



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2022

Wilhelm Klein GmbH

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

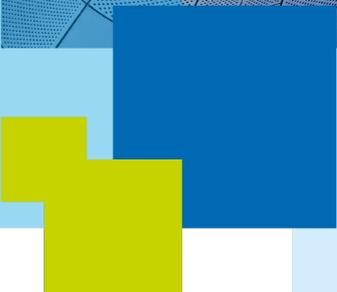
Kontakt

Wilhelm Klein GmbH

Tim Lukas Lange

Gießener Straße 7
57234 Wilnsdorf
Deutschland

+49 2739 8944-395
T.Lange@w-klein.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-datenschutzerklaerung

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Wilhelm Klein GmbH mit Sitz in Wilnsdorf ist ein seit über 60 Jahren in dritter Generation geführtes mittelständisches Familienunternehmen.

Als Großhändler versorgt die Wilhelm Klein GmbH mit ihrem rund 40 LKW starken eigenen Fuhrpark das Drei-Ländereck (Nordrhein-Westfalen, Nord- und Mittelhessen sowie Rheinland-Pfalz im östlichen Bereich) sowie Teile von Bayern mit Produkten und Komplettlösungen in den Bereichen Sauberkeit, Hygiene und Frische. Die Wilhelm Klein GmbH hat auf ca. 11.000 m² Lagerfläche Zugriff auf 12.000 verschiedene Artikel und gleichzeitig besteht als Mitgliedsbetrieb der GVS Group Zugriff auf insgesamt 60.000 Produkte. Hierbei werden die Produkte von zahlreichen, international anerkannten Industriepartnern bezogen.

Zu den Kunden zählen hierbei Pflegeeinrichtungen, Krankenhäuser, Gebäudereinigungen, Hotels und auch Städte und Kommunen. Mit ihren rund 200 Mitarbeitenden sorgt die Wilhelm Klein GmbH täglich dafür, dass die Kunden optimal beraten und versorgt werden.

Außerdem bietet die Wilhelm Klein GmbH Schulungen und Seminare für ihre Kunden an, um die Möglichkeit zu eröffnen Wissen auszubauen, Erfahrungen zu teilen und neue Qualifikationen zu erwerben. Denn als Familienunternehmen ist es der Wilhelm Klein GmbH wichtig, langfristige und vertrauensvolle Partnerschaften mit ihren Kunden aufzubauen.

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.

Bei der Wilhelm Klein GmbH ist man sich der Bedeutung einer nachhaltigen Unternehmensführung bewusst. Das Unternehmen ist bestrebt ressourcenschonend und sozial gerecht zu arbeiten und so einen Beitrag zum Schutz der Umwelt und der Menschen zu leisten. Als Mitgliedsunternehmen der GVS Group hat sich die Wilhelm Klein GmbH dazu entschieden, gemeinsam mit den anderen Mitgliedsunternehmen, das Thema Nachhaltigkeit sukzessiv zu erarbeiten. Darüber hinaus plant die Wilhelm Klein GmbH im Jahr 2023 eine eigene Nachhaltigkeitsstrategie zu erstellen und diese dann über die Unternehmensführung in den Geschäftsbetrieb umzusetzen. Im Rahmen der Strategieentwicklung werden bereits umgesetzte Nachhaltigkeitsmaßnahmen aufgegriffen und in das Nachhaltigkeitsprogramm integriert sowie weitere ESG-Maßnahmen definiert. Bisherige Maßnahmen betreffen die schonende Nutzung von Ressourcen und die Reduktion von CO₂-Emissionen.

Für die Umsetzung dieses Vorhabens setzt KLEIN aktuell folgende Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit um:

- Einsatz effizienter Heiztechnik durch Wärmepumpe in einem Firmengebäude
- Einspeisung von Strom aus eigener Photovoltaikanlage ins Stromnetz
 - 69.456 kWh in 2022 (62.600 kWh im Vorjahr)
- Mülltrennung
 - Es ist geplant Anfang 2023 eine Kartonagepresse sowie eine Folienpresse anzuschaffen
- Bei Kauf neuer Fahrzeuge wird auf einen niedrigen Emissionsverbrauch geachtet
- Mitarbeiter*innen sind angehalten, wenn möglich, nur schwarz/weiß zu drucken

- Umweltfreundliche Verpackungsmaterialien bei Paketversand
- Nutzung von Wasserspendern (Reduzierung von Plastikflaschen)
- Auf allen Handtuchpapierspendern im Unternehmen ist ein Aufkleber "DENK NACHHALTIG! 2 Tücher genügen" angebracht
 - Sensibilisierung der Mitarbeitenden für das Thema Nachhaltigkeit

Für KLEIN spielt eine zukunftsorientierte und familienfreundliche Personalpolitik eine wichtige Rolle. So hat KLEIN im Jahr 2022 erfolgreich an dem Zertifizierungsverfahren des AGA-Unternehmensverbandes zum „Anerkannt Guter Arbeitgeber“ und „Anerkannt Guter Ausbilder“ sowie an dem Zertifizierungsverfahren des Kompetenzzentrums Frau & Beruf Siegen-Wittgenstein/Olpe zum „Familienfreundlichen Unternehmen“ teilgenommen. Zudem hat KLEIN bereits seit 1996 erfolgreich über 50 Menschen ausgebildet und ist seit 2018 mit dem „IHK Gütesiegel Ausbildung Südwestfalen“ ausgezeichnet, was KLEIN als sehr guten Ausbildungsbetrieb auszeichnet. Außerdem ist die Wilhelm Klein GmbH nach den Richtlinien der ISO 9001 sowie ISO 14001 zertifiziert und wird regelmäßig durch externe Audits geprüft.

2. Wesentlichkeit

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

Die Wilhelm Klein GmbH hat bisher keine eigene Wesentlichkeitsanalyse zur Ermittlung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen und Herausforderungen durchgeführt. Die Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse ist im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategieentwicklung für 2023 geplant. Die Wilhelm Klein GmbH orientiert sich als Mitgliedsunternehmen der GVS Group bisher an der Wesentlichkeitsanalyse, die für die GVS-Zentrale unter Beachtung der charakteristischen Merkmale der GVS Group und seiner Mitgliedsunternehmen erstellt wurde. Im Folgenden sind sowohl das Vorgehen als auch die abgeleiteten Themen beschrieben:

In einer mehrstufigen Wesentlichkeitsanalyse wurden relevante Handlungsfelder identifiziert, die das heutige und zukünftige Handeln der GVS und seiner Mitgliedsunternehmen beeinflussen und entsprechende Wirkungen auf den Geschäftserfolg haben.

Schwerpunkte der Wesentlichkeitsanalyse der GVS Group:

Die Herausarbeitung der wesentlichen zukünftigen Handlungsfelder im Bereich Nachhaltigkeit umfasste mehrere Module:

- Befragung der Mitgliedsunternehmen der GVS Group zu Anforderungen und Herausforderungen der Branche im Nachhaltigkeitskontext
- Analyse der Kommunikation von relevanten Verbänden der Reinigungs- und Hygienewirtschaft
- Beachtung nationaler und internationaler politischer Initiativen und Abkommen (Paris 2015, UN-Ziele für Nachhaltige Entwicklung (SDGs), Klimaschutzplan der Bundesregierung, Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie)
- Inhaltsrecherche in verschiedensten Medien und Analyse von NGO- Pressemeldungen
- Definition externer Anforderungen in der Nachhaltigkeitskommunikation (DNK-Erklärung)

Für die Wilhelm Klein GmbH ergeben sich als Großhandelsunternehmen und Mitgliedsunternehmen der GVS Group aus dieser Wesentlichkeitsanalyse die drei folgenden wichtigen Nachhaltigkeitsbereiche mit entsprechenden Unteraspekte

Klimaschutz und Logistik:

Der größte ökologische Impact der Wilhelm Klein GmbH liegt im Bereich Logistik, das heißt in den Warentransporten zu den Kunden. THG- und Verbrauchsreduktion, Digitalisierung und Optimierung der Fahrtenplanung sowie alternative Antriebskonzepte sind die wichtigsten Aspekte der Wilhelm Klein GmbH wie für alle Unternehmen der Großhandelsbranche. Die Wilhelm Klein GmbH ist auch seitens der Kunden dazu aufgefordert, Emissionen zu senken und Warenströme so effizient wie möglich zu transportieren. Die Möglichkeiten die Emissionen aus der Logistik zu beeinflussen sind eher gering und werden so weit als möglich durch die Optimierung der Warenströme bereits umgesetzt.

Die Wilhelm Klein GmbH sieht Chancen für einen umweltfreundlichen Transport von Waren in neuen Innovationen von Antriebstechnologien wie zum Beispiel Wasserstoff- oder Elektromotorantriebe für LKWs und PKWs. Hierzu werden die Entwicklungen bei den alternativen Antriebstechnologien sowie der Güterfahrzeugmarkt aufmerksam beobachtet, um ggf. den eigenen Fuhrpark sukzessive mit alternativen Antrieben zu modernisieren. Die Entwicklungen haben sich auf dem Markt noch nicht flächendeckend durchgesetzt, können sich aber nach und nach sehr positiv auf die CO₂-Emissionen der Wilhelm Klein GmbH auswirken und somit zum Klimaschutz beitragen. Risiken, die mit einkalkuliert werden müssen, sind dabei beispielsweise die Verlässlichkeit, die Reichweite sowie die Batteriehaltbarkeit von Elektroantrieben, aber auch die gegenwärtige Preisentwicklung und die Verfügbarkeit von (Öko-) Strom.

Aktuell setzt die Wilhelm Klein GmbH beim Tanken der Firmenfahrzeuge AdBlue als Zusatz zum Kraftstoff ein, wodurch die Abgase sauberer werden. Außerdem wird beim Kauf neuer Firmenfahrzeuge darauf geachtet, dass die Fahrzeuge möglichst niedrige Emissionswerte haben. Darüber hinaus hat KLEIN

im Jahr 2022 eine digitale Tankanlage zur besseren Erfassung, Kontrolle und Auswertung der Verbräuche des Fuhrparks für die Firmentankstelle angeschafft.

Kunden:

Kundenseitig besteht mehr und mehr der Wunsch, dass die Produkte nachhaltig produziert und geliefert werden. Das bedeutet, die Erweiterung und Überarbeitung des Produktsortiments im Sinne der Nachhaltigkeit ist ein wichtiger Aspekt in Bezug auf ein zukunftsorientiertes Produktsortiment.

Hier besteht die Herausforderung darin, dem Kundenwunsch nach günstigen und nachhaltigen Waren und Dienstleistungen nachzukommen. Im Unternehmen KLEIN setzt sich ein Team aus Mitarbeiter*innen in regelmäßigen Abständen in einem Innovationsmeeting zusammen, um sich über die aktuellen Kundenwünsche zu unterhalten und damit stets passende Produkte anbieten zu können, oder auch innovative Produkte auf den Markt bringen zu können. Hierbei spielt das Thema Nachhaltigkeit eine immer größere Rolle.

Mitarbeitende:

Die Wilhelm Klein GmbH mit Sitz in Wilnsdorf bewegt sich in einem mittelständischen Umfeld abseits großer Ballungsräume, weshalb die Verbesserung der Mitarbeitendenakquise und die Erhöhung der Mitarbeitendenbindung zentrale Aspekte in Zeiten der Zunahme des Fachkräftemangels darstellen. Vor allem die Bindung von Fachpersonal kann durch eine breite Auswahl an Weiterbildungsangeboten, die Übernahme von Auszubildenden und die grundlegende Erhöhung der Mitarbeitendenzufriedenheit erreicht werden. Zudem sieht das Unternehmen, als ein mit dem „IHK Gütesiegel Ausbildung Südwestfalen“ und dem AGA-Siegel "Anerkannt guter Ausbilder" ausgezeichnete Ausbildungsbetrieb, die Chance darin, dem Fachkräftemangel und dem demografischen Wandel durch die Ausbildung eigener Auszubildender sowie durch eine hohe Mitarbeiterbindung entgegenzuwirken.

Das zentrale Ziel der Wilhelm Klein GmbH ist die Mitarbeitendenbindung. So hat KLEIN im Jahr 2022 erfolgreich an dem Zertifizierungsverfahren des AGA-Unternehmensverbandes zum „Anerkannt Guter Arbeitgeber“ und „Anerkannt Guter Ausbilder“ sowie an dem Zertifizierungsverfahren des Kompetenzzentrums Frau & Beruf Siegen-Wittgenstein/Olpe zum „Familienfreundlichen Unternehmen“ teilgenommen. Die Wilhelm Klein GmbH unterstützt das Ziel der Mitarbeitendenbindung durch regelmäßige Mitarbeitendengespräche, Schaffung optimaler Arbeitsbedingungen und eines persönlichen und freundlichen Führungsstils.

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.

Die Wilhelm Klein GmbH hat sich dem Thema Nachhaltigkeit angenommen und weiß um die Bedeutung dieses Themas für die Zukunft. Im Moment sind jedoch noch keine quantitativ messbaren Nachhaltigkeitsziele definiert. Auf Basis der Wesentlichkeitsanalyse von der GVS-Zentrale sowie in Anlehnung an die Sustainable Development Goals (SDGs), welche als übergeordnete, politische Ziele für jedes Unternehmen bei der Entwicklung von eigenen Nachhaltigkeitszielen von Bedeutung sind, wird die Wilhelm Klein GmbH im Rahmen der Strategieentwicklung in 2023 konkrete Nachhaltigkeitsziele definieren und deren Umsetzung mit Kennzahlen kontrollieren.

Verantwortlichkeiten: Für die Überwachung und Erreichung der Nachhaltigkeitsziele ist Tim Lukas Lange zuständig. Die Fortschritte werden durch regelmäßige Meetings mit dem Nachhaltigkeitsteam festgehalten und kontrolliert.

SDG-Bezüge der Ziele der Wilhelm Klein GmbH:

SDG 5 Geschlechtergleichheit

- Die Geschäftsführung und die Abteilungsleiter bei KLEIN haben sich mit dem Thema Verhalten beschäftigt, Gespräche geführt und daraus resultierend einen Verhaltenskodex erstellt, der das Thema Geschlechtergleichheit berücksichtigt
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers im Jahr 2022
 - Auszeichnung zum "Familienfreundlichen Unternehmen"
- Arbeitszeiten werden an die Lebensumstände der Mitarbeitenden angepasst (bspw. Teilzeitarbeit)
- Bei der Einstellung und dem Gehalt der Mitarbeitenden wird nicht nach Geschlecht unterschieden

SDG 8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

- Familiäre Werte wie Zusammenhalt, Wertschätzung und ein freundschaftliches Miteinander werden bei der Wilhelm Klein GmbH gelebt
- Bei der Wilhelm Klein GmbH arbeiten die Mitarbeitenden nicht in Schichtarbeit
- Allen Mitarbeitenden werden betriebliche Gesundheitsmaßnahmen angeboten

- Im Jahr 2022 konnten die Mitarbeitenden sich von einem Physiotherapeuten unter dem Motto „Aktive Pause“ beraten lassen
- AOK Gesundheitstage
- Impfangebot zur Gripeschutzimpfung
- Die Wilhelm Klein GmbH bietet ihren Mitarbeitenden ein angenehmes Arbeitsumfeld und moderne Arbeitsmittel wie z.B. Elektrohubwagen für die Mitarbeitenden in der Logistik

SDG 10 weniger Ungleichheiten

- KLEIN hat einen Verhaltenskodex erstellt. Der vollständige Verhaltenskodex ist unter dem Leistungsindikator „GRI SRS-102-16“ zu finden
 - Der Verhaltenskodex wird in 2023 um die zentralen Grundsätze und Werte der Firma KLEIN sowie weiteren Themen wie bspw. das Thema Nachhaltigkeit erweitert
- Jährliche Mitarbeitendengespräche
- Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen

SDG 13 Maßnahmen zum Klimaschutz

- Im Jahr 2022 wurde mit dem Bau des KLEIN-Bienenhauses begonnen
- Im Jahr 2022 wurde mit den Auszubildenden eine Baumpflanzaktion im Bürbacher Hauberg durchgeführt
- Bei dem Kauf neuer Fahrzeuge wird auf den Emissionsverbrauch geachtet
- Photovoltaikanlage
- Es wird geplant auf Ökostrom umzustellen

SDG 17 Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

- Die Wilhelm Klein GmbH geht Partnerschaften ein, wie bspw. mit der GVS Group und der DHYS-Group, um Synergieeffekte nutzen zu können und gemeinsam das Thema Nachhaltigkeit voranzutreiben. Außerdem hat KLEIN im Jahr 2022 Kooperationen mit zwei weiteren Schulen geschlossen. Dadurch werden Schüler*innen durch Mitarbeitende des Unternehmens KLEIN über verschiedene Ausbildungsberufe informiert, sowie durch Berufsfelderkundungstage oder Schülerpraktika im Unternehmen KLEIN bei ihrer Berufswahl unterstützt.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Die vier folgenden Stufen der Wertschöpfungskette sind im Vergleich zum

Berichtsjahr 2021 vorerst gleich geblieben. Als Fachgroßhändler hat KLEIN nur bedingt Einfluss auf das Thema Nachhaltigkeit innerhalb der Wertschöpfungskette. KLEIN arbeitet jedoch zusammen mit ihren Stakeholdern wie bspw. Kunden und Lieferanten neue Möglichkeiten wie KLEIN als Großhändler die Wertschöpfungskette nachhaltiger machen kann. Erste Projekte sind für das Jahr 2023 angedacht.

1. Stufe: Produktion der Produkte bei unseren Lieferanten

KLEIN arbeitet eng mit ihren Lieferanten zusammen, um die Abwicklungsprozesse stetig zu optimieren. Die Wilhelm Klein GmbH bezieht ihre Waren bei inländischen und europäischen Unternehmen und weicht nur auf andere Lieferanten zurück, z.B. aus Asien, wenn keine alternativen Möglichkeiten bestehen. Dadurch agieren die Lieferanten größtenteils unter den in Deutschland geltenden Rechtsvorschriften. Das Risiko kritischer Arbeitsbedingungen oder einer Nichtbeachtung von Umweltschutzrichtlinien entlang der Lieferkette wird somit als äußerst gering eingeschätzt.

2. Stufe: Vorgelagerte Logistik und Lagerung

Die Lieferanten werden vor Geschäftsaufnahme geprüft. Bei der Prüfung spielen auch Nachhaltigkeits- und soziale Aspekte wie bspw. Arbeitsbedingungen eine wichtige Rolle. Die Ware wird von den Lieferanten bei der Wilhelm Klein GmbH angeliefert, durch den Wareneingang entgegengenommen und in den dafür vorgesehenen Lagerplätzen eingelagert. Diese Phase der Wertschöpfungskette hat vor allem durch den hohen logistischen Aufwand durch die Lieferung der Waren einen Einfluss auf Nachhaltigkeitsaspekte. Im Rahmen der Bestelloptimierung achtet die Wilhelm Klein GmbH soweit möglich auf die Reduzierung der Anfahrtswege. Auf die schlussendliche Wahl der Lieferfahrzeuge der Hersteller hat die Wilhelm Klein GmbH keinen bzw. kaum Einfluss.

3. Stufe: Vertrieb, Marketing und allgemeine Organisation

Die nächste wichtige Stufe der Wertschöpfungskette ist der Vertrieb und das Marketing der Produkte. Da die Wilhelm Klein GmbH eng mit ihren Kunden zusammenarbeitet, kann das Unternehmen flexibel und zügig auf die Kundenanforderungen reagieren. Im Vertrieb kümmern sich die Außendienstmitarbeitenden, Key Account Manager*innen, sowie Vertriebsinnendienstmitarbeitenden darum, den Kunden die passenden Produkte anzubieten sowie die Bestellungen aufzunehmen. Seitens des Vertriebs werden die Kunden auch für Nachhaltigkeitsthemen und für den Kauf nachhaltiger Produkte sensibilisiert. Um die Bedürfnisse der Kunden zum Thema Nachhaltigkeit noch besser erfassen zu können, plant KLEIN im Jahr 2023 eine umfassende Kundenumfrage, welche das Thema Nachhaltigkeit explizit berücksichtigt.

4. Stufe: Kommissionierung und nachgelagerte Logistik

Die Kommissionierer*innen stellen die vom Kunden bestellte Ware zusammen. Die Ware wird im Anschluss zur Auslieferung verladen. Die Auslieferung der

Ware erfolgt vorrangig durch die firmeneigene LKW-Flotte. Im Berichtsjahr 2022 bestand die LKW-Flotte aus 34 LKWs (12 to), 2 LKWs (18 to) sowie 5 Transportern (3,5 to). Die Wilhelm Klein GmbH versucht stets durch effiziente Tourenplanung die Emissionen zu senken.

Bei der oben abgebildeten Wertschöpfungskette wird dem Umgang mit Lieferanten die größte Bedeutung bezüglich der Nachhaltigkeitsaspekte beigemessen. Daher soll das Thema Nachhaltigkeit bei Verhandlungen mit Lieferanten und der Warenbeschaffung eine deutlich größere Bedeutung bekommen. Die GVS-Zentrale hat im Jahr 2021 einen Verhaltenskodex für Lieferanten erstellt, welcher auch Umweltschutzaspekte und das Thema Nachhaltigkeit impliziert. Darauf aufbauend hat die Wilhelm Klein GmbH ebenfalls einen Verhaltenskodex für Lieferanten erstellt, der den Lieferanten zur Unterzeichnung vorgelegt wird.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die zentrale Verantwortung liegt bei Tim Lukas Lange, Assistent der kaufmännischen Leitung, Assistent der Leitung Personalwesen und Ausbildungsleitung.

Außerdem gibt es bei der Wilhelm Klein GmbH ein Nachhaltigkeitsteam bestehend aus:

- Ricarda Klein (Geschäftsführerin)
- Kristina Gleibs (Assistentin der Geschäftsführung)
- Joachim Arhelger (Kaufmännischer Leiter, Leiter Personalwesen, Leiter Buchhaltung)
- Tim Lukas Lange (Assistent der kaufmännischen Leitung, Assistent der Leitung Personalwesen, Ausbildungsleitung)
- Christoper Nöh (Fuhrparkverwaltung, Operatives Lager)
- Volker Heinze (Teamleiter Technik)

6. Regeln und Prozesse

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

Wie bereits in der DNK-Erklärung für das Berichtsjahr 2021 geschrieben, ist geplant im Jahr 2023 eine Nachhaltigkeitsstrategie für die Wilhelm Klein GmbH zu erstellen.

Da aktuell noch keine Nachhaltigkeitsstrategie für die Wilhelm Klein GmbH entwickelt wurde, steht noch zur Disposition, welche internen Regelungen und Prozesse zukünftig an die sich stetig weiterentwickelnden Erfordernisse anzupassen sind. Mit dem Verhaltenskodex der Wilhelm Klein GmbH (in dem Leistungsindikator GRI SRS-102-16 dargestellt) wurden jedoch bereits Leitlinien für einen respektvollen Umgang miteinander festgelegt und an alle Mitarbeiter*innen kommuniziert, mit der Bitte, den Kodex in der Folge konsequent zu leben. Er enthält die wesentlichen Werte und Grundüberzeugungen des Unternehmens. Verhaltensregeln gemäß der DIN EN ISO Normen 9001 und 14001 dokumentierten darüber hinaus schon seit einigen Jahren die Prozesse und bestimmen diesbezügliche

Verantwortlichkeiten für die Bereiche Qualität, Umwelt und Arbeitssicherheit.

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.

Für das Jahr 2021 wurden erstmalig Leistungsindikatoren erfasst. Daher bilden diese Werte die Vergleichswerte für das Jahr 2022. Die in der DNK-Erklärung erfassten Leistungsindikatoren werden jährlich geprüft und mit dem Vorjahr verglichen, um frühzeitig Probleme zu entdecken sowie die Entwicklung der maßgeblichen Emittenten zu beobachten.

Bei den Leistungsindikatoren handelt es sich um die ermittelten Kennzahlen für die DNK-Erklärung sowie den Werten aus der CO₂-Bilanz verglichen mit den Werten aus dem Vorjahr.

Auszüge aus dem Vergleich mit den Vorjahreswerten:

Bereich Liegenschaften:

- Reduzierung des gesamten Gasverbrauchs um 28.653 kWh (= -2,03 % zum Vorjahr)
- Erhöhung des gesamten Stromverbrauchs um 8.534 kWh (= +2,89% zum Vorjahr)
 - Als Grund dieser Entwicklung wurde die Umstellung von Gas- auf Stromheizung in einem der Firmengebäude erkannt
- Reduzierung des gesamten Wasserverbrauchs um 70m³ (= -6,67% zum Vorjahr)

Bereich Fuhrpark:

- Reduzierung des Dieserverbrauchs um 7.792,40 Liter (= -2,09 % zum Vorjahr)

Weitere Informationen sowie ein Vorjahres-Vergleich der Gesamtjahremissionen-CO₂ ist im Abschnitt "Umwelt" zu finden.

Im Rahmen der Strategieentwicklung wird KLEIN 2023 prüfen, welche weiteren Kennzahlen für den Bereich Nachhaltigkeit sinnvoll sind wie bspw. CO₂-Emissionen pro Mitarbeitenden oder Wasserverbrauch pro Mitarbeitenden, etc.. Die Wilhelm Klein GmbH erfasst jährlich die CO₂-Bilanz mit dem KlimAktiv

CO₂-Rechner für Unternehmen. Ziel ist es, die Entwicklungen der CO₂-Emissionen zu monitoren und zu reduzieren.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Die Wilhelm Klein GmbH hat einen Verhaltenskodex für alle KLEIN Mitarbeitenden erarbeitet, der die grundlegenden Verhaltensnormen wiedergibt, an die sich alle Mitarbeitenden zu halten haben. Das Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Vertrauen, Integrität und Respekt oberste Priorität haben.

Verhaltenskodex der Wilhelm Klein GmbH

- Wir achten die Persönlichkeit und Würde jedes Einzelnen.
- Wir schätzen die Gleichbehandlung, ungeachtet des Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, der Kultur, der ethnischen Herkunft, der sexuellen Identität, einer Behinderung, der Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung.
- Wir sind offen für Kritik.
- Wir sprechen miteinander, nicht übereinander.
- Wir behandeln einander mit Respekt, auch wenn wir anderer Meinung sind.
- Wir gehen ehrlich und höflich miteinander um. Wir arbeiten professionell und auf Augenhöhe zusammen.
- Wir respektieren die Eigenheit und Vielfaltigkeit jedes Einzelnen.
- Wir achten aufgrund von angemeldetem und unangemeldetem Durchgangsverkehr durch Kunden, Lieferanten, etc. auf eine freundliche Umgangsart mit Kollegen und Dritten.

Darüber hinaus hat sich KLEIN für das Jahr 2023 vorgenommen, den Verhaltenskodex zu überarbeiten und den Verhaltenskodex um die zentralen Grundsätze und Prinzipien der Firma KLEIN sowie um das Thema Nachhaltigkeit zu erweitern.

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.

Das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen ist bei der Wilhelm Klein GmbH nicht in die Vergütungssysteme für Führungskräfte und Mitarbeitende implementiert. Einen Prozess zur Kontrolle, ob Führungskräfte Nachhaltigkeitsziele erreichen, ist derzeit weder vorhanden, noch ist die Einführung eines solchen geplant. Nachhaltigkeitsziele sind kein Bestandteil der Evaluation der obersten Führungsebene. Alle Mitarbeitenden tragen gesellschaftliche Verantwortung. Als familiengeführtes Unternehmen ist es für die Wilhelm Klein GmbH selbstverständlich, dass jede/r Mitarbeiter*in nach besten Kräften daran arbeitet, die gemeinsamen Ziele zu realisieren. Bei der Wilhelm Klein GmbH können die Mitarbeitenden ihre Verbesserungs- und Innovationsvorschläge über das "Betriebliche Vorschlagswesen" einreichen. Als Anreiz werden gute Vorschläge bei Realisierung mit einer Prämie belohnt.

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.

Für KLEIN Mitarbeitende, die einen neuen Mitarbeitenden für die Firma KLEIN geworben haben, gibt es eine Prämie. Diese staffelt sich in zwei Teilzahlungen. Bei Einstellung des neuen Mitarbeitenden gibt es 500,-€ und nach einem weiteren halben Jahr noch einmal 500,-€. Im Jahr 2022 wurden durch "Mitarbeiter werben Mitarbeiter" insgesamt zehn neue Mitarbeitende eingestellt. Zudem hat KLEIN Ende 2022 für die Auszubildenden ein Prämiensystem eingeführt, welches gute Zeugnisnoten monetär belohnt. Mit Hinblick auf das Thema Nachhaltigkeit gibt es bislang keine finanziellen Anreizsysteme, die sich am Erreichen der Nachhaltigkeitsziele ausrichten.

KLEIN zahlt ihren Mitarbeitenden eine faire und leistungsgerechte Vergütung. Darüber hinaus erhalten alle Mitarbeitenden Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Die Veröffentlichung weiterer Informationen zur Vergütungspolitik lehnen wir aus Gründen der Geheimhaltung ab. Bei der Wilhelm Klein GmbH werden Informationen rund um das Thema Gehalt sehr vertraulich behandelt.

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.

Aus Geheimhaltungsgründen lehnen wir die Veröffentlichung dieser Angaben ab. Bei der Wilhelm Klein GmbH werden Informationen rund um das Thema Gehalt sehr vertraulich behandelt.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Die wesentlichen Anspruchsgruppen bei der Wilhelm Klein GmbH ergeben sich maßgeblich durch die Aufgabenfelder und den Geschäftsbetrieb. Zu den Stakeholdern der Wilhelm Klein GmbH gehören primär Mitarbeiter*innen, Mitgliedsbetriebe der GVS Group, Kunden, Lieferanten und Verbände. Außerdem die international tätige DHYS-Group, Versicherungen, Banken, Behörden, Gesetzgeber, Nachbarn sowie regionale Betriebe. Die Kommunikation mit unseren Stakeholdern erfolgt über jährliche Mitarbeitenden-gespräche, regelmäßige Kundengespräche durch unsere Außendienstmitarbeitenden, regelmäßige Lieferantengespräche, die Homepage und Pressemitteilungen. Außerdem werden Messen, Tagungen und Konferenzen zum Austausch und Netzwerken genutzt. Die methodische Identifizierung der Stakeholdergruppen ist mit Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategieentwicklung für 2023 geplant. Außerdem ist für das Jahr 2023 eine Kundenumfrage geplant, welche das Thema Nachhaltigkeit zusätzlich berücksichtigt.

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.

Im Jahr 2023 ist die Durchführung einer Kundenumfrage geplant, die das Thema Nachhaltigkeit explizit berücksichtigt. In der DNK-Erklärung für das Berichtsjahr 2023 wird ausführlich über die Ergebnisse der Kundenumfrage berichtet.

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.

Der maßgebliche Teil der CO₂-Emissionen entsteht durch die Logistikprozesse. Daher erfolgt seit dem Berichtsjahr 2021 ein CO₂-Monitoring der Logistik mit Durchführung einer jährlichen CO₂-Bilanz. Ziel ist es, die Entwicklungen der CO₂-Emissionen zu reduzieren.

Außerdem ist für KLEIN im Bereich Innovations- und Produktmanagement der überregionale Erfahrungsaustausch mit den Partnerunternehmen der GVS Group und der GVS-Zentrale sehr wichtig. Informationen zu „Good Practices“ im betrieblichen Management auf der Produkt- oder Anwendungsebene werden in der GVS-Zentrale gesammelt, ausgewertet und für alle Mitgliedsunternehmen, auch der Wilhelm Klein GmbH, nutzbar gemacht. Das Thema Nachhaltigkeit soll in Zukunft explizit mit einbezogen werden. Die

Wilhelm Klein GmbH möchte den Umgang mit Nachhaltigkeitsaspekten des Geschäftsbetriebs zukünftig weiter verbessern, deshalb werden Ideen zur Verbesserung nachhaltigen Handelns, z.B. von Mitarbeitenden, sehr begrüßt. Bei der Wilhelm Klein GmbH können die Mitarbeitenden ihre Verbesserungs- und Innovationsvorschläge über das „Betriebliche Vorschlagswesen“ einreichen. Als Anreiz werden gute Vorschläge bei Realisierung mit einer Prämie belohnt. Außerdem finden in regelmäßigen Abständen Innovationsmeetings im Unternehmen statt, in denen sich ein Team aus Mitarbeiter*innen über die Entwicklung neuer Produkte austauscht. Das Unternehmen KLEIN ist bestrebt ein innovatives Großhandelsunternehmen zu sein, was die Kundenbedürfnisse stets zuverlässig erfüllt. So besitzt KLEIN im Jahr 2022 insgesamt 16 eingetragene Schutzrechte für Produkte. Innovationsprozesse finden nicht nur bei der Wilhelm Klein GmbH statt, sondern auch entlang der gesamten Wertschöpfungskette. So achten die Lieferanten vermehrt darauf ihre Produkte aus recyceltem Material zu fertigen und bei der Entwicklung der Produkte bzw. Verpackungen auf Wiederverwertbarkeit zu achten. Da die Wilhelm Klein GmbH dann diese nachhaltigen Produkte vertreibt, wirkt sich dies automatisch auf das Innovations- und Nachhaltigkeitsniveau aus. KLEIN ist im stetigen Austausch mit den Akteuren ihrer Wertschöpfungskette, um gemeinsame Ansätze und Lösungen für Innovationen im Sinne der Nachhaltigkeit zu finden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Die Wilhelm Klein GmbH hat keine Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umweltfaktoren oder sozialen Faktoren durchlaufen. Daher führte die Wilhelm Klein GmbH im Berichtsjahr 2022 keine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren für Finanzanlagen durch. Es wurden jedoch im Jahr 2022 rund 20 T€ in die Bepflanzung der Außenflächen investiert. Mit dem Ziel die Biodiversität durch die Bepflanzung der Außenflächen wegen des für die Firmengebäude entstandenen Flächenverbrauchs zu schützen sowie einen passenden Lebensraum für die Bienen zu schaffen.

KLEIN bietet seinen Mitarbeitenden zudem betriebliche Altersvorsorgen, vermögenswirksame Leistungen einen Zuschuss für Arbeitsplatzbrillen sowie Arbeitssicherheitsschuhen und einen KiTa-Zuschuss.

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.

Im Rahmen der Geschäftstätigkeiten werden verschiedene Ressourcen in Anspruch genommen. Dazu zählen u.a.

- Energie zur Versorgung der Unternehmensbereiche: Strom, Heizenergie und Kühlung
- Wasserverbrauch für sanitäre Anlagen und Getränkezubereitung
- Kraftstoffe für den Fuhrpark (Diesel, Benzin, AdBlue etc.)
- Büromaterialien (Druckerpapier, Schreibwaren, etc.)
- Technik (EDV, Gebäudetechnik)
- Flächenverbrauch

Die Wilhelm Klein GmbH hat eine Photovoltaikanlage auf dem Dach eines Firmengebäudes installiert. Der hiermit produzierte Solarstrom wird vollständig in das Stromnetz eingespeist. Zu den wesentlichen Umweltaspekten zählen der Verbrauch von Kraftstoffen, Wasser, Papier, sowie der Anfall von Abfällen. Im Rahmen der Unternehmenstätigkeiten fallen, trotz der stetigen Bestrebungen zur hohen Materialeffizienz, Abfälle an. Dabei handelt es sich überwiegend um Papiermüll, Folie und Restmüll. Um Abfälle zu reduzieren und zu recyceln, sensibilisiert die Wilhelm Klein GmbH ihre Mitarbeitenden in Bezug auf die ordnungsgemäße Trennung der Abfälle und versucht die Zahl der Einwegverpackungen zu reduzieren. Hierfür wurde auch eine Mitarbeitendeninformation zum Thema Mülltrennung erarbeitet und an die Mitarbeitenden ausgegeben.

Die genauen Kennzahlen und Maßeinheiten können den Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11-13 entnommen werden.

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.

In der Vergangenheit wurden die ökologischen Wirkungen durch den Strom-, Wasser- und Gasverbrauch sowie die Verwertung und Entsorgung von Abfall im Rahmen des Umweltmanagements ISO 14001 ermittelt und in regelmäßigen Audits geprüft. Ziel ist es, den Umweltschutz im Betrieb nicht nur auf einem umweltverträglichen Stand zu halten, sondern diesen kontinuierlich zu steigern.

Für die Wilhelm Klein GmbH ist es wichtig, den Umweltschutz im Betrieb kontinuierlich zu steigern. Dazu hat die Wilhelm Klein GmbH folgende Ziele formuliert, diese allerdings noch nicht quantifiziert oder an Zielerreichungszeiträume geknüpft:

Kurzfristige Ziele:

- Im Jahr 2022 wurde mit dem Bau eines Bienenhauses auf dem Firmengelände begonnen
- Im Jahr 2022 hat eine Baumpflanzaktion mit den Auszubildenden im Bürbacher Hauberg stattgefunden
 - Es wurden 700 Roteichen-Setzlinge zur Aufforstung gepflanzt
- Sensibilisierung des Verkaufsteams
 - Wenn möglich nur volle Verpackungseinheiten verkaufen, um dadurch einen effizienteren Warenversand zu ermöglichen
- Effiziente Tourenplanung zur optimalen Ausnutzung der Ladekapazitäten

Mittelfristige Ziele:

- Reduzierung des Stromverbrauchs und Umstellung auf Ökostrom
- Reduzierung des Gasverbrauchs
- Reduzierung des Papierverbrauchs
- Senkung der Abfallmenge
 - Anschaffung einer Folien- und Kartonagenpresse

Langfristige Ziele:

- Die Wilhelm Klein GmbH schließt sich dem strategischen Ziel der GVS

Group an, bis 2030 klimaneutral zu wirtschaften.

Aus der Geschäftstätigkeit der Wilhelm Klein GmbH ergeben sich Risiken in Bezug auf Ressourcen und Umwelt. Risiken für die Umwelt bestehen durch die steigenden Emissionsverbräuche bei wachsendem Fuhrpark. Dem versucht die Wilhelm Klein GmbH entgegenzuwirken, in dem sie bei dem Kauf der Fahrzeuge auf einen niedrigen Emissionsverbrauch achtet. Zudem beobachtet KLEIN aufmerksam die Entwicklungen bei den alternativen Antriebstechnologien sowie auf dem Güterfahrzeugmarkt und leitet mögliche Maßnahmen für das Unternehmen hieraus ab. Außerdem versucht KLEIN durch die Begrünung von Außenflächen sowie durch den Bau eines Bienenhauses in 2022 den Folgen des Flächenverbrauchs entgegenzuwirken.

Die Wilhelm Klein GmbH wird im Rahmen der Strategieentwicklung in 2023 konkrete quantitativ messbare Nachhaltigkeitsziele definieren sowie Zielerreichungszeiträume festlegen.

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.

Der wesentliche Teil der eingesetzten Materialien ist Verpackungsmaterial. Hierbei bezog die Wilhelm Klein GmbH im Berichtsjahr 2022 rund 8.129 kg an Kartonagen (für Verpackungskartons) und etwa 10.813 kg an Maschinenstretchfolie. Zudem bezog KLEIN noch 19.000 kg an Kartonagen für eigene Verkaufsverpackungen sowie 1.100 kg an Kunststoffverpackung.

Gesamt: 39.042 kg, davon 27.129 kg (= 69,50 %) recycelbar
Weitere Daten werden aktuell noch nicht erhoben.

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.

Kraftstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen:

- 8.404,19 Liter Super E5
- 1.274,88 Liter Super E10
- 1.488,57 Liter Super Plus
- 365.445,27 Liter Diesel
- 11.000,00 Liter AdBlue

Stromverbrauch:

- Alle Gebäude: 299.958 kWh
- Wärmepumpe: 4.091 kWh

Heizenergieverbrauch:

- 1.381.759 kWh Erdgas

Kühlenergieverbrauch:

- 4,8 kg Kühlmittel

Verkaufter Strom:

- 69.456 kWh

Die obenstehenden Werte wurden entweder per Zählerstandablesung oder mithilfe von Abrechnungen ermittelt. Für die Betriebstankstelle wurde in 2022 eine digitale Tankanlage angeschafft.

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.

| | 2021 | | 2022 | | Veränderung zum VJ (in %) | |
|---|----------------|----------|----------------|----------|---------------------------|----------|
| | CO2e [t] | CO2e [%] | CO2e [t] | CO2e [%] | CO2e [t] | CO2e [%] |
| Liegenschaften (Strom, Gas, etc.) | 408,57 | 22,02 | 433,35 | 23,3 | +24,78 | +6,07 |
| Transport (Fuhrpark, Logistik, etc.) | 1415,23 | 76,29 | 1387,97 | 74,63 | -27,26 | -1,93 |
| Sonstiges (Abfall, etc.) | 31,25 | 1,68 | 38,44 | 2,07 | +7,19 | +23,01 |
| Gesamt | 1855,05 | | 1859,76 | | | |

Zur Berechnung der obenstehenden Werte und Erstellung der CO₂-Bilanz hat die Wilhelm Klein GmbH den "KlimAktiv CO₂-Rechner für Unternehmen" genutzt. **Es kann zu Rundungsdifferenzen kommen.**
Die Entwicklung der CO₂-Emissionsverbräuche wird seit 2021 in % und Tonnen nachgehalten und mit den Werten aus dem jeweiligen Vorjahr verglichen.

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.

Im Jahr 2022 hat die Wilhelm Klein GmbH insgesamt 980 m³ an Trinkwasser verbraucht.

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.

Gesamtgewicht der angefallenen Abfälle im Berichtsjahr 2022:

- 4,18 Tonnen Restmüll zur Verbrennung
- 17,87 Tonnen Folie
- 42,066 Tonnen Papier
- 2,34 Tonnen Biomüll
- 1,78 Tonnen Holz

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 größten Emittenten des Unternehmens Wilhelm Klein GmbH stammen aus dem Bereich Transport. Dieser Bereich umfasst die Emissionen, die durch die Nutzung des firmeneigenen Fuhrparks, die Anfahrtswege der Mitarbeitenden sowie die nachgelagerte Logistik entstehen. Ein weiterer großer Emittent kommt aus dem Bereich Liegenschaften, welcher die energie- und brennstoffbedingten Emissionen (Gas- und Stromverbrauch) umfasst.

Die GVS Group hat sich mit ihren Mitgliedsunternehmen das strategische Ziel gesetzt, bis 2030 klimaneutral zu wirtschaften. Dieses Ziel verfolgt auch die Wilhelm Klein GmbH. In den kommenden Jahren gilt es nun alle Geschäftstätigkeiten auf den Prüfstand zu stellen und Reduktionsmöglichkeiten herauszuarbeiten.

Anhand der CO₂-Bilanz, die KLEIN für das Jahr 2021 erstmalig erstellt hat, können Vergleiche angestellt und potenzielle Bereiche zur Reduktion von CO₂-Emissionen erkannt werden.

Die CO₂-Bilanz wurde mithilfe des „KlimAktiv-Rechners für Unternehmen“ erfasst. Die Bilanzierung erfolgt damit gemäß Greenhouse-Gas-Protocol und ISO 14064.

| | 2021 | | 2022 | | Veränderung zum VJ (in %) | |
|----------------|--------------------------|-----------------------|--------------------------|--------------------------|------------------------------|--------------------------|
| | CO ₂ e [t] | CO ₂ e [%] | CO ₂ e [t] | CO ₂ e [%] | CO ₂ e [t] | CO ₂ e [%] |
| Scope 1 | 1213,98 | 65,44 | 1181,4 | 63,52 | -32,59 | -2,68 |
| Scope 2 | 91,79 | 4,95 | 106,42 | 5,72 | +14,63 | +15,94 |
| Scope 3 | 549,27 | 29,61 | 571,94 | 30,75 | +22,67 | +4,13 |
| Gesamt | 1855,04 | | 1859,76 | | | |

Zur Berechnung der obenstehenden Werte und Erstellung der CO₂-Bilanz hat die Wilhelm Klein GmbH den „KlimAktiv CO₂-Rechner für Unternehmen“ genutzt. **Es kann zu Rundungsdifferenzen kommen.**

Die Erhöhung der gesamten CO₂-Emissionen um 0,254% zum Vorjahr ist auf die genauere und umfangreichere Erfassung von CO₂-Emittenten zurückzuführen, sowie mit dem gestiegenen Stromverbrauch, was mit dem Wechsel von Gas- auf Stromheizung in einem der Firmengebäuden zusammenhängt. Die Entwicklung der CO₂-Emissionsverbräuche wird seit 2021 in % und Tonnen nachgehalten und mit den Werten aus dem jeweiligen Vorjahr verglichen.

Die Wilhelm Klein GmbH wird im Rahmen der Strategieentwicklung in 2023 konkrete quantitativ messbare Nachhaltigkeitsziele definieren sowie Zielerreichungszeiträume festlegen.

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.

Scope 1 Emissionen: 1.181,40 t CO_{2e} (entspricht 63,52 % unserer CO_{2e})

Zur Berechnung der CO₂ -Emissionen und Erstellung der CO₂ -Bilanz hat die Wilhelm Klein GmbH den "KlimAktiv CO₂-Rechner für Unternehmen" genutzt.

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.

Scope 2 Emissionen: 106,42 t CO_{2e} (entspricht 5,72 % unserer CO_{2e})

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.

Scope 3 Emissionen: 571,94 t CO_{2e} (entspricht 30,75 % unserer CO_{2e})

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.

| | 2021 | | 2022 | | Veränderung zum VJ (in %) | |
|----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------------|-----------------------|
| | CO ₂ e [t] | CO ₂ e [%] | CO ₂ e [t] | CO ₂ e [%] | CO ₂ e [t] | CO ₂ e [%] |
| Scope 1 | 1213,98 | 65,44 | 1181,4 | 63,52 | -32,59 | -2,68 |
| Scope 2 | 91,79 | 4,95 | 106,42 | 5,72 | +14,63 | +15,94 |
| Scope 3 | 549,27 | 29,61 | 571,94 | 30,75 | +22,67 | +4,13 |
| Gesamt | 1855,04 | | 1859,76 | | | |

Zur Berechnung der obenstehenden Werte und Erstellung der CO₂-Bilanz hat die Wilhelm Klein GmbH den "KlimAktiv CO₂-Rechner für Unternehmen" genutzt.

Es kann zu Rundungsdifferenzen kommen.

Die Erhöhung der gesamten CO₂-Emissionen um 0,254% zum Vorjahr ist auf die genauere und umfangreichere Erfassung von CO₂-Emittenten zurückzuführen, sowie mit dem gestiegenen Stromverbrauch, was mit dem Wechsel von Gas- auf Stromheizung in einem der Firmengebäuden zusammenhängt. Die Entwicklung der CO₂-Emissionsverbräuche wird seit 2021 in % und Tonnen nachgehalten und mit den Werten aus dem jeweiligen Vorjahr verglichen.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

Die Wilhelm Klein GmbH ist mit ihrem Standort von Wilnsdorf aus tätig und hält sich daher in Bezug auf Arbeitnehmerrechte an die in Deutschland gültigen Gesetze. Daher sieht die Wilhelm Klein GmbH keine Risiken, die sich durch die Geschäftstätigkeiten ergeben und sich negativ auf die Wahrung der Arbeitnehmerrechte auswirken könnten. Konkrete belegschaftsübergreifende Zielsetzungen wurden daher keine getroffen. Jeder Mitarbeitende ist ein wichtiger Teil des Unternehmens und zugleich das „Aushängeschild“ des Unternehmens bei Partnerunternehmen und Kunden. Daher tragen die Mitarbeiter*innen wesentlich zum Erfolg des Unternehmens bei; umso wichtiger sind deren Zufriedenheit und die Schaffung optimaler Arbeitsbedingungen. Die Wilhelm Klein GmbH bietet ihren Mitarbeiter*innen betriebliche Gesundheitsmaßnahmen wie bspw. ein jährliches Angebot zur Gripeschutzimpfung und seit 2022 die Beratung durch einen Physiotherapeuten unter dem Motto „Aktive Pause“ an. Zudem stellt die Wilhelm Klein GmbH ihren Mitarbeiter*innen eine angenehme Arbeitsumgebung und moderne Arbeitsmittel zur Verfügung. Die Mitarbeiter*innen haben immer die Möglichkeit, die Geschäftsleitung anzusprechen; die Tür steht allen Mitarbeitenden zu jeder Zeit offen. Zudem finden regelmäßig Schulungen zum Thema Arbeitssicherheit statt. Über das betriebliche Vorschlagswesen haben die Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, umweltrelevante Themen sowie Vorschläge zu äußern und sich damit aktiv am Nachhaltigkeitsmanagement zu beteiligen.

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.

Als Familienunternehmen wird das Unternehmen Wilhelm Klein GmbH auf der Basis von familiären Werten wie Zusammenhalt, Wertschätzung und freundschaftlichem Miteinander geführt. Das Unternehmen hat es sich zum Ziel gesetzt jeden Menschen gleich zu behandeln unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion oder Herkunft. Deshalb hat die Wilhelm Klein GmbH einen Verhaltenskodex erstellt, in dem die gelebten Werte verschriftlich wurden. Gleichbehandlung, Respekt, Vielfalt und der freundliche Umgang auf Augenhöhe stehen dabei im Mittelpunkt.

Die Work-Life-Balance aller Beschäftigten ist der Wilhelm Klein GmbH ebenso wichtig. Daher werden persönliche Interessen nach Möglichkeit im betrieblichen Ablauf berücksichtigt. Es gibt für die Mitarbeitenden auch die Option im Home-Office zu arbeiten. Außerdem sind einige Mitarbeitenden in Teilzeit beschäftigt, um die Balance zwischen Beruf und Familie besser handhaben zu können. Zudem stellt die Wilhelm Klein GmbH seit 2022 seinen Mitarbeiter*innen ein Eltern-Kind-Büro für Betreuungsnotfälle zur Verfügung. Die Arbeitsumgebung der Mitarbeiter*innen wurde mit dem Ziel gestaltet, die Kreativität, Leistung und Sicherheit der Mitarbeiter*innen zu verbessern und zu optimieren. So bietet die Wilhelm Klein GmbH Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit wie bspw. eine jährliche Gripeschutzimpfung an. Für die Pausenzeiten stehen den Mitarbeitenden schon seit längerem die Nutzung von Massagesesseln in den Pausenräumen zur Verfügung. Zudem gibt es diverse Küchen zum Zubereiten von gesundem Essen. Zusätzlich stehen allen Mitarbeitenden kostenlos Wasser sowie Heißgetränke (Kaffee, Tee und Kakao) und Obst zur Verfügung. Um das Angebot auszuweiten und die Mitarbeitenden dabei zu unterstützen schnell abzuschalten und Stress abzubauen, steht den Mitarbeitenden zusätzlich ein Tischkicker zur Verfügung. Zudem sind alle Büros mit gesundheitsfördernder ergonomischer Bestuhlung sowie einige Arbeitsplätze mit höhenverstellbaren Schreibtischen ausgestattet. Sollte es zu Unfällen am Arbeitsplatz kommen, ist durch ausgebildete Ersthelfer*innen unter den Mitarbeitenden eine schnelle Erstversorgung gewährleistet. Für den Ernstfall stehen Erste-Hilfe-Kästen und Defibrillatoren bereit.

Die Wilhelm Klein GmbH hat, wie obenstehend beschrieben, bereits verschiedene Maßnahmen ergriffen, um soziale Nachhaltigkeitsziele wie

Chancengerechtigkeit, Arbeitssicherheit oder Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Eines der zentralen Ziele der Wilhelm Klein GmbH ist die Mitarbeitendenbindung. Regelmäßige Mitarbeitendengespräche, Schaffung optimaler Arbeitsbedingungen und ein persönlicher und freundlicher Führungsstil unterstützen das Ziel. Diese Bemühungen wurden im Jahr 2022 mit der Zertifizierung zum „Anerkannt Guter Arbeitgeber“ und „Anerkannt Guter Ausbilder“ sowie mit der Zertifizierung zum „Familienfreundlichen Unternehmen“ nochmals bestätigt und ausgezeichnet.

Die Wilhelm Klein GmbH wird im Rahmen der Strategieentwicklung in 2023 konkrete quantitativ messbare Nachhaltigkeitsziele definieren sowie Zielerreichungszeiträume festlegen.

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.

Wie für viele Unternehmen ist der demografische Wandel auch für die Wilhelm Klein GmbH ein Thema. Daher strebt das Unternehmen lange Beschäftigungsverhältnisse an und möchte auch zukünftig gute Fachkräfte an das Unternehmen binden. Hierzu setzt die Wilhelm Klein GmbH unterstützend Maßnahmen im Bereich Aus- und Weiterbildung um.

Aus- und Weiterbildung

Die Wilhelm Klein GmbH ist ein mit dem „IHK Gütesiegel Ausbildung Südwestfalen“ und dem AGA-Siegel "Anerkannt Guter Ausbilder" ausgezeichnete Ausbildungsbetrieb. Bei der Wilhelm Klein GmbH durchlaufen die Auszubildenden alle Abteilungen und werden so in die entsprechenden Teams integriert. Die Ausbildung ist strukturiert, vielfältig und fördert früh die Übernahme von Verantwortung. Außerdem hat die Wilhelm Klein GmbH, neben der Personalleitung, ein gesondertes Ausbildungs-Team aus jungen Mitarbeiter*innen, die jederzeit Fragen rund um das Thema Ausbildung beantworten und die Auszubildenden während ihrer gesamten Ausbildungszeit begleiten. Darüber hinaus gibt es bei der Wilhelm Klein GmbH jährliche Ausflüge mit den Auszubildenden, welche das Teambuilding unter den unterschiedlichen Ausbildungsjahrgängen unterstützen. Mit einer Auszubildendenanzahl von sechs Auszubildenden im Jahr 2022, ist die Wilhelm Klein GmbH stolz darauf, für junge Menschen ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Die Wilhelm Klein GmbH bildet ausschließlich für den „Eigenbedarf“ aus. Das bedeutet, dass bei Bestehen der Abschlussprüfung und einem guten

sozialen Verhalten die Auszubildenden übernommen werden. Dies bestätigt auch die hervorragende Übernahmequote. So wurden zwischen 2016 und 2022 von 22 Auszubildenden, die die Abschlussprüfung bestanden haben, 19 Auszubildende in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen. Darüber hinaus hat Ende 2022 die Wilhelm Klein GmbH ein Prämiensystem erarbeitet, was gute Zeugnisnoten der Auszubildenden monetär belohnt.

Im Berichtsjahr 2022 bildet die Wilhelm Klein GmbH in folgenden Ausbildungsberufen aus:

- Kaufleute für Groß- und Außenhandelsmanagement
- Fachlagerist/in mit Option auf Fachkraft für Lagerlogistik
- Berufskraftfahrer/in
- Informatikkaufmann/-kauffrau
- Mediengestalter/in Digital- und Printmedien

Bei der Wilhelm Klein GmbH können alle Mitarbeitenden bei Bedarf Weiterbildungsmöglichkeiten nach Absprache nutzen. So haben in der Vergangenheit die Mitarbeiter*innen zum Beispiel an folgenden internen Kursen und externen Weiterbildungen teilgenommen:

- Ausbildereignungsprüfung (IHK)
- Selbst- & Zeitmanagement Seminar
- Staatl. geprüfter Desinfektor
- Staplerschulung
- Fach- und Führungskräfte-seminare
- Berufskraftfahrerqualifizierung (Module)
- ADR-Schulung
- Prüfungsvorbereitungskurse für die Auszubildenden
- 10-Finger-Tastschreibkurs
- Knigge für Auszubildende
- Nachhaltigkeitskongress 2022
- u.v.m.

Außerdem wird nach den gesetzlichen Vorschriften Bildungsurlaub ermöglicht.

Die Wilhelm Klein GmbH sieht in der entsprechenden Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiter*innen die Chance, wie man als Unternehmen die Risiken eines Fachkräftemangels und dem demografischen Wandel entgegen kann. Zukünftig wird es immer schwieriger werden neue Mitarbeiter*innen zu akquirieren, sodass es umso wichtiger werden wird, die eigenen Mitarbeiter*innen weiterzubilden und zu qualifizieren.

Beschäftigungsfähigkeit

Die Wilhelm Klein GmbH bietet ihren Mitarbeiter*innen zeitweise die Möglichkeit des ortsungebundenen Arbeitens an, um so eine noch höhere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten. So können die Mitarbeiter*innen mit gestellten mobilen Endgeräten, wie Laptops, auch von zu

Hause arbeiten. Eines der Hauptziele der Wilhelm Klein GmbH ist die langfristige Bindung der Mitarbeiter*innen. Dieses Ziel verfolgt das Unternehmen mit einer zukunftsorientierten und familienfreundlichen Personalpolitik sowie mit der Schaffung eines positiven und angenehmen Betriebsklimas. So werden familiäre Werte wie Zusammenhalt, Wertschätzung und ein freundschaftliches Miteinander bei der Wilhelm Klein GmbH gelebt.

Zudem werden jährliche Mitarbeitendengespräche geführt, um die Bedürfnisse und Wünsche der Mitarbeiter*innen frühzeitig zu eruieren.

Damit die Mitarbeiter*innen auch langfristig fit und gesund bleiben, bietet die Wilhelm Klein GmbH betriebliche Gesundheitsmaßnahmen wie bspw. ein jährliches Angebot zur Gripeschutzimpfung an. Darüber hinaus konnten sich im Jahr 2022 die Mitarbeitenden von einem Physiotherapeuten unter dem Motto „Aktive Pause“ beraten lassen. Zudem stellt das Unternehmen seinen Mitarbeiter*innen eine moderne Arbeitsumgebung und Arbeitsmittel zur Verfügung sowie ein Angebot von frischem Obst und kostenlosen Getränken wie Wasser, Kaffee, Tee und Kakao. Die Wilhelm Klein GmbH bietet ihren Mitarbeiter*innen mit psychischen Problemen die professionelle Hilfe und Unterstützung einer hierfür ausgebildeten Seelsorgerin an.

Die Wilhelm Klein GmbH wird im Rahmen der Strategieentwicklung in 2023 konkrete Ziele definieren sowie Zielerreichungszeiträume festlegen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

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

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

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

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

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

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

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

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

Im Jahr 2022 ist es weder zu Todesfällen aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen noch zu arbeitsbedingten Verletzungen mit schweren Folgen gekommen. Im Jahr 2022 kam es zu sechs (Vorjahr - fünf) meldepflichtigen Arbeitsunfällen. Bei rund 1/3 der Arbeitsunfälle handelt es sich um Stolper-Rutsch-Sturz-Unfälle. Im Berichtsjahr kam es zu keinen arbeitsbedingten 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.

Es finden vierteljährlich Arbeitsschutzsitzungen (ASA-Sitzungen) in einem internen Gremium statt. Außerdem erfolgen für die Mitarbeitenden Arbeitssicherheitsunterweisungen und betriebliche Veranstaltungen zum Thema Gesundheitsschutz. Bei KLEIN erhält jeder Mitarbeitende bei Neueinstellung eine Sicherheits- und Brandschutzunterweisung sowie eine Unterweisung zum Thema Qualitäts- und Umweltmanagement (ISO 9001 und ISO 14001). Außerdem findet jährlich für alle Mitarbeitenden eine Brandschutzschulung sowie ein Feuerlöschtraining statt. Hier schult der externe Brandschutzbeauftragte die Mitarbeitenden im richtigen Umgang mit dem Feuerlöscher. Der interne Brandschutzbeauftragte lehrt die theoretischen Inhalte zum Thema Brandschutz. Des Weiteren erfolgt bei KLEIN jährlich eine UVV-Unterweisung sowie alle 2 Jahre eine Ersthelferschulung.

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.

Schulungen 2022:

| | Verwaltung + ADM | | Lager + Fahrer | | Auszubildende | | Aushilfen | |
|----------|------------------------|--------------------------------|----------------------|--------------------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------|--------------------------------|
| | Personen- zahl | Durchschn. - Std. (p.a.) | Personen- zahl | Durchschn. - Std. (p.a.) | Personen- zahl | Durchschn. - Std. (p.a.) | Personen- zahl | Durchschn. - Std. (p.a.) |
| männlich | 43 | 4,71 | 78 | 0,98 | 5 | 19,15 | 6 | 0 |
| weiblich | 49 | 4,21 | 7 | 0 | 1 | 25 | 3 | 0 |
| Gesamt | 92 | 4,45 | 85 | 0,90 | 6 | 20,13 | 9 | 0 |

Die Aufstellung berücksichtigt die im Berichtsjahr 2022 angefallenen Fortbildungsstunden (Weiterbildung) für Inhouse-Schulungen und Schulungen bei externen Bildungsträgern.

Daten zu Online-Fortbildungen (Webinaren) werden aktuell nicht nachgehalten.

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).

Geschäftsführung (bestehend aus zwei Personen): 50 % weiblich, 50 % männlich

| | Verwaltung | Außen- dienst | Lager | Fahrer | Aus- zubildende | Aushilfen | Gesamt |
|-------------------|------------|------------------|-------|--------|--------------------|-----------|----------------|
| Männlich | 35 | 8 | 45 | 33 | 5 | 6 | 132 |
| Weiblich | 47 | 2 | 6 | 1 | 1 | 3 | 60 |
| Unter 30 Jahre | 26 | 2 | 11 | 2 | 6 | 4 | 51 (26,56%) |
| 30 – 50 Jahre | 25 | 4 | 23 | 13 | - | 1 | 66 (34,38%) |
| Über 50 Jahre | 31 | 4 | 17 | 19 | - | 4 | 75 (39,06%) |

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

- a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.
- b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
 - i. Von der Organisation geprüfter Vorfall;
 - ii. Umgesetzte Abhilfepläne;
 - iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
 - iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Im Berichtszeitraum 2022 wurden keine Fälle von Diskriminierung gemeldet.

Zur Meldung von Diskriminierungsvorfällen können sich unsere Mitarbeitenden jederzeit an den direkten Vorgesetzten wenden oder anonym den Fall über den betrieblichen "Kummerkasten" melden.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

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

Die Wilhelm Klein GmbH kauft ihre Waren primär in Europa ein und greift nur auf z. B. Asien zurück, wenn keine alternativen Möglichkeiten bestehen. Zudem hat KLEIN im Jahr 2022 einen Verhaltenskodex für Lieferanten erstellt, welcher explizit das Thema Menschenrechte impliziert und in den jährlichen Lieferantengesprächen von unseren Lieferanten abgezeichnet wird. Für 2023 plant KLEIN außerdem ein internes Meldewesen einzuführen, über das anonym mögliche Verstöße gemeldet werden können.

Die Wilhelm Klein GmbH sieht aktuell keine Risiken, die sich durch ihre Geschäftstätigkeit, Geschäftsbeziehungen, Produkte oder Dienstleistungen ergeben und die eine negative Auswirkung auf die Menschenrechte haben könnten. Deshalb hat KLEIN keine Ziele im Bereich Menschenrechte definiert und plant dies auch in näherer Zukunft nicht.

Die Wilhelm Klein GmbH plant im Jahr 2023 einen Verhaltenskodex zu erstellen, der u.a. dieses Thema mitaufnimmt.

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 hat keine Prüfung stattgefunden. Denn die Wilhelm Klein GmbH hat im Jahr 2022 keinerlei erhebliche Investitionsvereinbarungen und/oder -verträge geschlossen. Unter „erhebliche Investitionsvereinbarungen“ im Sinne des Deutschen Nachhaltigkeitskodex versteht die Wilhelm Klein GmbH den Erwerb von in- oder ausländischen Unternehmen oder Anteilen an Unternehmen („Beteiligungen“) von mehr als 50 Prozent. Daher waren Prüfungen entlang von Menschenrechtsaspekten in 2022 nicht notwendig. KLEIN tätigt keine Investitionen im Ausland und plant dies auch zukünftig nicht.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Eine informelle Prüfung der Geschäftsstandorte auf die Einhaltung der Menschenrechte wird am Hauptsitz der Wilhelm Klein GmbH in Wilnsdorf durchgeführt. Weitere Standorte hat die Wilhelm Klein GmbH nicht.

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.

Grundlage der Lieferantenbeziehungen ist der Verhaltenskodex für Lieferanten, der auch soziale Kriterien enthält. Die Wilhelm Klein GmbH hat das Ziel, mithilfe des Verhaltenskodex für Lieferanten, 100% aller neuen Lieferanten zu prüfen.

Der Verhaltenskodex für Lieferanten wird den neuen Lieferanten stets zur Unterzeichnung zugesendet, wodurch eine regelmäßige Überprüfung aller neuen Lieferanten stattfindet.

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.

Grundlage der Lieferantenbeziehungen ist der Verhaltenskodex für Lieferanten, der auch soziale Kriterien enthält. In der Lieferkette konnten keine Lieferanten identifiziert werden, bei denen tatsächliche oder potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt werden konnten.

KLEIN hat insgesamt 56 Lieferanten mithilfe des Verhaltenskodex für Lieferanten geprüft.

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.

KLEIN engagiert sich auf unterschiedlichen Ebenen im sozialen Bereich.

Eine Auswahl unseres gesellschaftlichen sozialen Engagements in 2022:

- Jährliche Waffelbackaktion der Auszubildenden
 - Im Jahr 2022 wurden die Erlöse in Höhe von 311,50 € für einen gemeinnützigen Zweck (Unterstützung zur Anschaffung eines Assistenzhundes) gespendet
- Betriebsbesichtigungen und Schulmessen
- Baumpflanzaktion im Bürbacher Hauberg mit den KLEIN-Auszubildenden
 - Unterstützung einer nachhaltigen Aufforstung unserer regionalen Wälder
 - Kostenübernahme Baumpflanzaktion für die rund 700 Setzlinge in Höhe von 1.505,- €
- Abschluss von Kooperationen mit zwei Schulen im Jahr 2022
 - KLEIN strebt weitere Kooperationen mit Schulen in 2023 an

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.

Die Werte für das Berichtsjahr 2022 können im Bundesanzeiger eingesehen werden.

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.

Die Wilhelm Klein GmbH übt als Familienunternehmen weder eigenständig noch durch die Mitgliedschaft in Branchenverbänden politischen Einfluss aus. Die Wilhelm Klein GmbH ist ein Mitgliedsunternehmen der GVS-Group, welche als Genossenschaft und nicht als Branchenverband fungiert. Zudem engagiert sich die Wilhelm Klein GmbH nicht anderweitig politisch und ist in keine Gesetzgebungsverfahren involviert. Ferner ist die Wilhelm Klein GmbH nicht in politisch aktiven Organisationen Mitglied und spendet darüber hinaus grundsätzlich nicht an Parteien oder Politiker*innen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Es wurden weder direkt noch indirekt Parteispenden oder sonstige Zuwendungen in Form von finanziellen Beiträgen oder Sachzuwendungen geleistet.

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.

Einen Prozess zur Bekämpfung von Korruption hat KLEIN aktuell noch nicht schriftlich festgelegt. Jedoch ist für das Jahr 2023 geplant den KLEIN Verhaltenskodex um die Grundsätze und Werte der Firma KLEIN, um Aspekte der sozialen, ökologischen und ökonomischen Nachhaltigkeit sowie weiteren Compliance-Themen zu erweitern. Es ist geplant, dass dieser Verhaltenskodex, welcher für alle Mitarbeitenden gültig ist, auch explizit das Thema Korruption mitauführt. Darüber hinaus achtet die Wilhelm Klein GmbH strikt auf die Einhaltung geltender Gesetze und Vorschriften und verurteilt jegliche Form von Korruption und Bestechung. KLEIN verfolgt eine „Null-Toleranz-Politik“ für den Bereich der Korruption.

Bei möglichen Verstößen oder Hinweisen auf rechtswidriges Verhalten, können sich die Mitarbeitenden an den jeweiligen Vorgesetzten oder direkt an die Geschäftsführung wenden. Dort werden alle eingegangenen Meldungen sorgfältig geprüft und sofern notwendig Maßnahmen und Sanktionen eingeleitet. Außerdem wird im Hinblick auf das verabschiedete HinSchG im Jahr 2023 ein internes Meldewesen eingeführt, über das Mitarbeitende anonym mögliche Verstöße melden können. Bislang wurden keine Risiken im Bereich von Korruption festgestellt. Daher hat die Wilhelm Klein GmbH aktuell keine quantitativen Ziele im Bereich Menschenrechte definiert und plant dies auch in näherer Zukunft nicht.

Die Mitarbeitenden werden durch Mitarbeitendeninformationen und Inhouse-Schulungen für Compliance-Themen wie bspw. Datenschutz sensibilisiert. Außerdem soll der KLEIN Verhaltenskodex in 2023 um weitere Compliance-Themen erweitert werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.
- b.** Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Die Korruptionsrisiken werden regelmäßig durch die Geschäftsführung und der Abteilungsleitung der Wilhelm Klein GmbH evaluiert, um gegebenenfalls Maßnahmen ergreifen zu können. Im Rahmen dieser Evaluierung konnten keine Risiken festgestellt sowie keine Fälle von Korruption identifiziert werden.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Es gab keinerlei Korruptionsvorfälle.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

- i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
- ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
- iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Es gab keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

| Bereiche | DNK-Kriterien | GRI SRS Indikatoren |
|--------------------|--|---|
| STRATEGIE | 1. Strategische Analyse und Maßnahmen | |
| | 2. Wesentlichkeit | |
| | 3. Ziele | |
| | 4. Tiefe der Wertschöpfungskette | |
| PROZESS-MANAGEMENT | 5. Verantwortung | 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.