbindung des Stiftungsrats in die Organisation zur Entscheidungsfindung und ihre Strategieentwicklung
Konzern / Schwestergesellschaften	E-1-niedrig W-1-niedrig	intern	Ergänzendes REHA-Angebot Gegenseitige Unterstützung Wahrnehmung von Synergieeffekten	Zusammenarbeit mit den Übergreifenden Stabsstellen Monatlicher Austausch im Leitungsteam
Betriebsrat	E-2-mittel W-1-mittel	intern	Faire Behandlung Transparente Kommunikation Einhaltung gesetzlicher Regelungen	Monatliche Gespräche im Austausch mit HR Betriebsversammlungen
Kunden	E-3-hoch W-3-hoch	extern	Marktgerechte Preise und Produkte Marktfähige Dienstleistung Einhaltung von Verträgen Hohe Produkt- und Servicequalität Fortlaufende Verbesserung Faire Zusammenarbeit Verbesserung des Firmenimage Wahrnehmung der gesellschaftlichen Verantwortung Erreichen von Unternehmensziel	Langjährige Ansprechpartner Offene Kommunikation durch Jour-fix-Meeting Klare Abgrenzung und Definition des Leistungsspektrums Einladungen zu Firmen Events Interne Qualitätssicherung
Lieferanten	E-1-niedrig W-1-niedrig	extern	Fairer Umgang Termingerechte Bezahlung Zuverlässigkeit, Planbarkeit Einfache und strukturierte Kommunikationswege	Transparente und offene Kommunikation termingerechte Rechnungsbegleichung
Geldinstitute	E-1-niedrig W-1-niedrig	extern	Wirtschaftliches Handeln Offene Kommunikation	termingerechte Rechnungsbegleichung
Staat / Behörden / Gesetzgeber	E-1-mittel W-1-niedrig	extern	Erfüllung des REHA-Auftrages Gesellschaftliche Verantwortung/Steuern Menschen mit Behinderung werden vom Leistungsempfänger zum Leistungserbringer Schaffung von Arbeitsplätzen Einhaltung regulatorischer Vorgaben und Gesetze Marktfähige Dienstleistung / Preislieferreue	Gesetzestreuues Handeln Transparenz und Mitwirken bei Vorfällen Kooperationsbereitschaft
Gesellschafter / Eigentümer	E-3-hoch W-2-mittel	extern	Gewinne, Stabilität Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit	Umsetzung von Best Practices Methoden in Bezug auf ihre

			Behinderung Erfüllung des REHA-Auftrages	Aktivitäten und ihre Leistung. Steigerung der Erwartungen, höheren Effizienz und Effektivität
Gesellschaft / Öffentlichkeit / Medien	E-2-mittel W-1-niedrig	extern	Hilfe für Menschen mit Behinderung Erhöhung des Empowerments	Veröffentlichung der Finanzberichte Transparente Kommunikation SocialMedia Arbeit
Nachbarschaft / Gemeinde	E-3-hoch W-1-niedrig	extern	Transparente Darstellung der Aktivitäten	Einbezug der Nachbarschaft bei Firmen Events
Verbände / Nicht-regierungsorganisationen	E-1-niedrig W-2-mittel	extern	BAG bfm Rehabilitations- und Inklusionserfolge Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung	Auf- und Ausbau neuer Geschäftsfelder (z.B. Barrierefreiheit) Recruiting Menschen mit Behinderung Erfolgreiche Zusammenarbeit
NORM-Institute	E-1-niedrig W-2-mittel	extern	Erfüllung der Normen und Vorgaben Regelkonformes Verhalten Erfolgreiche Zusammenarbeit	Langjährige Ansprechpartner Offene Kommunikation durch Jour-fix-Meeting Einladungen zu Firmen Events Interne Qualitätssicherung Interne und externe Audits zur Einhaltung der Prozesse
Zukünftige Generationen	E-2-mittel W-2-mittel	extern	Nachhaltiges Handeln Lebenswerte Welt	Erarbeitung und Implementierung einer Nachhaltigkeitsstrategie Respektvoller Umgang mit Ressourcen und soziales Miteinander

Mit einigen der oben genannten Stakeholder sind wir bereits im Austausch zu unseren Nachhaltigkeitsbestrebungen unter anderem mit allen internen Stakeholdern, mit einigen unserer Kunden und Verbänden. Dieser Austausch ist wertvoll, um von Anfang an die unterschiedlichen Interessen unserer Stakeholder mit einzubeziehen.

Des Weiteren ist die Kommunikation mit allen internen und externen Gruppen ein zentrales Thema für uns. Über unser Intranet und verschiedene persönliche Austauschmöglichkeiten bleiben wir in Kontakt mit unseren Mitarbeitenden, unsere Social-Media-Kanäle informieren intern wie extern über Neuigkeiten und durch unsere Websites können Interessierte in den direkten Austausch mit uns gehen.

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.

Auf wichtige Themen und Anliegen unserer Stakeholder reagieren wir unverzüglich. Damit wir diese im Vorfeld besser einschätzen können, haben wir die in [Kriterium 9](#) aufgeführte Tabelle zur Information beigefügt mit den Erwartungen (Themen, Anliegen) unserer Stakeholder. Die Stakeholder-Gruppen sind in der oben genannten Tabelle aufgeführt.

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.

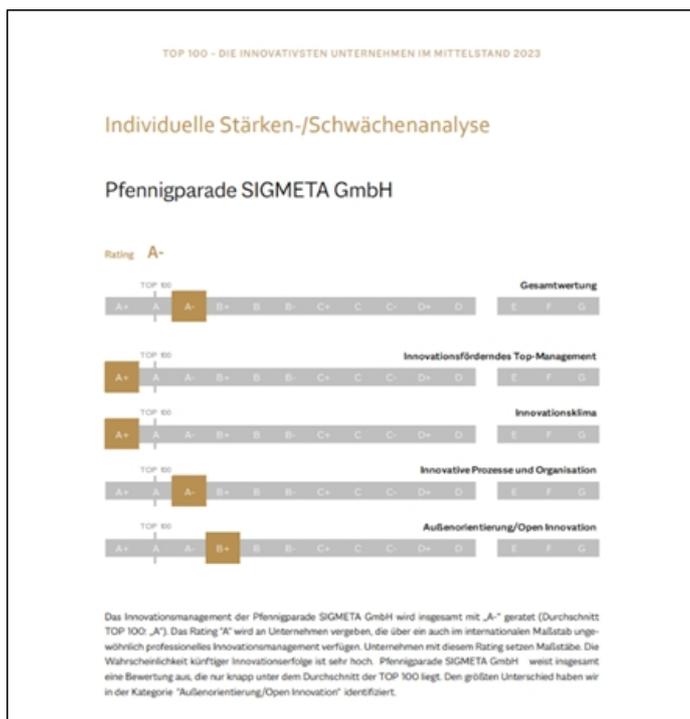
Innovation ist für die Pfennigparade PSG GmbH, BKG GmbH und SIGMETA GmbH ein wesentlicher Bestandteil, um uns langfristig auf zukunftsfähige und nachhaltige Geschäftsfelder auszurichten und somit weiterhin beeinträchtigten Menschen ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Indem wir unsere Organisation als Ganzes betrachten und den Faktor Mensch in den Mittelpunkt stellen, schaffen wir ein Umfeld, in dem Ideen gedeihen und nachhaltige Innovationen entstehen können.

2023 wurden wir zum Thema Digitale Barrierefreiheit mit dem TOP100 Siegel ausgezeichnet (für mehr Informationen www.top100.de) . Mit dieser Auszeichnung werden innovative mittelständische Unternehmen für besondere Innovationskraft und überdurchschnittliche Innovationserfolge geehrt.

Projektpartner des Siegels sind die Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung und der Mittelstandsverband BVMW.

Laut Analyse des Top100 Gremiums herrscht bei uns ein ausgezeichnetes Innovationsklima. Denn unsere Zusammenarbeit profitiert von der Arbeit gemischter Teams in flexiblen und agilen Arbeitsmodellen. Eine interne Innovationsbeauftragte koordiniert unsere Innovationsprozesse, an denen sich vielfach auch das Top-Management engagiert beteiligt. Bei uns arbeiten Menschen mit und ohne körperliche Einschränkung erfolgreich zusammen. Dabei vereinen wir Inklusion und Fördermaßnahmen mit Effizienz und wirtschaftlichem Handeln. Das Geschäftsmodell „Digitale Barrierefreiheit“ hatte jemand aus der Belegschaft als Zukunftsthema vorgeschlagen. Die Idee bekam eine Chance und ist inzwischen die Grundlage für das gleichnamige Geschäftsfeld.

Unser großes Ziel ist es, das beste Ergebnis für unsere Kunden und Kundinnen sowie unsere Belegschaft zu erreichen, und gleichzeitig unserer Vision einer inklusiven Gesellschaft näherzukommen. Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin darf und soll Vorschläge einbringen, sei es für ein Kundenprojekt oder für interne Belange. Neue Impulse können sie entweder über die Innovationsbeauftragte des Hauses einreichen oder direkt bei den Geschäftsführern. In die Beratungsgespräche mit den Kundenfirmen fließen neben dem fachlichen Know-how auch Erkenntnisse aus dem eigenen Arbeitsalltag ein: zum Beispiel aus der Zusammenarbeit „im Tandem“ oder dem Umgang mit besonderen Bedürfnissen. Mitarbeitende können sich zu Innovationsthemen weiterbilden z.B. in Sachen Digitalisierung.



Unsere innovative Arbeitsweise und unser Innovationsklima tragen dazu bei, dass wir sozial nachhaltig agieren und uns stetig verbessern können. Das hat dann auch die soziale Auswirkung, dass wir 300 Menschen mit und ohne Behinderung beschäftigen können. Viele davon hätten ansonsten Schwierigkeiten auf dem 1. Arbeitsmarkt eine Stelle zu finden.

In 2024 wollen wir das Thema ökologische Auswirkungen verstärkt angehen und bestimmen daher im 1. Halbjahr unseren ökologischen Fussabdruck.

Auch bei dem Thema Diversität kamen innovative Impulse aus der Belegschaft. Diese wurden nun gebündelt und als ein großer Themenschwerpunkt in der Strategie der nächsten 5 Jahre mit aufgenommen. Auch hier gaben das gute Innovationsklima und das innovationsfördernde Management den Ausschlag.

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)**

Für das Berichtsjahr 2022 liegen keine Finanzanlagen vor, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen haben.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Wir legen großen Wert auf Transparenz hinsichtlich des Umfangs der natürlichen Ressourcen, die für unsere Geschäftstätigkeit benötigt werden. Die für unsere Geschäftstätigkeit in unseren Büroräumen wesentlichen natürlichen Ressourcen beschränken sich auf Strom, Heizung/Kühlung, Wasser/Abwasser, menschliche Manpower und Bürobedarf (vor allem Papier). Wir erkennen die Bedeutung des verantwortungsvollen Umgangs mit diesen Ressourcen an und sind bestrebt, ihren Verbrauch zu minimieren. Durch den Einsatz erneuerbarer Energien und die Förderung von nachhaltigen Ansätzen im täglichen Bürogeschäft (Mülltrennung, papierlose Schreibtische, Digitalisierung des Rechnungswesens, etc.) reduzieren wir aktiv unseren Ressourcenverbrauch und unsere Umweltauswirkungen.

Angaben zu unserem Wasserverbrauch und zur Abfallproduktion in unseren Büroflächen wurden leider bisher noch nicht ausgewertet. Zudem sind uns derzeit zum Verbrauch unserer Betonkernaktivierung für Wärme und Kühlung unseres Büro-Standorts Schleißheimerstraße nur die Kosten bekannt. Eine Auswertung in kWh liegt uns leider seitens des Vermieters (noch) nicht vor. Die Anlage wird mit Strom und Wärme betrieben. Die Kosten der Betonkernaktivierung beliefen sich im Jahr 2021 auf 16.045 €.

Wir werden im 1. Halbjahr 2024 unseren ökologischen Fussabdruck bestimmen lassen. Hierfür werden wir extern unterstützt und können daher die Werte für 2023 zum nächsten Berichtszeitpunkt angeben.

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.

Unser übergeordnetes Umwelt-Ziel richtet sich nach dem Bundes-Klimaschutzgesetz (KSG). Das Gesetz legt fest, dass die Treibhausgasemissionen bis 2030 um mindestens 65% unter den Vergleichswert des Jahres 1990 gemindert werden sollen, bis 2040 um mindestens 88%. Im Jahr 2045 soll Netto-Treibhausgasneutralität erreicht werden.

Die nötige Reduktion unseres CO₂-Fußabdrucks werden wir durch gezielte Maßnahmen zur Reduzierung unseres Ressourcenverbrauches erreichen. Zudem werden wir die Nachhaltigkeit unserer Lieferanten nachhalten, um auch in dieser Richtung nachhaltiges Denken und Handeln zu fördern.

Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit in Bezug auf Ressourcen und Umwelt ergeben könnten, sehen wir in den Bereichen Mobilität (z.B. durch die Nutzung von Fahrdiensten, um unsere Kollegen mit Behinderung z.B. zu Reha-Maßnahmen zu bringen), Gebäudeenergie und Verbrauchsmaterialien wie z.B. Papier.

Maßnahmen für das Jahr 2024

Um zukünftig unser ökologisch nachhaltiges Agieren messbar zu machen, sieht unser Umweltprogramm für das 1. Halbjahr 2024 die Erstbestimmung unseres CO₂-Fußabdrucks vor. Hierfür werden wir extern unterstützt und können daher die Werte für 2023 zum nächsten Berichtszeitpunkt angeben. Die Bestimmung unseres CO₂-Fußabdrucks wird uns detaillierte Auswertungen unseres Ressourcenverbrauches in den Bereichen Mobilität, Gebäudeenergie und Verbrauchsmaterialien liefern und uns als Basis für unsere weiterführenden Einsparungsziele dienen. Zudem werden wir 2024 folgende Maßnahmen umsetzen:

- Tracking unseres Wasserverbrauchs, unseres Papierverbrauchs und unserer Abfallproduktion
- Identifikation wichtiger Handlungsfelder zur CO₂ Reduktion
- Gezielte & langfristige Maßnahmenplanung zur ökologischen

Nachhaltigkeit

- Umsetzung erster Maßnahmen zur Minimierung des CO₂ -Ausstoßes
- Reduktion unseres CO₂ Ausstoßes um mindestens 5%

Um unsere Umweltbelastung ab 2024 zu reduzieren sind zurzeit folgende Maßnahmen denkbar.

- Forcierung der Nutzung umweltfreundlicher Verkehrsmittel (z.B. Bahn) innerhalb der Belegschaft für z.B. den Arbeitsweg, Dienst- und Messereisen. Nutzung von ÖPNV und Bahn statt Taxi, Pkw, Flugzeug.
- Forcierung der Aktion Jobrad, Mitarbeitende aufklären und Nutzung fördern
- Papierloses Büro fördern, Digitalisierung vorantreiben
- Beachtung von Nachhaltigkeitsaspekten bei der Neuanschaffung von Geräten
- Nutzung von zertifizierten, nachhaltigen Firmen und Anbietern (z.B. bei Strom, Müllentsorgung, Druckerzeugnissen, etc.)

Die Bewertung des Impacts dieser Maßnahmen steht noch aus. Diese werden wir im Zuge der umfangreichen Bestimmung unseres CO₂ -Fußabdrucks 2024 vornehmen und die Maßnahmen mit größtem Impact vor allen anderen umsetzen.

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.

Es liegen für das Berichtsjahr 2021/2022 noch nicht alle Daten zum Papierverbrauch und anderen Verbrauchsmaterialien unserer Büros vor.

Der Papierverbrauch unseres Kopierpapiers beträgt 775 kg.

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.

Unser kleiner Bestand an ca. 11 Firmenfahrzeugen nutzt sowohl Benzin, Diesel als auch hybride Antriebe. Im Berichtszeitraum wurde kein Kraftstoff aus erneuerbaren Quellen verbraucht. Unser Energieverbrauch setzt sich wie folgt zusammen:

i.) Gesamter Kraftstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen	Für Kraftstoffe (Benzin/Diesel) haben wir 2022 11.964,46 EUR aufgewendet. Der durchschnittliche Preis belief sich 2022 auf 190,3 Cent pro Liter (E10 186 Cent, Diesel 194,6 Cent). Der Kraftstoffverbrauch 2022 liegt also etwa bei 6.287 Liter. Unser Energieverbrauchs lag damit bei 90.438 kWh insgesamt Benzinfahrzeuge: 27.568 kWh Dieselfahrzeuge: 62.870 kWh
ii.) Gesamter Kraftstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen	0
iii.) Gesamt i.) Stromverbrauch ii.) Heizungsenergieverbrauch	i.) 69.879 kWh ii.) 148.436 kWh
iv.) Gesamt i.) verkauften Strom ii.) verkaufte Heizungsenergie iii.) verkaufte Kühlenergie iv.) verkauften Dampf	0
v.) Gesamter Energieverbrauch	Der Gesamte Energieverbrauch erstreckt sich über den Fernwärme- und Strombezug über das Erfassungsjahr 2021/2022 und liegt bei 218.315 kWh. Hinzu kommt der Energieverbrauch unserer Fahrzeuge von 90.438 kWh, also ein insgesamt Verbrauch von 308.758 kWh
vi.) Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm	Annahme 1l Benzin = 8,77 kWh, Annahme 1l Diesel = 10 kWh
vii.) Quelle Umrechnungsfaktoren	-

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.

Für das Berichtsjahr 2022 haben wir noch keine Messung unserer Energieverbrauchsreduktion vorgenommen. Mit der Erstellung dieses Berichts und der im Jahr 2024 folgenden detaillierten Auswertung unseres CO₂ - Fußabdrucks, werden wir mit dem Messen und Tracken unseres Ressourcenverbrauchs beginnen und im Folgenden relevante Aussagen zu unserer Energieverbrauchsreduktion tätigen können.

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

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

i. Oberflächenwasser;

ii. Grundwasser;

iii. Meerwasser;

iv. produziertes Wasser;

v. Wasser von Dritten.

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

i. Oberflächenwasser;

ii. Grundwasser;

iii. Meerwasser;

iv. produziertes Wasser;

v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des
Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

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

i. Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total
Dissolved Solids (TDS)));

ii. anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

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

Für das Berichtsjahr 2022 haben wir noch keine Messung unserer
Wasserverbrauchsreduktion vorgenommen. Mit der Erstellung dieses Berichts
und der im Jahr 2024 folgenden detaillierten Auswertung unseres CO₂ -
Fußabdrucks, werden wir mit dem Messen und Tracken unseres
Ressourcenverbrauchs beginnen und im Folgenden relevante Aussagen zu
unserer Wasserverbrauchsreduktion tätigen können.

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 das Berichtsjahr 2022 haben wir noch keine Messung des gesamten anfallenden Abfalls vorgenommen. Uns liegen zu diesem Zeitpunkt die Daten unseres Kopierpapiers vor. Dieses beträgt 775 kg. Mit der Erstellung dieses Berichts und der im Jahr 2024 folgenden detaillierten Auswertung unseres CO₂-Fußabdrucks, werden wir mit dem Messen und Tracken unseres Ressourcenverbrauchs beginnen und im Folgenden relevante Aussagen zu unserem Abfallverbrauch tätigen können.

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 Identifizierung von Emissionsquellen ist ein entscheidender Schritt in unserem Bemühen, klimarelevante Emissionen zu reduzieren. Wir werden 2024 mit der detaillierten und umfassenden Analyse unseres CO₂-Fußabdrucks beginnen und so Aufschluss über unseren Ressourcenverbrauch und mögliche Einsparungsmaßnahmen gewinnen. Die Hauptquellen unserer Emissionen sind voraussichtlich die Arbeitsweggestaltung der Mitarbeitenden, der Energie- und Wasserverbrauch in unseren Büroflächen und die Nutzung unserer Verbrauchsmaterialien wie z.B. Papier. Die anstehende Analyse wird es uns ermöglichen, zügig gezielte Maßnahmen zur Emissionsminderung zu entwickeln und umzusetzen.

Die mit der Bestimmung unseres CO₂-Fußabdrucks einhergehenden Herausforderungen liegen für uns in der Komplexität der Analyse und dem Aufwand, welcher mit der Sammlung der Daten zusammenhängt. Wir sind Dienstleistungsunternehmen im Sozialen Sektor. Unsere Mittel und Manpower-Ressourcen sind begrenzt und zur Erfüllung unseres sozialen Auftrags nötig.

Zukünftig neben der Erfüllung unseres Sozialen Auftrags ein deutliches Augenmerk auf Nachhaltigkeit und Umweltschutz zu legen, stellt für uns einen großen Kraftakt dar, ist mit internem Umdenken und strukturellen Änderungen verbunden, die uns schwerfallen. Dennoch müssen und werden wir diesen wichtigen Schritt gehen, da uns die Wichtigkeit und Relevanz für unseren Planeten sehr bewusst sind.

Daneben stehen wir vor der Herausforderung unseren Energieverbrauch zu reduzieren. Dies umfasst den Übergang zu erneuerbaren Energiequellen. Da unser Energieverbrauch von unserem Vermieter gesteuert wird, haben wir hier keinen direkten Einfluss und müssen passende Wege finden, dennoch Einfluss darauf nehmen zu können.

Auch der Umgang mit klimarelevanten Emissionen unserer Lieferanten stellt für uns eine Herausforderung dar. Wir sind bestrebt bei unseren Lieferanten auf Nachhaltigkeit zu achten und nachhaltige agierende Geschäftspartner zu bevorzugen. Da wir für unsere Lieferanten meist nur ein kleiner Kunde sind, sind unsere Einflussmöglichkeiten begrenzt (z.B. bei der IT- und Softwareproduktbeschaffung). Wir legen jedoch großes Augenmerk auf die nachhaltige Auswahl unserer Lieferanten, wo es uns möglich ist.

Unser übergeordnetes Klimaschutz-Ziel richtet sich nach dem Bundes-Klimaschutzgesetz (KSG). Das Gesetz legt fest, dass die Treibhausgasemissionen bis 2030 um mindestens 65% unter den Vergleichswert des Jahres 1990 gemindert werden sollen, bis 2040 um mindestens 88%. Im Jahr 2045 soll Netto-Treibhausgasneutralität erreicht werden.

Wünschenswert wäre für uns im Jahr 2024 eine Reduktion unseres CO₂ Ausstoßes um mindestens 5% zu erreichen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Für das Berichtsjahr 2022 haben wir noch keine Messung unserer CO₂ - Äquivalente vorgenommen. Mit der Erstellung dieses Berichts und der im Jahr 2024 folgenden detaillierten Auswertung unseres CO₂ -Fußabdrucks, werden wir mit dem Messen und Tracken unseres Ressourcenverbrauchs beginnen und im Folgenden relevante Aussagen zu unseren CO₂ -Äquivalenten treffen können.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

B Für das Berichtsjahr 2022 haben wir noch keine Messung unserer CO₂ - Äquivalente vorgenommen. Mit der Erstellung dieses Berichts und der im Jahr 2024 folgenden detaillierten Auswertung unseres CO₂ -Fußabdrucks, werden wir mit dem Messen und Tracken unseres Ressourcenverbrauchs beginnen und im Folgenden relevante Aussagen zu unseren CO₂ -Äquivalenten treffen können.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

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

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

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

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

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

Für das Berichtsjahr 2022 haben wir noch keine Messung unserer CO₂ - Äquivalente vorgenommen. Mit der Erstellung dieses Berichts und der im Jahr 2024 folgenden detaillierten Auswertung unseres CO₂ -Fußabdrucks, werden wir mit dem Messen und Tracken unseres Ressourcenverbrauchs beginnen und im Folgenden relevante Aussagen zu unseren CO₂ -Äquivalenten treffen können.

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

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

Für das Berichtsjahr 2022 haben wir leider noch keine Messung unserer CO₂ - Äquivalente vorgenommen. Mit der Erstellung dieses Berichts und der im Jahr 2024 folgenden detaillierten Auswertung unseres CO₂ -Fußabdrucks, werden wir mit dem Messen und Tracken unseres Ressourcenverbrauchs beginnen und im Folgenden relevante Aussagen zu unseren CO₂ -Äquivalenten treffen können.

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.

Wir sind ein soziales Unternehmen und Menschlichkeit, Diversität und Professionalität sind unsere Kernwerte. Es ist selbstverständlich, dass wir uns an alle nationalen und internationalen Arbeitnehmerrechte halten. Wir haben hierzu daher auch keine Zielsetzungen oder Risiken definiert. Im Weiteren zeigen wir auf, wie wir mit diesen Themen im Detail umgehen:

Viele Menschen sind durch einen Unfall oder eine Körperbehinderung so schwer eingeschränkt, dass sie trotz Berufsausbildung oder Studium und mit voller geistiger Leistungsfähigkeit keine Stelle im regulären Arbeitsmarkt finden. Für diesen Personenkreis sind in der deutschen Werkstätten-Landschaft die Arbeitsangebote mehr als knapp. Unsere „Besondere Werkstatt“ jedoch – bestehend aus den Unternehmen Pfennigparade PSG und BKG – bietet für diese Zielgruppe bereits seit Mitte der 1970er einzigartige Chancen: Hier erhalten gut qualifizierte Fachleute, trotz ausgeprägter körperlicher Einschränkungen, die Möglichkeit, ihre Fachlichkeit unter Beweis zu stellen – und das auf der Basis „normaler“ sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse und leistungsgerechter Gehälter. Gleichzeitig wird ein geschützter Rahmen mit unterstützenden Angeboten durch das Reha-Management, den Psychologischen Dienst und weitere begleitende Dienste der Pfennigparade sichergestellt. Die Beschäftigten der Besonderen Werkstatt sind als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer steuer- und sozialabgabenpflichtig, aber auch wirtschaftlich unabhängig. Anstelle staatlicher Förderungen bzw. Kostenträgerentgelte wird dieses besondere Werkstattmodell ausschließlich aus den an Kund*innen verkauften Dienstleistungen finanziert.

In allen Bereichen besteht eine enge Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen mit und ohne Behinderung unseres Inklusionsunternehmens Pfennigparade SIGMETA. In der umfassenden Wirkungsstudie MehrWirkung 2023 der bagif wird unter anderem deutlich, dass die Beschäftigung in

Inklusionsbetrieben eine überaus positive Wirkung auf ihre Mitarbeitenden, ihre seelische Gesundheit, Motivation und soziale Einbindung hat (siehe auch <https://bag-if.de/studie-mehrwirkung>).

Es gilt, immer die Balance zu halten zwischen gemeinnützigem Auftrag und Zuwendung zum Menschen sowie dem Fokus auf die erforderliche Wirtschaftlichkeit und den hohen Qualitätsanspruch der Kund*innen. Dieses Spannungsfeld macht die Arbeit so interessant: Unternehmerisch denken und sozial handeln.

Wir folgen dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG), welches verpflichtend für alle Mitarbeitenden des Unternehmens ist und das als Arbeitsvertragszusatz bei Stellenantritt gegengezeichnet werden muss. Wir verpflichten alle Mitarbeitenden zur Einhaltung der nationalen sowie internationalen Gesetze und Rechtsvorschriften (deutsches Strafgesetzbuch, aushangpflichtige Gesetze, Foreign Corrupt Practices Act, UK Bribery Act). Des Weiteren halten wir die Standards der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ein. Wir haben starke eigene Werte und unternehmensinterne Richtlinien, die wir in unserem Verhaltenskodex ([siehe Kriterium 5 – Verantwortung](#)) festgehalten haben und nach denen wir unsere tägliche Zusammenarbeit ausrichten.

Sollte es dennoch einen Grund für eine Beschwerde geben, haben Mitarbeitende die Möglichkeit sich an eine externe Beschwerdestelle zu wenden, die die Beschwerde anonym entgegennimmt und den weiteren Prozess steuert.

Arbeitssicherheit

Zur Wahrung von Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit finden regelmäßig durch Begehungen der Räumlichkeiten, in denen die Dienstleistungen erbracht werden, Gefährdungsbeurteilungen statt. Alle Arbeitsmittel werden entsprechend den Vorgaben (BetrSichV bzw. TRBS, ArbStättV bzw. ASR, DGUV Vorschrift 3) wiederkehrend geprüft. Die Prüfungen werden dokumentiert und die Qualifikation der Prüfenden ist nachgewiesen. Unsere Mitarbeitenden und Führungskräfte werden unterwiesen und geschult durch Online- und Offline-Schulungen. Ersthelfer werden regelmäßig geschult. Ein Arbeitsmediziner, unser REHA-Management sowie in der Pfennigparade vorgehaltenes MVZ unterstützen bei Fragestellungen. Bei Dienstleistungserbringung in Kundenunternehmen sind Schulungen und Sicherheitsunterweisungen des Kunden zusätzlich verpflichtend für alle dort eingesetzten Mitarbeitenden. Zusätzlich zu den oben genannten Maßnahmen trifft sich der Arbeitsschutzausschuss (ASA) vierteljährig, um über Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. Der Ausschuss besteht aus dem Arbeitgeber oder einem von ihm Beauftragten, zwei vom Betriebsrat bestimmten Betriebsratsmitgliedern, Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragten.

Gesundheitsschutz

Mit einem umfassenden Angebot fördern wir die Gesundheit unserer Mitarbeitenden, etwa durch betriebsärztliche Betreuung, dem REHA-Management, einem Psychologischen Dienst und unserem Medizinischem Versorgungszentrum (MFZ). Wir unterstützen die Gesundheitsprävention für unsere Mitarbeitenden und deren Angehörige durch wöchentliche Sport- und medizinische Angebote, Seminare zu den verschiedensten Gesundheitsthemen und finanzielle Zuschüsse. Auch die kontinuierliche Weiterbildung unserer Mitarbeitenden, gerade im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, ist uns wichtig und wird durch ein umfangreiches Angebot an qualifizierten Online- und Offline-Schulungen erreicht. Dies führt zu einer Risikominimierung von Arbeits- und Wegeunfällen, die ansonsten zu langen Ausfallzeiten führen könnten. Alle Mitarbeitenden sind über ihre Arbeitsbedingungen, insbesondere ihre Rechte und Pflichten, in Sprache und Form so informiert, dass sie sie verstehen und anwenden können.

Mitbestimmung

Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit neue Ideen und Verbesserungsvorschläge einzubringen. Wie bereits in [Kriterium 10, Innovation und Produktmanagement](#), beschrieben wurden wir als eine der 100 innovativsten Unternehmen in Deutschland ausgezeichnet – unter anderem für unser sehr gutes Innovationsklima. Das heißt, dass bei uns alle Mitarbeitenden Ideen und Verbesserungsvorschläge direkt an die Geschäftsführung tragen können und diese werden dann geprüft und oft umgesetzt.

Mitarbeitende haben zudem die Möglichkeit über mehrere Feedback- und Leistungsgespräche im Jahr ihre Meinung zu äußern. Diese Gespräche geben den Rahmen, um die Zusammenarbeit zu bewerten und ggf. zu verbessern. Die Betriebsräte der einzelnen Gesellschaften übernehmen die Aufgabe eines zusätzlichen Regulativs für die Arbeitnehmenden. Die entsprechenden Schwerbehindertenvertreter fördern nach § 178 Abs. 1 SGB IX die Eingliederung schwerbehinderter Menschen, vertreten ihre Interessen und stehen ihnen beratend und helfend zur Seite.

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.

Chancengerechtigkeit und Diversität sind unser Unternehmensauftrag. Sie sind

in unserer Vision verankert und Diversität ist zusätzlich einer der Kernwerte unserer Unternehmensgruppe. Priorität hat dabei, laut unserem Auftrag, die Inklusion von Menschen mit Behinderung. Weitere Themen sind Diversität der Mitarbeitenden sowie Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Bei uns können alle so sein, wie sie sind. Wir arbeiten respektvoll und wertschätzend miteinander und wir glauben daran, dass unterschiedliche Perspektiven zum bestmöglichen Ergebnis führen. Wir sind stark durch unsere Vielfalt und inspirieren dadurch unsere Kunden. Bei uns arbeiten Menschen verschiedenen Geschlechts, mit und ohne Behinderungen, unterschiedlicher Nationalität und ethnischer Herkunft, unterschiedlicher sexueller Orientierung, unterschiedlichen Alters und ebenso verschiedener Religionen und Weltanschauungen.

Um unsere Zusammenarbeit zukünftig noch zu verbessern, wurde eine Überarbeitung unseres Verhaltenskodex in unsere Strategieziele mit aufgenommen. Der Start hierfür ist in 2024. Auch werden wir unser Schulungsangebot für Mitarbeitende und Führungskräften im Umgang mit Behinderungen, Sprachbarrieren, kulturellen Unterschieden etc. in 2024 intensivieren.

Inklusion von Menschen mit Behinderung

60% unserer Mitarbeitenden haben eine Körperbehinderung. Die durchschnittliche Quote von Menschen mit Behinderung in deutschen Unternehmen beträgt 4,7%. Unsere Unternehmen Pfennigparade PSG GmbH und Pfennigparade BKG GmbH bilden gemeinsam die "Besondere Werkstatt" der Pfennigparade. Hier erhalten gut qualifizierte Fachleute, trotz ausgeprägter körperlicher Einschränkungen, die Möglichkeit, ihre Fachlichkeit unter Beweis zu stellen – und das auf der Basis „normaler“ sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse und leistungsgerechter Gehälter.

Gleichzeitig wird ein geschützter Rahmen mit unterstützenden Angeboten durch das Reha- Management, den Psychologischen Dienst und weitere begleitende Dienste der Pfennigparade sichergestellt. Die Beschäftigten der Besonderen Werkstatt sind als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer steuer- und sozialabgabenpflichtig, aber auch wirtschaftlich unabhängig.

Unser Inklusionsunternehmen Pfennigparade SIGMETA GmbH ist ein Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarkts und besteht aus Mitarbeitenden mit und ohne Behinderung. Die SIGMETA ermöglicht Menschen mit Behinderung die gleichen Arbeitsbedingungen wie Menschen ohne körperliche Einschränkungen. Mit unserem Team aus über 300 Mitarbeitenden mit und ohne Körperbehinderung erreichten wir im Jahr 2022 einen Umsatz von 23,2 Mio. € - und so gut wie ohne staatliche Förderungen.

Förderung von Frauen

Unser Führungsteam besteht mehrheitlich aus Frauen. Unsere

Geschäftsführung wird im Tandem von einer Frau und einem Mann geteilt. Bei uns haben alle die gleichen Chancen und wir achten in unserem Umgang, in unserer Sprache und in unseren Kommunikationswegen auf Gendergerechte, barrierefreie Kommunikation.

Internationalität

Mitarbeitende aus 21 Nationen sind bei uns tätig. Dadurch entstehen jedoch auch vermehrt Sprachbarrieren. Unser Ziel für 2024 ist unser Schulungsangebot diesbezüglich zu verbessern und Deutschkurse anzubieten.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

20% unserer Mitarbeitenden haben Teilzeitverträge und arbeiten in unterschiedlichsten Arbeitsmodellen. Wir versuchen immer die Arbeitsstunden und -modelle an die jeweilige Lebens- bzw. Gesundheitssituation anzupassen. Bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt. So gibt es neben den klassischen Voll- und Teilzeitbeschäftigungen auch Stellen, die im Tandem besetzt sind oder Möglichkeiten von zu Hause zu arbeiten.

Wie und welchen Umgang wir miteinander pflegen, haben wir dabei in unserem Verhaltenskodex verbindlich festgehalten und eine Compliance-Stelle mit Hinweisgebersystem ([siehe dazu Kriterium 20 – Gesetzes- und Richtlinienkonformes Verhalten](#)) eingeführt. Bei Verstößen oder dem Wissen, dass eine andere Person gegen diesen verstößt, werden Disziplinarmaßnahmen ergriffen, die im schlimmsten Fall auch eine Entlassung und gegebenenfalls Strafverfahren zur Folge haben können.

Wir werden unseren Verhaltenskodex ab 2024 aktualisieren, um noch besser auf Herausforderungen in Bezug auf Diversität eingehen zu können und eine aktuellere Grundlage für ein respektvolles Miteinander zu schaffen. Der überarbeitete Verhaltenskodex soll dann in 2025 in Kraft treten.

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.

Unsere Attraktivität für potenzielle und bestehende Mitarbeitende baut unter anderem darauf, sich am Arbeitsplatz entfalten und weiterentwickeln zu können und von uns in allen Belangen unterstützt zu werden. Als Werkstatt für Menschen mit einer Körperbehinderung und als Inklusionsunternehmen sehen

wir unsere Aufgabe und Pflicht darin, alle Mitarbeitenden, ungeachtet körperlicher oder kognitiver Einschränkungen gleich zu fördern.

Aus diesem Grund qualifizieren wir unsere Mitarbeitenden und führen Nachweise über die absolvierten Schulungen zu unserem Verhaltenskodex, Menschenrechten, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Qualitäts- und Umweltthemen, Datenschutz & Informationssicherheit. Um auch das Thema Nachhaltigkeit zentraler bei den Mitarbeitenden zu adressieren, wollen wir Formate zur Nachhaltigkeitsweiterbildung entwickeln.

Aufgabenbezogene Schulungen und Weiterbildungen werden durchgeführt, damit unsere Mitarbeitenden ihre Aufgaben effizient und kompetent ausführen können. Darüber hinaus können Mitarbeitende sich beruflich weiterentwickeln und so neue Kompetenzen und Fähigkeiten erlernen und entwickeln.

Über allem steht unser Auftrag Menschen mit Behinderungen im Arbeitsmarkt zu verankern. Dafür haben wir unsere, in Deutschland einzigartige Werkstatt. Hier erhalten gut qualifizierte Fachleute, trotz ausgeprägter körperlicher Einschränkungen, die Möglichkeit, ihre Fachlichkeit unter Beweis zu stellen – und das auf der Basis „normaler“ sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse und leistungsgerechter Gehälter. Gleichzeitig wird ein geschützter Rahmen mit unterstützenden Angeboten durch das Reha-Management, den Psychologischen Dienst und weitere begleitende Dienste der Pfennigparade sichergestellt. Die Beschäftigten der Besonderen Werkstatt sind als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer steuer- und sozialabgabenpflichtig, aber auch wirtschaftlich unabhängig. In allen Bereichen besteht eine enge Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen mit und ohne Behinderung unseres Inklusionsunternehmens Pfennigparade SIGMETA. Wir sind stark durch unsere Vielfalt. Das bedeutet, dass wir ebenfalls den demografischen Wandel als Chance sehen. Im Jahr 2022 waren 50% unserer Mitarbeitenden über 50 Jahre alt.

Wir orientieren uns, unter anderem, an dem SDG4 zum Thema Bildung. So haben wir uns für 2024 als strategisches Ziel gesetzt, dass wir im Bereich Digitale Barrierefreiheit alle Mitarbeitenden sensibilisieren und noch mehr als bisher unsere internen und externen Objekte digital barrierefrei gestalten. 2022 und 2023 haben wir das Thema Digitale Barrierefreiheit bereits in Deutschland forciert und für das Thema das TOP100 Siegel erhalten. Unser Ziel ist, allen Menschen eine Zugänglichkeit zu digitalen Objekten zu ermöglichen.

Ein weiteres strategisches Ziel ist unseren sozialen Auftrag zu erweitern, um noch mehr benachteiligten Menschen die Möglichkeit auf ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Hierzu gab es 2022 und 2023 bereits erste Pilotprojekte zum Thema Bildung. Eine Qualifizierungsmaßnahme im Bereich Digitalisierung für Menschen mit Einschränkungen wurde gestartet und erfolgreich mit zwei

Personen abgeschlossen.

Aufgrund unseres Auftrags und unserer zahlreichen Maßnahmen im Bereich Qualifizierung sehen wir keine größeren Risiken hier.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

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

a. Für alle Angestellten:

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

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

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter

Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

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

i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

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

a.) Für alle Angestellten (Berichtsjahr 2022)	
i.) Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0
ii.) Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen	0
iii.) Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen	BKG: 1, PSG: 2, SIGMETA: 1
i.) die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen	<ul style="list-style-type: none"> • Wegeunfall
i.) Anzahl der gearbeiteten Stunden	BKG: 60.646 PSG: 180.283 SIGMETA: 248.330
b.) Für alle Mitarbeitende, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden (Berichtsjahr 2022)	
i.) Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0
ii.) Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen	0
iii.) Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen	0
iv.) die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen	-
v.) Anzahl der gearbeiteten Stunden	BKG: 286 PSG: 541 SIGMETA: 3.148

a.) Für alle Angestellten (Berichtsjahr 2022)	
i.) Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen	0
ii.) Anzahl und Rate arbeitsbedingter Erkrankungen mit schweren Folgen	0
iii.) Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen	0
iii.) die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen	-
b.) Für alle Mitarbeitende, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden (Berichtsjahr 2022)	
i.) Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen	0
ii.) Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen	0
iii.) die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen	-

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.

Mitarbeitende, die keine Angestellten sind, werden bei uns genauso behandelt wie Angestellte. Sie haben Leistungsgespräche, können sich an den Betriebsrat wenden und werden bei Schulungen etc. mitgedacht und einbezogen.

Es gibt einen Arbeitsschutzausschuss (ASA), der sich vierteljährig trifft, um über Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. Der Ausschuss besteht aus dem Arbeitgeber oder einem von ihm Beauftragten,

zwei vom Betriebsrat bestimmten Betriebsratsmitgliedern, Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragten.

Sollte es einen Grund zur Beschwerde in dem Bereich geben, haben Mitarbeitende, die keine Angestellten sind, die Möglichkeit sich an unsere externe Beschwerdestelle zu wenden. Diese nimmt Beschwerden und Hinweise anonym auf und steuert den weiteren Prozess.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:
- i.** Geschlecht;
 - ii.** Angestelltenkategorie.

Im Jahr 2022 hat jeder Mitarbeitende im Durchschnitt 10 Tage für Kurse, Seminare, Schulungen, Trainings, E-Learnings etc. aufgewendet. Detaillierter werden die Auswertungen nicht gemacht und dies ist bislang auch nicht geplant.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i.** Geschlecht;
 - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

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

- i.** Geschlecht;
- ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
- iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

a) Prozentsatz der Personen <u>in den Kontrollorganen</u> einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien (Berichtsjahr: 2022)	
Geschlecht (W/M/D)	Geschäftsführung: 50% weiblich, 50 % männlich, 0% divers Führung: 68% weiblich, 32% männlich, 0% divers
Altersgruppe	Unter 30 Jahre: 0%, 30-50 Jahre: 52%, über 50 Jahre: 48%
Behindert	Behindert: 26%, Nicht-behindert: 74%
b.) Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien (Berichtsjahr: 2022)	
Geschlecht (W/M/D)	27% weiblich, 73% männlich, 0% divers
Altersgruppe	Unter 30 Jahre: 10%, 30-50 Jahre: 36%, über 50 Jahre: 54%
Behindert	Behindert: 60%, Nicht-behindert: 40%

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

- i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
- ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
- iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
- iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Es gab keine Diskriminierungsfälle im Jahr 2022.

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.

Bei den Pfennigparade-Gesellschaften BKG GmbH, PSG GmbH und SIGMETA GmbH arbeiten Menschen mit und ohne Behinderung in einem wirtschaftlich geprägten Umfeld in vielfältigen Kundenbeauftragungen unkompliziert zusammen. Wir übernehmen seit den 70er Jahren zahlreiche Dienstleistungen für Unternehmen von KMU bis Konzern – mit sozialem Faktor.

Wir haben also erreicht, dass bei uns über 300 Menschen mit und ohne Behinderung unkompliziert zusammen arbeiten. Aufgrund unseres Auftrags und unserer täglichen Arbeit haben wir unterschiedliche Maßnahmen, um Menschenrechte zu wahren (siehe unten), wir haben hier aber keine expliziten Ziele, da dies dieses Thema für uns selbstverständlich ist.

Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte und zum Schutz der Umwelt

Wir sind uns unserer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte und zum Schutz der Umwelt bewusst und arbeiten kontinuierlich daran, dieser Verantwortung bestmöglich nachzukommen. Diese Grundsatzklärung beschreibt die wesentlichen Schritte und Maßnahmen, die wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit ergreifen, um potenzielle menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken im Bereich unserer Geschäftstätigkeit zu erfassen und zu vermeiden. Sie setzt damit die Anforderungen des Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten (nachfolgend »LkSG«) um.

Menschenrechte und Ethik sowie Arbeitsrecht

Die Tochtergesellschaften der Stiftung Pfennigparade sind rein deutsche Gesellschaften mit Sitz in München und agieren nach deutschem Recht. Als Zweckbetrieb ist ihr Ziel die berufliche und soziale Eingliederung von Menschen mit Körperbehinderung. Die Leistung der Unternehmen ist entsprechend dem individuellen Bedarf der Hilfeempfänger darauf gerichtet, eine vorhandene Körperbehinderung oder deren Folgen zu beseitigen oder zu mildern und Menschen mit Behinderung in die Gesellschaft einzugliedern.

Die Tochterunternehmen Pfennigparade BKG GmbH, PSG GmbH und SIGMETA GmbH übernehmen soziale Verantwortung und agieren nach den Grundprinzipien guten und respektvollen menschlichen Zusammenlebens und Arbeitens. Die Gesellschaften folgen dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz,

welches verpflichtend für alle Mitarbeitenden des Unternehmens ist und das als Arbeitsvertragszusatz bei Stellenantritt gegengezeichnet werden muss.

Unsere Mitarbeitenden sind unterschiedlicher Herkunft und Nationalität. Sie sind verschiedenen Geschlechts und haben eine unterschiedliche sexuelle Identität. Sie sind unterschiedlichen Glaubens und haben verschiedene Weltanschauungen. Unsere Mitarbeitenden sind alt oder jung, behindert oder nicht behindert. Von dieser Vielfältigkeit profitiert die tägliche Arbeit innerhalb der Gesellschaften. Ungeachtet aller individuellen Verschiedenheit haben alle Anspruch auf faire und gleichberechtigte Behandlung, geschützt vor Benachteiligung, Belästigung und Diskriminierung. Insbesondere die politische, wirtschaftliche und soziale Gleichberechtigung von Frauen wird von uns gefördert.

Die folgenden Faktoren haben daher keinen Einfluss auf personelle Entscheidungen:

- Alter
- Geschlecht
- Nationalität
- ethnische oder soziale Herkunft
- Religion
- politische Anschauung
- sexuelle Ausrichtung
- physische oder psychische Beeinträchtigung

Die Einstellung von Mitarbeitenden erfolgt auf faire und transparente Weise unter Achtung der geltenden Menschenrechte (ethische Rekrutierung). Unser von Fairness, gegenseitigem Respekt und Vertrauen im Umgang miteinander geprägtes, vielfältiges Umfeld bildet die Basis für eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Unterstützend bietet die Stiftung im Gesamten bzw. die genannten Unternehmen PSG und SIGMETA Zusatzleistungen wie Reha-Management, Sozialdienst bzw. Psychologischen Dienst für unsere Mitarbeitenden sowie Kita und Schule für deren Kinder.

Die Beschäftigung in den Unternehmen der Pfennigparade ist frei gewählt. Dabei erhalten alle Mitarbeitenden einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrag, auch Mitarbeitende der Pfennigparade BKG und PSG GmbH, die Teile der anerkannten Werkstatt für Menschen mit Behinderung sind.

Bei der Vergütung der Mitarbeitenden beachten wir grundsätzlich die gesetzlich garantierten Mindestentgelte. Wir zahlen ortsübliche Gehälter, die sich angelehnt an den Metalltarif berechnen. Die Arbeitszeit der Mitarbeitenden orientiert sich ebenfalls am Manteltarifvertrag der Bayrischen Metall- & Elektroindustrie wie auch der jedem Mitarbeiter zukommende regelmäßig bezahlte Erholungsurlaub. Unsere schwerbehinderten Mitarbeitenden erhalten selbstverständlich ihren gesetzlich geregelten Schwerbehindertenzusatzurlaub.

Risikoanalyse

Wir führen angemessene Risikoanalysen in Bezug auf Menschenrechte und unsere umweltbezogenen Pflichten in unserem Geschäftsbereich und unserer mittelbaren Lieferkette durch, um potenzielle und tatsächliche negative Auswirkungen rechtzeitig identifizieren, bewerten und verhindern zu können. Unsere regelmäßige Evaluierung von Risiken erfolgt mit Unterstützung der zuständigen Fachabteilungen, die jeweils Einschätzungen zur Risikolage in ihren Bereichen abgeben. Zudem führen wir jährlich eine Risiko-Analyse zur Gewaltprävention im Rahmen der Gesellschafterversammlungen der Gesellschaften durch (BKG, PSG, SIGMETA).

Unsere Gesellschaften BKG, PSG und SIGMETA erbringen ausschließlich durch unsere Mitarbeitenden Dienstleistungen in der Bundesrepublik Deutschland. Unsere Mitarbeitenden haben ausnahmslos einen gültigen Arbeitsvertrag nach deutschem Recht, mit einer der oben genannten Gesellschaften. Aufträge werden ausnahmslos durch Mitarbeitende des beauftragten Unternehmens, bzw. einer Schwestergesellschaft oder in Ausnahmefällen durch Mitarbeitende von Zeitarbeitsunternehmen oder anderen Dienstleistern erbracht. Diese sind unmittelbare Zulieferer und damit Vertragspartner, deren Zulieferungen zur Erbringung und Inanspruchnahme der eigenen, an den Kunden verkauften, Dienstleistung notwendig sind (§ 2, Abs. 7).

Risikoanalyse der unmittelbaren Zulieferer

Die Lieferketten unserer Dienstleistungen sind äußerst flach und bestehen, je Tätigkeitsbereich/Geschäftsfeld aus nur 1 bis max. 2 unmittelbaren Zulieferern. Da unsere Zulieferer ihren Hauptsitz in Deutschland und Frankreich haben, ist das Risiko einer menschenrechtlichen Verletzung als äußerst gering einzuschätzen. In allen unseren Geschäftsfeldern bieten wir Dienstleistungen an, stellen keine Produkte her und haben damit auch nicht mit umweltschädlichen Stoffen oder Auswirkung auf Land, Erde oder Wasser zu tun. Unsere unmittelbaren Zulieferer gehören der Branche der Personalbeschaffung an. Denkbar, aber als sehr unwahrscheinlich eingeschätzt bzgl. Eintrittswahrscheinlichkeit, werden Risiken bezüglich des Arbeitsrechts durch Mitarbeitende der Personalbeschaffungsunternehmen sowie Verletzung von Entlohnung, Arbeitszeitgesetz, Sozialleistungen, Diskriminierung, Vereinigungsfreiheit (BR), Antikorruption sowie Vertraulichkeit, Datenschutz durch das Zulieferunternehmen. Auch die Schwere möglicher Verletzungen ist gering einzuschätzen.

Risikoanalyse der mittelbaren Zulieferer

Alle weiteren Lieferanten und Dienstleister (Büromaterial, Gebäudemanagement etc.) von unseren Gesellschaften Pfennigparade BKG GmbH, PSG GmbH und SIGMETA GmbH sind mittelbare Zulieferer. Gemäß § 9 Absatz 3 LkSG, sog. substantiierte Kenntnis, werden wir alle weiteren mittelbaren Zulieferer in die Risikoanalyse integrieren, sobald uns tatsächliche

Anhaltspunkte über menschenrechtliche oder umweltbezogene Auseinandersetzungen vorliegen. Sollten uns Hinweise zu Menschenrechts- bzw. Umweltverstößen unserer Zulieferer angetragen werden bzw. ergeben sich tatsächliche Anhaltspunkte für menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken unserer mittelbaren Dienstleister aus unseren Risikoanalysen, werden betroffene Zulieferer umgehend einer tiefgehenden Prüfung unterzogen und, falls erforderlich, angemessene Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen ergriffen.

Innerbetriebliche Maßnahmen

Innerbetriebliche Maßnahmen zur Gewaltprävention umfassen:

- Jährlich wiederkehrende Sensibilisierungsmaßnahmen mit allen Führungskräften (FK) und der sozialpädagogischen Mitarbeitenden des Fachbereichs Reha Management / Betrieblicher Sozialdienst (RM/BSD)
- Sensibilisierungsmaßnahmen von RM/BSD über vorstellbare Formen von Gewalt, insb. verbale und psychische Gewalt (z.B. verbale Ausfälligkeiten, respektloser Umgang, persönliche Abwertungen, Übergehen bzw. Nichteinbeziehen, Grenzüberschreitungen, Missachtung der professionellen Distanz, Mobbing)
- Verbindlicher Leitfaden für das Mitarbeiterjahresgespräch, mit besonderem Augenmerk auf wertschätzende Kommunikation
- Zentraler Stiftungs-Leitfaden für jährliche Feedbackgespräche
- Proaktive Ansprache des Themas durch RM/BSD in Mitarbeitenden-Gesprächen und Aushändigung der Pfennigparade-Broschüre
- Wiederkehrende interne Kommunikation zum Thema „Gewaltprävention“ (Intranet „Buntes Brett“)
- Innerbetrieblicher Sozialdienst als Vertrauenspersonen jederzeit ansprechbar
- Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung (SBV) agieren als stete, aktive Überwachungsinstanzen für das Wohlbefinden der Beschäftigten
- Prozess des Beschwerdemanagements

Lieferkette

Wir erkennen an, dass ein umfassender Schutz der Menschenrechte in der Lieferkette nur dann gewährleistet ist, wenn menschenrechtliche Risiken jeglicher Art nicht nur verfolgt, sondern bereits vor ihrer Entstehung durch präventive Maßnahmen vermieden werden.

Zu diesem Zweck führen wir vor der Aufnahme neuer Geschäftsbeziehungen eine sorgfältige Prüfung unserer Zulieferer durch. Für die Ermittlung der Risiken werden folgende Quellen herangezogen:

- Medienrecherchen aus öffentlichen Quellen (Hinweise auf Verstöße)
- Stichprobenartige Befragungen, Selbstauskünfte und Audits von Zulieferern
- Befragungen von Bedenkenträgern
- Geschäftspartnerintegritätsanalysen aus Informationsdatenbanken (wie

- Sanktionslisten, Handelsregister-, Gerichts-Datenbanken)
- Stakeholderdialoge mit Brancheninitiativen und Nichtregierungsorganisationen
- Hinweise aus dem Beschwerdesystem (später Hinweisgebermanagement)

Im Falle eines Verdachtes auf Verstöße sowie zur Absicherung von Lieferketten mit erhöhten Risiken wird uns der Lieferant zeitnah und ggf. regelmäßig über die identifizierten bzw. uns gemeldeten Verstöße und Risiken sowie die ergriffenen Maßnahmen informieren.

Bericht über Sorgfaltspflichten (LkSG)

Unsere Verantwortlichen für Umwelt-, Sozial-, Ethik- oder Menschenrechtsfragen, für soziale Nachhaltigkeit, für Compliance/Unternehmensethik, für ökologische Nachhaltigkeit und für die Überwachung von Nachhaltigkeitsrisiken haben ihren Verantwortungsbereich geprüft. Es gab keine Vorkommnisse im Jahr 2022. Zukünftig wird die Prüfung unserer Sorgfaltspflichten bzw. der Bericht über die Einhaltung der Sorgfaltspflichten als Bestandteil in unseren jährlichen Managementreport implementiert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Im Jahr 2022 gab es keine erheblichen Investitionsvereinbarungen und damit auch keine Menschenrechtsklauseln oder deren Prüfung.

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
mensenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde,
aufgeschlüsselt nach Ländern.

Unsere Firmen erstrecken sich über 3 Bürostandorte innerhalb Münchens. Wir haben 2023 u.a. eine verantwortliche Person für Umwelt-, Sozial-, Ethik- oder Menschenrechtsfragen ernannt, die ab 2023 die Prüfung unserer Standorte hinsichtlich Menschenrechtsaspekten übernimmt und jährlich über diese berichten wird. Die Prüfung unserer Standorte wird dadurch zu 100% abgedeckt.

Wir gehen auch zukünftig von einem geringen Risiko für die Nichteinhaltung der Menschenrechte aus. Die Tochtergesellschaften der Stiftung Pfennigparade sind rein deutsche Gesellschaften mit Sitz in München und agieren nach deutschem Recht. Als Zweckbetrieb ist ihr Ziel die berufliche und soziale Eingliederung von Menschen mit Körperbehinderung. Wir folgen dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz, welches verpflichtend für alle Mitarbeitenden des Unternehmens ist und das als Arbeitsvertragszusatz bei Stellenantritt gegengezeichnet werden muss.

Unsere aktive Grundsatzerklärung zu Menschenrechten beschreibt die wesentlichen Schritte und Maßnahmen, die wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit ergreifen, um potenzielle menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken im Bereich unserer Geschäftstätigkeit zu erfassen und zu vermeiden.

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.

In 2022 gab es keine Prüfung von neuen Lieferanten auf soziale Kriterien. Seit 2023 sind unsere Lieferanten verpflichtet unseren Verhaltenskodex zu akzeptieren.

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.

Im Jahr 2022 gab es keine Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden. Mittlerweile haben wir unseren Verhaltenskodex angepasst und Lieferanten werden verpflichtet diesen zu befolgen inklusive aller unserer sozialen Kriterien.

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.

Seit der Gründung der Stiftung Pfennigparade 1952 ist die Stiftung in München sowie im Umland von München fest verankert. Hier betreiben wir über die Stiftung Pfennigparade gelebte Inklusion. Wir schaffen Begegnungsmöglichkeiten für Kinder, Jugendliche und Erwachsene in unseren vielfältigen Angeboten. Unsere drei Gesellschaften BKG GmbH, PSG GmbH und SIGMETA GmbH gehören zu der Stiftung Pfennigparade mit mittlerweile 17

Tochtergesellschaften aus den Bereichen Bildung, Arbeit, Wohnen, Gesundheit und Freizeit. Bestmöglich vernetzt in den Stadtteilen und im Sozialraum entwickeln wir so als Stiftung Pfennigparade inklusive und partizipative Konzepte mit unseren Partnern.

In unseren drei Gesellschaften können Menschen mit und ohne Behinderung in ganz unterschiedlichen Branchen und an sehr vielfältigen Arbeitsplätzen in und um München Dienstleistungen erbringen – bei uns oder direkt bei unseren Partnerunternehmen vor Ort. Mit verstärkter Arbeitsmarktorientierung und Spezialangeboten für neue Zielgruppen entwickeln wir unsere beruflichen (Aus-)Bildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten weiter. Wir treiben den Übergang unserer Geschäftsfelder hin zu neuen zukunftsfesten Dienstleistungsangeboten voran. Wir intensivieren Kooperationen mit Unternehmen vor Ort.

Für alle Menschen an unseren Standorten betreibt die Stiftung Pfennigparade aktive Quartiersarbeit für ein gelungenes Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung. So gibt es Schulen, Cafés, Büchereien, medizinische Zentren, Freizeit- und Gesundheitsangebote und viele andere Beispiele, die von der Stiftung initiiert und/ oder geleitet werden. Auch gibt es unterschiedliche Wohnangebote für Menschen mit Behinderung, so dass sie sich das Leben in der Stadt weiterhin leisten können.

Unser oberstes Ziel ist die Inklusion - ein unkompliziertes Miteinander. Dafür verwenden wir auch unsere Mittel. Der wirtschaftliche Gewinn steht nicht im Vordergrund, sondern gelungene Maßnahmen zur Inklusion.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
- ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
- iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;	BKG GmbH: 2.775.380 € PSG GmbH: 11.357.776 € SIGMETA GmbH: 12.876.722 €
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;	BKG GmbH: 2.903.789 € PSG GmbH: 11.536.681 € SIGMETA GmbH: 12.529.157 €
iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.	BKG GmbH: -1.28.409 € PSG GmbH: -178.904 € SIGMETA GmbH: 347.565 €

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Wir verfolgen zwar die aktuellen Gesetzgebungsverfahren, sind selbst aber in keines involviert, das heißt wir geben keine eigenen Stellungnahmen im Rahmen von Gesetzgebungsverfahren ab. Wir betreiben keine Lobbyarbeit und tätigen keine Parteispenden. Wir sind auch nicht Mitglied in politischen Organisationen o.ä.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

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

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

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

Die Pfennigparade BKG GmbH, PSG GmbH und SIGMETA GmbH tätigen keine Spenden an politische Parteien. Damit beträgt sowohl die Summe der finanziellen Zuwendungen als auch der Sachzuwendungen null.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Wir halten die Regeln des nationalen und internationalen Rechtes ein. Die gesetzlichen Vorgaben werden in einem Rechtskatalog geführt und die Neuerungen und Änderungen an Gesetzen durch benannte Verantwortliche umgesetzt und überwacht. Damit sind nicht nur die gültigen Gesetze bekannt, sondern die Umsetzung der Inhalte ist sichergestellt und wird von den Geschäftsführungen überprüft.

Um ein rechtskonformes Verhalten sicherzustellen, wurde ein sogenanntes Compliance-Management-System implementiert. Zentrale Aufgaben sind die Risikoanalyse, Erstellung verschiedener Richtlinien, regelmäßige Schulungen für Mitarbeitende zu Compliance-Themen und die Einführung des Hinweisgebersystems. Die Verantwortung für das Compliance-Management ist auf Geschäftsführungsebene angesiedelt und die Verantwortlichen für Compliance sind definiert. Alle Aktivitäten im Rahmen des Compliance-Managements stehen im Einklang mit den Gesetzen und internen Vorgaben zum Datenschutz und Informationssicherheit.

Wir bekennen ohne jede Einschränkung zu geltenden Rechtsnormen, zum fairen Wettbewerb und zur fairen Vertragsgestaltung gegenüber Geschäftspartnern. Und wir halten unseren Verhaltenskodex ein. Im Rahmen des nach ISO 9001 zertifizierten Managementsystems wird die Einhaltung der gesetzlichen und behördlichen Vorgaben zusätzlich sowohl im Rahmen der internen als auch der externen Audits überprüft.

Die Geschäftsführungen und alle Mitarbeitenden werden regelmäßig im Rahmen der Schulung „Code of Conduct (Verhaltenskodex)“ geschult. Die Schulungen stellen anschaulich dar, welches Verhalten nicht toleriert wird und was die Konsequenzen bei Nichteinhaltung sind. Mitarbeitende werden automatisch an die Schulungsteilnahme erinnert. Bei mehrfacher Nichtteilnahme oder der nicht erfolgreichen Absolvierung der Schulungen wird der Sachverhalt durch die Compliance-Mitarbeitenden an die jeweilige Geschäftsführung eskaliert.

Verstöße gegen geltendes Recht als auch Verstöße gegen interne Regeln oder Fehlverhalten können interne als auch externe Stakeholder über unser externes

Hinweisgebersystem melden und werden entsprechend der gesetzlichen Vorgaben bearbeitet. Das Hinweisgebersystem ist ein integraler Bestandteil des Compliance Management Systems (CMS), was die Vertraulichkeit der Identität der hinweisgebenden als auch der betroffenen Person garantiert.

Für Meldungen an das Hinweisgebersystem stehen vier Wege zur Verfügung:

1. Per Meldeportal: Das Meldeportal (<https://pfennigparade.ak-compliance.de/>) ermöglicht einen sicheren und vertraulichen Austausch zwischen der hinweisgebenden Person und unserer Ombudsperson bei dem externen Unternehmen.
2. per E-Mail: pfennigparade@ak-compliance.de
3. per Brief/Post (auch anonym) an das beauftragte Unternehmen
4. telefonisch (auch anonym)

Um den eventuellen Missbrauch von anvertrauter Macht zu privatem Vorteil zu verhindern, haben Antikorruptionsregelungen höchste Priorität. Die für alle Mitarbeitenden der Stiftung verbindlichen konzernweiten Regelungen betreffen im Einzelnen:

- den Einsatz von finanziellen Mitteln
- die klare Funktionstrennung zwischen Bedarfsanmeldung, Einkauf und Rechnungsregulierung
- die Regelung von Investitionen
- das systematische Vier-Augen-Prinzip in allen unternehmerischen Bereichen
- transparente Zahlungsvereinbarungen.

Aufgrund unserer oben genannten Maßnahmen haben wir keine zusätzlichen Ziele oder weitere Maßnahmen in diesem Bereich geplant.

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.

Im Berichtsjahr 2022 wurden keine Betriebsstätten auf Korruption geprüft, da es keine Meldungen oder Hinweise gab. Da wir ein soziales Unternehmen sind, lagen auch keine erheblichen Korruptionsrisiken vor, die im Rahmen einer Risikobewertung ermittelt wurden.

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.

Zum Berichtszeitpunkt 2022 sind uns keine Korruptionsfälle 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 Jahr 2022 hatten wir keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und

damit keinen Fall von Bußgeldern o.ä.

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.