



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2021

Hch. Perschmann GmbH

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Hch. Perschmann GmbH

Iris Wipper

Hauptstraße 46d
38110 Braunschweig
Deutschland

+49 (0) 5307 933-249
+49 (0) 5307 933-44249
i.wipper@perschmann.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: 2021, 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 Hch. Perschmann GmbH ist der Ursprung der Perschmann Gruppe.

Sie ging aus einem von Heinrich Perschmann 1866 gegründeten Geschäft für Eisen-, Stahl- und Messingwaren hervor und ist heute ein führendes Handelsunternehmen für hochwertige Werkzeuge, technische Produkte, Dienstleistungen und Prozessberatung.

Zum Firmenerfolg maßgeblich beigetragen haben die Fokussierung auf das Kerngeschäft Qualitätswerkzeuge Anfang der 1990er-Jahre sowie die strategische Allianz mit der Münchner Hoffmann Group, Europas führendem Systempartner für Qualitätswerkzeuge.

Das Vertriebsgebiet der Hch. Perschmann GmbH erstreckt sich von Ostniedersachsen, Nordhessen und Sachsen-Anhalt bis nach Brandenburg, Berlin und Mecklenburg-Vorpommern.

Firmensitz ist Braunschweig mit einer weiteren Niederlassung in Berlin.

Zur Perschmann Gruppe gehören auch die Perschmann Calibration GmbH, die F&M Werkzeug- und Maschinenbau GmbH sowie die Perschmann Business Services GmbH.

Ergänzende Anmerkungen:

Die DNK-Erklärung wurde für die Hch. Perschmann GmbH, Standorte Braunschweig und Berlin, erstellt und bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2021: 01.01.2021 bis 31.12.2021.

Tochter- und Schwestergesellschaften wurden für diese erste DNK-Erklärung nicht mit einbezogen. Künftig wird eine zweijährliche Berichterstattung angestrebt.

Die Freigabe erfolgte durch die Geschäftsführung.

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.

Aus der Unternehmensstrategie der Perschmann Gruppe mit der Vision:

„Perschmann ist ein zukunftsfähiges, profitables und kundenorientiertes Familienunternehmen, das nachhaltige Lösungen bietet“

haben wir 2021 unsere CSR-Strategie abgeleitet:

"Durch verantwortliche Unternehmensführung in den Handlungsfeldern Beschäftigte, Gemeinwesen, Geschäftspartner und Umwelt stellt die Geschäftsführung den Fortbestand der Perschmann-Gruppe mit gesunden, qualifizierten und motivierten Mitarbeiter*innen in einem gesunden und lebenswerten Umfeld für künftige Generationen sicher."

Das CSR-Management konzentriert sich auf folgende Fokus-Bereiche:

Abgeleitet aus der Geschäftstätigkeit - Transport, Logistik, Fuhrpark:

- Maßnahmen zum Klimaschutz (SDG 13)

Abgeleitet aus der Unternehmenshistorie - Zufriedene Mitarbeiter*innen und Förderung von Kindern und Jugendlichen:

- Gesundheit und Wohlergehen (SDG 3)
- Hochwertige Bildung (SDG 4)
- Geschlechtergleichheit (SDG 5)
- Nachhaltiges Wirtschaftswachstum und menschenwürdige Arbeit (SDG 8)
- Partnerschaften zur Erreichung der Ziele (SDG 17)

Aus diesen Fokus-Bereichen werden künftig im Rahmen des jährlichen

Prozesses der Bereichsziel-Erstellung CSR-Ziele für das kommende Geschäftsjahr in den definierten Handlungsfeldern festgesetzt. Als CSR-Ziel für 2022 wurde die Erstellung eines ersten CSR-Berichts als Bestandsaufnahme festgelegt.

Bereits vor Ableitung der CSR-Strategie wurden die vier Handlungsfelder definiert:

- "Beschäftigte"
- "Gemeinwesen"
- "Geschäftspartner"
- "Umwelt"

Dies ist im Rahmen des deutschlandweiten und ESF-geförderten Projekts „CSR RegioNet“ für KMU (2012 – 2014) erfolgt. Im Nachgang wurde eine Strukturierung sowie Fokussierung der bisherigen CSR-Aktivitäten vorgenommen.

In diesen Handlungsfeldern ist das CSR-Management entsprechend der jeweiligen Anforderungen kontinuierlich, aber in unterschiedlicher Ausprägung mit verschiedenen Schwerpunkten aktiv.

Als weiteres Resultat gibt es seit 2017 eine CSR-Managerin.

Eine jährlich durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse betrachtet die Interessen und Anforderungen der Stakeholder. Daraus abgeleitete Schwerpunkte fließen in die jährlichen Bereichsziele des Umweltmanagements sowie künftig auch des CSR-Managements ein.

Die Hch. Perschmann GmbH ist seit April 1993 zertifiziert nach ISO 9001:2015 sowie seit November 2011 nach ISO 14001:2015. Aus der Zertifizierung ISO 14001:2015 leitet sich das Umweltprogramm ab (aktuell 2020-2023).

Durch die Zertifizierung bzw. Re-Zertifizierung „Zukunftsfester Betrieb“, Zertifikat des Landes Niedersachsen und der Demografieagentur für die Wirtschaft GmbH, haben wir einen „Status-Quo“ für unser Handlungsfeld "Beschäftigte" erhalten bzw. leiten Anpassungsmaßnahmen daraus ab.

Seit November 2021 ist die Hch. Perschmann GmbH Unterzeichner der Charta der Vielfalt, um ein klares Zeichen für Diversität, Vielfalt und Toleranz zu setzen.

Zertifikate und Auszeichnungen:

https://www.perschmann.de/wp-content/uploads/DIN_EN_ISO_9001-2015_DE_PeDE_PeBS.pdf

https://www.perschmann.de/wp-content/uploads/Zertifikat_DIN_EN_ISO_14001-2015_DE_PeDe.pdf

<https://www.perschmann.de/perschmann-gruppe/zertifikate-auszeichnungen/>

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.

Das (Geschäfts-)Umfeld der Hch. Perschmann GmbH wird kontinuierlich dynamischer. Verschiedenste (Mega-)Trends, wie z. B.:

- Globalisierung mit fragilen Lieferketten
- Digitalisierung, 3D-Druck, Konnektivität
- Neo-Ökologie, eMobilität
- New Work, Gesundheit

beeinflussen die Geschäftstätigkeit und machen eine Auseinandersetzung mit den damit verbundenen Herausforderungen nötig, wie z. B. die Implementierung eines Lieferkettenmanagements.

Gemäß der Unternehmensphilosophie „immer besser“ nehmen wir diese Veränderungen und Einflüsse auf, um unsere Prozesse und unser Geschäftsmodell kontinuierlich zu überprüfen und anzupassen.

Verändertes Kaufverhalten aufgrund zunehmender Digitalisierung – verstärkt durch die Pandemie – macht digitale Prozesse und Kontakt-/Informationsformate nötig. Wir bieten unseren Kund*innen z.B. diverse elektronische Kommunikationswege oder die Möglichkeit, Bestellungen digital in unser System zu übertragen.

Veränderte Kundenbedürfnisse nach Prozess- und Produktionskosten-Optimierung erfordern neue Lösungen, bieten aber auch die Möglichkeit neuer Geschäftsfelder. Industrie 4.0 bietet die Chance, unsere Produkte zu smarten Werkzeugen weiterzuentwickeln, von denen wichtige Informationen direkt bei der Bearbeitung abgerufen werden können. Im Bereich "Connected Manufacturing" können wir neue Dienstleistungen und Produkte anbieten. Die Energiewende bestärkt das Bestreben, Energieverbrauch und Emissionen zu senken und verstärkt auf z.B. Photovoltaik zu setzen. Die neueste Logistikhalle ist bereits für die Installation einer weiteren Photovoltaik-Anlage ausgelegt. Eine Entscheidung fällt vorauss. im GJ 2022 bzw. 2023.

Qualitativ hochwertige Werkzeuge, aber auch Lösungen zur Prozess- und Produktionsoptimierung, die wir für und mit unseren Kund*innen entwickeln,

bedeuten langlebigere Produkte und tragen somit zur Reduzierung von Abfall und Ressourcenverbrauch bei.

Dem stetig wachsenden Bewusstsein für nachhaltige Produkte werden wir durch Entwicklungen in den Bereichen technische Sprays, Klebstoffe und Reinigungsmittel gerecht: z.B. durch eine neue Produktlinie "Garant Greenplus". Diese Produkte zeichnen sich dadurch aus, dass sie biologisch abbaubar sind.

Negativ wirken sich Transport und Logistik, einschließlich der damit verbundenen Verpackungen, sowie ein umfangreicher Fuhrpark aus, der nötig ist, um die Beratung der Kund*innen vor Ort sicherzustellen.

Die mit dem Klimawandel verbundenen Themen der CO₂-Reduktion und Verteuerung von Energieträgern haben auch für unser Umweltmanagement Priorität. Wir unterziehen unsere Prozesse einer Überprüfung, um entsprechende Maßnahmen zur Verbesserung unserer CO₂-Bilanz durch Reduktion des CO₂-Ausstoßes sowie des Energieverbrauchs zu identifizieren und umzusetzen und die damit verbundenen Kosten zu senken.

Als Chance hat sich in diesem Zusammenhang die zunehmende Digitalisierung, verstärkt durch die Pandemie, gezeigt. Die Reduzierung von Dienstreisen und stattdessen verstärkte Nutzung von digitalen Meetings wirkt sich positiv auf den CO₂-Ausstoß, aber auch auf die Kosten aus. Dieser Trend wird aufgegriffen und fortgeführt.

Umweltthemen gehören aber auch zu den veränderten Erwartungen und Anforderungen unserer Mitarbeiter*innen sowie künftiger Mitarbeiter*innen an den Arbeitgeber und das Arbeitsumfeld, auf die wir reagieren müssen. Die Gewinnung, aber auch das Halten von qualifizierten Mitarbeiter*innen stellen eine zunehmend größere Herausforderung dar. Daraus ergibt sich auch die Chance, Perschmann über non-monetäre Faktoren positiv von anderen Arbeitgebern abzuheben.

Als Resultat daraus ist die Berechnung des Carbon Footprints als Basis für eine Klimaneutralität geplant. Die Detailplanung (Zeitraumen etc.) erfolgt im GJ 2022.

Der zunehmenden Konkurrenz bei der Gewinnung von qualifizierten Mitarbeiter*innen – verstärkt durch den fortschreitenden demografischen Wandel – begegnen wir mit dem Bestreben, das Arbeitsumfeld in unserem Unternehmen stetig zu verbessern und Formen des New Work, wie beispielsweise der Arbeit im Home- und mobile Office, gewinnbringend für die Mitarbeiter*innen und das Unternehmen nutzbar zu machen. Darüber hinaus passen wir uns damit den neuen Erwartungen unserer Mitarbeiter*innen sowie künftiger Mitarbeiter*innen an.

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.

Das langfristig wichtigste Ziel des CSR-Managements ist es, die Perschmann Gruppe grundsätzlich als nachhaltig und verantwortungsvoll wirtschaftende Unternehmensgruppe aufzustellen und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Beginnend mit dem GJ 2023 sollen konkrete Nachhaltigkeitsziele in die Bereichsziele integriert werden.

Für den Fokusbereich "Maßnahmen zum Klimaschutz" (SDG 13) resultierend aus der Geschäftstätigkeit Transport, Logistik, Fuhrpark haben wir im Rahmen der ISO 14001:2015-Zertifizierung bzw. unseres daraus resultierenden Umweltprogramms Ziele zum Klimaschutz abgeleitet. Wie z. B. die Steigerung der Energieeffizienz in der Infrastruktur oder die Reduzierung des Durchschnittsverbrauchs unserer Kfz-Flotte von 6,48l/100KM auf 6,18l/100KM sowie Kompensation von CO₂-Emissionen durch Finanzierung von Baumpflanzungen. Eine Kontrolle erfolgt neben den Audits im Rahmen der Re-Zertifizierungen kontinuierlich.

Hohe Priorität hat die Reduktion von Kraftstoff. Dies ist der größte Energieträger, der aufgrund der Transformation zur E-Mobilität zudem immer stärker im Fokus steht.

Für den Fokusbereich "Zufriedene Mitarbeiter*innen und Förderung von Kindern und Jugendlichen" sollen in Verbindung mit den definierten SDGs und auf Basis unserer bisherigen Aktivitäten ab GJ 2023 ff. konkrete Zielsetzungen für die Zukunft abgeleitet werden. In diesem Bereich konzentrieren wir uns auf folgende SDGs:

- SDG 3 - Gesundheit und Wohlergehen
- SDG 4 - Hochwertige Bildung
- SDG 5 - Geschlechtergleichheit
- SDG 8 - Nachhaltiges Wirtschaftswachstum und menschenwürdige Arbeit
- SDG 17 - Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

Die CSR-Strategie ist mit der Unternehmensstrategie verknüpft und die Nachhaltigkeitsziele werden künftig in die jährlichen Bereichszielprozess integriert. Daher erfolgt auch die Kontrolle und Nachverfolgung der Zielerreichung im Rahmen des jährlichen Reviewprozesses durch die Geschäftsführung und die Führungskräfte.

Zertifikate:

https://www.perschmann.de/wp-content/uploads/DIN_EN_ISO_9001-2015_DE_PeDE_PeBS.pdf

https://www.perschmann.de/wp-content/uploads/Zertifikat_DIN_EN_ISO_14001-2015_DE_PeDe.pdf

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.

Als Handelsunternehmen für hochwertige Werkzeuge und technische Produkte beschaffen und verkaufen wir Qualitätsprodukte namhafter Hersteller. Im Haus erfolgt ggf. die Zusammenstellung von Sortimenten, es gibt aber keinen Produktionsprozess. Darüber hinaus unterstützen wir unsere Kund*innen mit Beratung zu Kosten- und Zeitersparnis in Prozessen sowie Fachberatung in den Bereichen Zerspanungs-, Spann-, Mess- und Schleiftechnik, Persönliche Schutzausrüstung (PSA) und Betriebseinrichtungen sowie eProcurement-Lösungen. Zusätzlich bieten wir Schulungen zu verschiedenen Themen an. Im Bereich des Handels erwarten wir, dass unsere Lieferanten die Grundsätze unseres Verhaltenskodex einhalten. Dieser beinhaltet über die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften hinaus soziale und Menschenrechtsthemen, den Bereich Umweltschutz und den respektvollen Umgang mit Rohstoffen sowie alle Punkte fairer Geschäftsbeziehungen, vom Verbot von Korruption oder Bestechung bis hin zur Einhaltung des Datenschutzes.

Unsere Wertschöpfungskette ist maßgeblich von unseren Verkaufsaktivitäten geprägt, die wiederum mit persönlichen Kontakten zu unseren Kund*innen zur Sicherstellung einer hohen Passgenauigkeit des Produktes und zur Erfüllung unseres Beratungsversprechens verbunden sind. Die damit einhergehenden Themen des Treibstoffverbrauchs für die Durchführung der Kundenbesuche vor Ort und der Ausbau der ersetzenden und ergänzenden digitalen Kontakte für Verkaufsgespräche, Beratungen und Schulungen kommen im Bereich der Dienstleistungen zum Tragen.

Ökologisch problematisch sind in allen Handelsgeschäften die langen und häufigen Transportwege und der damit verbundene CO₂-Ausstoß sowie (Um-)Verpackungen. Neben dem Treibstoff-/Stromverbrauch ist dies in unserer Nachhaltigkeitsstrategie bzw. unseren Zielen bereits berücksichtigt bzw. priorisiert.

Den sozialen Aspekten unserer Geschäftstätigkeit, wie z. B. den

menschenwürdigen und gesunden Arbeitsbedingungen und der angemessenen und marktüblichen Entlohnung unserer Mitarbeiter*innen tragen wir ebenfalls Rechnung mit unserem Handlungsfeld "Beschäftigte" mit dem Ziel der zufriedenen und gesunden Mitarbeiter*innen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Der geschäftsführende Gesellschafter hat die Teilnahme am deutschlandweiten und ESF-geförderten Projekt "CSR RegioNet" für KMU (2012 - 2014) initiiert und somit den Grundstein für das CSR-Management gelegt. Für ihn ist Nachhaltigkeit ein strategisches und entscheidendes Thema.

Die Unternehmens- und somit auch die CSR-Strategie wird auf Geschäftsleitungs-/führungsebene im Austausch mit dem Beirat kontinuierlich weiterentwickelt und hat damit einen strategischen Stellenwert für die Perschmann-Gruppe.

Auf operativer Ebene beteiligt sind:

- die CSR-Managerin
- der Umwelt-/Qualitätsmanagement-Beauftragte sowie
- themenbezogene Sonderbeauftragte.

In den Zielsetzungen der Unternehmensbereiche CSR-Management und Managementsysteme (hier werden die Zertifizierungen und Auditierungen begleitet) sind Nachhaltigkeitsthemen ebenso fest verankert wie in den Bereichen Infrastrukturmanagement (nachhaltige Gebäudeertüchtigung, Energiebeschaffung/-versorgung) und Einkauf (Lieferantenmanagement).

6. Regeln und Prozesse

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

Über die ISO 14001:2015-Zertifizierung und das daraus abgeleitete Umweltprogramm erfolgt die Festlegung jährlicher Umweltziele. Die Bewertung der Zielerreichung erfolgt im Rahmen des jährlichen Berichtsziel-Prozesses.

Darüber hinaus regelt die Compliance-Richtlinie als Verhaltenskodex für die Mitarbeiter*innen u. a. Themenbereiche wie z.B. Achtung und Respekt im betrieblichen Miteinander, Verhaltensvorgaben im Kunden- und

Lieferantenkontakt, Regeln zur Verhinderung von Bestechung, Korruption, Erpressung, kartellrechtlichen Verstößen, die Achtung des Datenschutzes etc. Verstöße gegen die Compliance Regeln können persönlich per E-Mail oder über ein anonymes Kontaktformular gemeldet werden. Alle Mitarbeiter*innen werden jährlich zum Thema Compliance geschult, neue Mitarbeiter*innen erhalten im Rahmen der Einarbeitung eine umfangreiche Erst-Schulung in Präsenz, in der sie die Möglichkeit haben, Fragen zu stellen.

Gegenüber Lieferanten haben wir ebenfalls einen Verhaltenskodex definiert. Neben dem internen Meldeverfahren mit den vorbenannten Meldewegen ist hier zusätzlich ein externes Meldeverfahren für Verstöße (über die Webseite) implementiert.

<https://www.perschmann.de/perschmann-gruppe/compliance/>

Arbeitsschutzthemen sind in einer Arbeitsschutzrichtlinie für die Perschmann Gruppe geregelt. Alle Mitarbeiter*innen werden jährlich zum Thema Arbeitsschutz geschult, neue Mitarbeiter*innen erhalten im Rahmen der Einarbeitung eine umfangreiche Erstunterweisung an ihrem ersten Arbeitstag im Betrieb.

Zertifikate:

https://www.perschmann.de/wp-content/uploads/Zertifikat_DIN_EN_ISO_14001-2015_DE_PeDe.pdf

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.

Zur Steuerung und Kontrolle der Umweltziele wird eine jährliche Energie- und Umweltbilanz erstellt. Diese betrachtet folgende Daten:

- Verbrauchsdaten: Strom, Gas, Treibstoff, Wasser, Papier/Pappe und sonstiger Verpackungsmaterialien
- anfallende Mengen an Hauptabfallarten (Restmüll, Metall, Papier & Kartonage)
- anfallende Mengen an Nebenabfallarten (Speisereste, Elektroschrott)

Die ermittelten Verbrauchsdaten beruhen auf Messungen und Abrechnungen unserer Dienstleister und dem Abgleich mit selbst durchgeführten Messungen. Dies gewährleistet einen sehr hohen Grad an Zuverlässigkeit und Konsistenz.

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.

Grundlage der Zusammenarbeit sind:

die Perschmann Werte für die Zukunft, die gemeinsam mit den
Mitarbeiter*innen entwickelt wurden und die im Laufe des Geschäftsjahres
2022 um den Bezug zur Nachhaltigkeit ergänzt werden: klar, anspruchsvoll,
selbstbewusst, beweglich, vertrauensvoll, verantwortungsvoll

der Grundsatz „e-k-n“: einfach – konzentriert – nützlich“

der Anspruch „immer besser“

der Claim "Perschmann.Zusammen.Wirksam."

die Werte der Perschmann-Kommunikation:

- Wir interessieren uns für den Anderen und das Miteinander und pflegen jederzeit einen respektvollen Umgang.
- Wir sprechen miteinander, nicht übereinander.
- Wir denken an alle Mitarbeiter*innen in der Perschmann-Gruppe.
- Wir kritisieren keine Fehler, sondern helfen, sie zu vermeiden.
- Wir formulieren unsere Anliegen und unsere Antworten klar, transparent und konstruktiv und fragen nach, ob unser Gesprächspartner unser Anliegen verstanden hat.
- Wir sagen Danke und Bitte.
- Wir hören zu, nehmen uns Zeit und gewähren dem Anderen ausreichend Zeit zu antworten.
- Wir fragen gezielt nach, wenn wir etwas nicht verstanden haben oder weitere Infos benötigen und fordern Feedback ein (Holpflicht).
- Wir stellen sicher, dass alle Mitarbeiter*innen die Informationen und Unterlagen zur Verfügung haben, die sie benötigen (Bringpflicht).

Darüber hinaus sind alle Mitarbeiter*innen zur Einhaltung der Compliance Richtlinie verpflichtet.

<https://www.perschmann.de/perschmann-gruppe/compliance/>

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.

Ein Vergütungssystem oder anderes, nichtmonetäres Anreizsystem für Mitarbeiter*innen und Führungskräfte (aller Ebenen), in dem Nachhaltigkeitsziele integriert sind, gibt es bisher nicht. Dies ist aktuell auch nicht geplant.

Aus diesem Grund gibt es auch keinen gesonderten Kontroll-Prozess. Für die bestehenden Ziele und Zielvereinbarungen erfolgt die Kontrolle über den jährlichen Bereichsziel-Prozess sowie die jährlichen Mitarbeitendengespräche.

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.

a.

i.
geschäftsführender Gesellschafter:
Fixvergütung + jährliche Tantieme

angestellte Geschäftsführung:
Fixvergütung + jährliche Tantieme

Bereichsleitungen:
Fixvergütung + Vertriebs-Provision + jährliche Tantieme (tw.)

Teamleitungen:
Fixvergütung bzw. Fixvergütung + Vertriebs-Provision

(Teamleitungen im Vertriebsbereich sowie Regionalverkaufsleitungen)

ii.
Unter dem Motto „Beschäftigte rekrutieren Beschäftigte“ wird eine Prämie i.H.v. 300.- € bei Einstellung auf deren Empfehlung gezahlt.

iii.
Für angestellte Organmitglieder (Geschäftsführungen) sind Abfindungen vertraglich vereinbart. Ansonsten sind dies Einzelfallvereinbarung im Rahmen von Aufhebungsverträgen.

iv.
keine

v.
Geschäftsführender Gesellschafter:
Pensionszusage

Betriebliche Altersversorgung im Rahmen einer beitragsorientierten Leistungszusage in der Durchführungsform einer Unterstützungskasse (MetallRente über die Unterstützungskasse Allianz-Pensions-Management e.V.):

- Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung i.H. von 1.920.- € p.a. je Beschäftigten (anteilig für Teilzeitbeschäftigte)
- Optionale Einzahlung der arbeitgeberfinanzierten vermögenswirksamen Leistungen i.H. von 319,08 € p.a. in die betriebliche Altersversorgung
- Arbeitgeberzuschuss zur arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersversorgung i.H. von 15%

b.
Derzeit keine, diese sind auch (noch) nicht geplant.

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 Datenschutzgründen kann hierzu keine Angabe erfolgen, da der
Rückschluss auf die Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person
möglich wäre.

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.

Im Rahmen der Teilnahme am deutschlandweiten und ESF-geförderten Projekt
„CSR-RegioNet“ für KMU (2012 – 2014) erfolgte für die Hch. Perschmann
GmbH zusätzlich eine individuelle Beratung zur strategischen Ausrichtung und
zur Umsetzung von CSR-Maßnahmen. Diese beinhaltete eine erste
Stakeholderanalyse.

Mit Einführung eines strukturierten Risikomanagements als Bestandteil der
Managementsysteme (hier werden die Zertifizierungen und Auditierungen
begleitet) der Perschmann Gruppe werden die Interessengruppen insbesondere
in Bezug auf ihre Erwartungen und Anforderungen regelmäßig überprüft.

Zu den internen Anspruchsgruppen gehören:

- alle Mitarbeiter*innen
 - fest-, befristet oder per Zeit-/Leiharbeit beschäftigt
 - in Voll- oder Teilzeit beschäftigt
 - in Ausbildung
- die Gesellschafter*innen der Perschmann Gruppe
- der Beirat der Perschmann Gruppe

Darüber hinaus gibt es folgende externe Anspruchsgruppen:

- Kunden
- Lieferanten
- Behörden/Gesetzgeber
- Öffentlichkeit
- Banken

Interne Anspruchsgruppen

Der Dialog mit den Mitarbeiter*innen erfolgt kontinuierlich über das Collaborationstool (MS Teams), über das Intranet als Informationstool sowie bestehenden Kommunikations-/Informations-Termine (Kick-Off-Veranstaltungen, Betriebsversammlungen, Teamrunden, Teamevents, Meetings, etc.). Darüber hinaus findet ein jährliches Mitarbeitendengespräch statt.

Bereits in der Vergangenheit haben diverse Mitarbeitenden-Befragungen stattgefunden. Im Jahr 2022 findet eine erneute Mitarbeitenden-Befragung statt.

Der Austausch mit dem Betriebsrat erfolgt über einen wöchentlichen Jour-Fix-Termin mit der Personalleitung, über regelmäßige Quartaltstermine mit der Personalkommission und im Rahmen von gemeinsamen Betriebsversammlungen mit der Geschäftsführung. Zudem pflegen die Geschäftsführung und der Betriebsrat eine bedarfsgerechte Kommunikation im Sinne der "offenen Tür": Bei Gesprächs-/Abstimmungsbedarf suchen sich die Gesprächspartner kurzfristig gegenseitig auf bzw. vereinbaren kurzfristig Termine.

Eine jährliche Gesellschafterversammlung ermöglicht den intensiven Austausch mit den Gesellschafter*innen – über die regelmäßige monatliche Information hinaus.

Die Beiratssitzungen finden 3x pro Jahr statt. Hier erfolgt eine umfassende Information zur Geschäftstätigkeit, zur strategischen Ausrichtung, zur wirtschaftlichen Situation, zum Zielerreichungsstatus und zu künftigen Fokusthemen der Unternehmen der Perschmann Gruppe.

Externe Anspruchsgruppen

Kunden

2-3x pro Jahr finden Kundenbeiratssitzungen statt, um geänderte/neue Anforderungen aufzunehmen und aktuelle/neue Themen/Trends zu diskutieren und ggf. gemeinsam Lösungsansätze zu finden. Zudem finden diverse Kundenveranstaltungen, Schulungen und Fortbildungen statt und die Kunden haben darüber hinaus die Möglichkeit, einen zielgruppenspezifischen Newsletter zu abonnieren. Als Handelsunternehmen verfügen wir über Außendienstmitarbeiter*innen, die die Kunden regelmäßig besuchen und Wünsche/Anforderungen in Bezug auf Produkte für den sogenannten Produktzirkel aufnehmen.

Lieferanten

Der Austausch mit Lieferanten erfolgt über individuelle Lieferantengespräche, die der Qualitätssicherung, aber auch dem allgemeinen Austausch und der Verfestigung der Geschäftsbeziehung dienen.

Öffentlichkeit

Im Bereich des gesellschaftlichen Engagements findet am Hauptstandort seit 2012 ein sogenannter Runder Tisch zum mit folgenden Beteiligten statt:

- die Leiterin sowie eine Mitarbeiterin des Kinder- und Jugendzentrums Braunschweig-Wenden
- ein Lehrer des Lessinggymnasiums Braunschweig-Wenden
- der Bezirksbürgermeister
- die CSR-Managerin der Perschmann Gruppe

Ziel sind der allgemeine Austausch sowie die gemeinsame Bewältigung aktueller Herausforderungen.

Banken

Ein jährliches Bankengespräch mit allen Hausbanken zur Klärung von Finanzfragen und zum Informationsaustausch gehört zu den Aufgaben der Geschäftsführung und des kaufmännischen Leiters.

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.

Beispielhaft:

Mitarbeitendenbefragung:

Im Rahmen der letzten Mitarbeitendenbefragung wurde seitens der Mitarbeiter*innen geäußert, dass die Unternehmenskommunikation an einigen Stellen verbesserungsbedürftig ist. Infolgedessen wurde ein Wirkungskreis mit einer hohen Mitarbeitendenbeteiligung eingesetzt, der an dem Thema Kommunikation gearbeitet und Regeln und Werte aufgestellt hat, die

regelmäßig wieder kommuniziert werden. Hieraus wurde auch das Kollaborationstool MS Teams initiiert und dort wiederum zwei Informationskanäle für Mitarbeitendeninformationen geschaffen, die regelmäßig durch verschiedene interne Player befüllt werden.

Außerdem wurden Verbesserungsvorschläge aus der Mitarbeitendenbefragung selektiert, die zum Teil durch weitere Wirkungskreise oder durch Einzelprojekte umgesetzt wurden. So wurden zum Beispiel ergonomische Verbesserungen umgesetzt (Unterstützung der Logistik durch Änderung der Packplätze, schalldämmende Paravents in den Büros, Klimatisierung des sanierten Verwaltungsgebäudes...).

Kundenbeirat:

Das Thema „Fachkräftemangel“ wurde im Kundenbeirat häufig thematisiert. Wir haben daher einen Austausch zum Thema „Fachkräftemangel bekämpfen durch Ausbildung eigener Fachkräfte“ initiiert, welcher inhaltlich durch die Personalabteilung moderiert und begleitet wurde.

Kundenwunsch zum Thema Versandnachverfolgung: Auf Wunsch unserer Kunden wurde ein „Trackingsystem“ zur Nachverfolgung der Produktversendung installiert.

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.

Eine Ermittlung der Auswirkungen wesentlicher Produkte und Dienstleistungen auf soziale und ökologische Aspekte findet aufgrund nicht ausreichender organisatorischer Strukturen und personeller Kapazitäten aktuell nicht statt. Ziel ist die Verbesserung des Lieferkettenmanagements ab GJ 2023.

Perschmann hat sich den Grundsätzen von Ethik und Gesetzestreue verpflichtet und erwartet dies ebenso von ihren Lieferanten. Ein Verhaltenskodex für Lieferanten der Perschmann Gruppe definiert die entsprechenden Grundsätze und Anforderungen von Perschmann an ihre Lieferanten bezüglich deren Verantwortung für Mensch und Umwelt.

Durch kontinuierliche und konstante Prozessoptimierungen können Ressourcen

eingespart werden. Der Anteil von Nachhaltigkeitsaspekten hat sich in diesem Zusammenhang bereits seit einigen Jahren stetig erhöht. Hierbei sind wir verstärkt in Kontakt mit unseren Kunden und Lieferanten getreten, um die Kommunikation inkl. Rechnungsversand, Rechnungseingang und auftragsbezogene Kommunikation zu digitalisieren.

Verbesserungen aus in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen werden gemäß unserer Leitsätze "immer besser" und "einfach-konzentriert-nützlich" direkt in den einzelnen Bereichen vorgenommen. Über regelmäßige Shopfloor-Meetings, Teamrunden oder zu konkreten Themen eingesetzte Arbeitsgruppen (z.B. Wirkungskreise zur Neuorganisation der internen Kommunikation).

Über den intensiven Austausch mit Kunden durch unseren Außendienst erhalten wir kontinuierlich Rückmeldungen zu unseren Produkten. Diese werden an unsere Lieferanten, vornehmlich an das Produktmanagement unseres Hauptlieferanten (Hoffmann Group) weitergegeben, um Verbesserungen auch im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte herbeizuführen.

Die hohe Qualität der Produkte (Garant) und die damit verbundene Langlebigkeit reduziert den Ressourcenverbrauch und Transportwege.

Compliance Richtlinien:

<https://www.perschmann.de/perschmann-gruppe/compliance/>

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)

0%

Hinweis: Es gibt keine Finanzanlagen außerhalb der Perschmann Gruppe.

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 unserer Unternehmenstätigkeit benötigen wir Kraftstoffe für den Transport unserer Handelsware. Für den Transport der Handelsware wird darüber hinaus Verpackungsmaterial (Pappe, Kartons, Papier) benötigt.

Kraftstoffe und Strom werden ebenso für die Mobilität unserer Mitarbeiter*innen im Außendienst (inkl. weiterer Dienstwagenhalter*innen) benötigt. Darüber hinaus verbrauchen wir Gas, Strom, Wasser für unsere Geschäftsgebäude (Verwaltung, Betriebsrestaurant, Logistikhallen). Dazu kommen Büro-/Gebäudeausstattung, Büromaterialien, Informations- und Kommunikationstechnologien sowie Lebensmittel, Getränke für die Bewirtung der Mitarbeiter*innen (Kunden-/Besucherbewirtungen waren 2021 bedingt durch die Pandemie nicht relevant).

Die Verbrauchsdaten der wichtigsten Ressourcen sind in den Leistungsindikatoren aufgeführt.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Im Rahmen der Zertifizierung nach ISO 14001:2015 wurde ein Umweltprogramm (2020 - 2023) erstellt, welches aktualisiert wird und aus dem sich die Umweltziele und Maßnahmen ableiten.

- Klimaschutz durch Kompensation des gesamten CO₂ Ausstoßes der Firmenfahrzeuge
- Steigerung der Mitarbeiter*innen-Motivation, Wissen über Umweltthemen zu erweitern und sich für den Umweltschutz einzusetzen
- Steigerung der Energieeffizienz in der Infrastruktur durch
 - gezielte Maßnahmen im Bereich der Logistik
 - Verringerung des Strombedarfs um 5,5% je Paket im Vergleich zu 2019 (von 2,49 Kwh/Paket auf 2,35 Kwh/Paket)
 - Verringerung des Gasverbrauchs um 3,1% je Pakete im Vergleich zu 2019 (von 2,97 Kwh/Paket auf 2,81 Kwh/Paket)
- Reduzierung des gemittelten CO₂ Wertes des Fuhrparks von 2019 mit 127,94 g/KM in den nächsten drei Jahren um 10% auf 115 g/KM (als Grundlage zur Ermittlung gelten die Herstellerangaben, bei Hybrid-Fahrzeugen werden die Herstellerangaben verdoppelt)
- Reduzierung des Durchschnittsverbrauchs von 2019 mit 6,48L/100KM auf 6,18L/100KM

Zur Umsetzung wurden u. a. folgende Maßnahmen eingeleitet:

- Spritspartrainings für Geschäftswagnutzer*innen
- Optimierung von Geschäftsreisen (Bahn statt PKW) oder
- CO₂ Kompensation durch Baumpflanzungen

Maßnahmen und Ergebnisse werden im Umweltprogramm erfasst und können über eine intern hinterlegte, jährliche Umweltbilanz nachvollzogen werden.

Die Umstellung des Fuhrparks auf E-Mobilität hat bereits begonnen und soll weiter forciert werden durch die Anpassung der Geschäftswagenrichtlinie vorauss. mit Wirkung zum GJ 2023.

Die Nutzung von digitalen Meeting-Tools hat sich in der Pandemie etabliert und

wird im sinnvollen Maß beibehalten. Beruflich veranlasste Auswärtstätigkeiten sollen nur dann durchgeführt werden, wenn sie nicht vermeidbar sind. Als Alternative dazu sind im Vorfeld Telefonkonferenzen, Webmeetings o. ä. in Erwägung zu ziehen. Falls wirtschaftlich vertretbar, soll bei der Durchführung das umweltfreundlichste Verkehrsmittel genutzt werden.

Risiken wurden ermittelt, bewertet und bei Bedarf mit Maßnahmen versehen. Für den Bereich der Energieeffizienz sind dies u. a. steigende Energiekosten, denen wir mit einer Anpassung des Flottenmanagements (E-Mobilität) und des Energiemanagements begegnen.

Klimaneutralität ist geplant, die Detailplanung (Zeitraumen, etc.) hierzu erfolgt im GJ 2022.

Zertifikate:

https://www.perschmann.de/wp-content/uploads/Zertifikat_DIN_EN_ISO_14001-2015_DE_PeDe.pdf

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.

- a. 261.448 Kg
- i. 3.993 Kg
- ii. 257.455 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.

a.
Benzin: 711.907 MJ
Diesel: 4.303.381 MJ
Gesamt: 5.015.288 MJ

b.
0 MJ

c.
i. 1.004.229 KWh
ii. 1.960.323 KWh
iii. 0
iv. 0

d.

i. 0

ii. 0

iii. 0

iv. 0

e.

15.687.675 MJ

f.

Für die Verbrauchsdaten wurden die Abrechnungen der Energieversorger und Dienstleister herangezogen.

g.

Die verwendeten Umrechnungsfaktoren wurden dem Bericht "Der Energiegehalt in Kraftstoffen" vom 18.04.2011 entnommen. Quelle: Chemie.de

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.

b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.

c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.

d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Eine belastbare Aussage zur Veränderung des Energieverbrauchs ist aufgrund unvollständiger Datenlage für die Vergangenheit nicht möglich. Das Jahr 2021 dient für die Zukunft als Basisjahr.

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

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

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

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

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

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

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

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

- a.**
 - i. - iv.** 0 m³
 - v.** Wasser von Dritten: 2.685 m³

- b.**
 - i. - v.** 0 Megaliter

- c.**
 - i.** Süßwasser: 2.685 Megaliter
 - ii.** 0

- d.**

Die Daten wurden aus den Abrechnungsdaten der Versorger entnommen und durch Kontrollablesungen verifiziert.

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.

a.
Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser:

Abfallart	Menge	Einheit
Restmüll	10,280	Tonnen
Metall	13,740	Tonnen
Papier & Kartonagen	119,310	Tonnen
Holz	18,500	Tonnen
Kunststoff	0,395	Tonnen
Speisereste	0,006	Tonnen
Elektroschrott	0,990	Tonnen
Eleibatterien	0,920	Tonnen
Putzlappen, överschmutzte Betriebsmittel	0,526	Tonnen
Farb- und Lackabfälle	0,015	Tonnen
Trockenbatterien	0,500	Tonnen
Gem. Chemikalien	0,006	Tonnen
Holzschutzmittel	0,023	Tonnen
Wachse und Fette	0,019	Tonnen
Getriebe-Schmieröl	0,011	Tonnen
Säuren	0,010	Tonnen
andere Basen	0,082	Tonnen
Gesamtgewicht:	165,333	Tonnen

b.
Die Daten wurden anhand der Abrechnungen unserer Dienstleister ermittelt.

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 wichtigsten Emissionsquellen für die Hch. Perschmann GmbH sind Kraftstoffe für die Außendiensttätigkeit, der Wärme- und Energiebedarf für den Betrieb der Standorte und der Versand der Produkte.

Die größten Herausforderungen sind die Vereinbarung der Transformation zur E-Mobilität mit den Bedürfnissen unserer Kunden und die Optimierung der Energieeffizienz von Bestandsgebäuden.

Die Reduzierung des Strombedarfs je Paket um 5,5%, des Gasbedarfs je Paket um 3,1% und des CO₂ Ausstoßes unserer Flotte um 10% bis zum Jahr 2023 im Vergleich zu 2019 sind maßgebliche Ziele unseres Umweltprogramms. Für die Berechnung ziehen wir Messergebnisse unseres Energiedienstleisters und den tatsächlichen Kraftstoffverbrauch unserer Flotte heran. Der CO₂ Ausstoß ermittelt sich aus der Multiplikation der Verbräuche mit dem CO₂ Äquivalent und das Herunterbrechen auf die Kennzahlen.

Zur Erreichung dieser Ziele optimieren wir unser Fuhrparkkonzept und haben bereits E-Fahrzeuge darin aufgenommen. Ab dem Jahr 2023 wollen wir beginnen, unsere Flotte auf E-Fahrzeuge umzustellen. Des Weiteren wurde ein Zählerkonzept aufgebaut, um die Energieverbräuche gezielter messen und steuern zu können.

Unser Fokus lag in den letzten Jahren auf dem Verbrauch von Kraftstoffen. Hier konnten wir das gesetzte Ziel der letzten Jahre, die stetige Reduzierung Durchschnittsverbrauch der Flotte, durch optimierte Routenplanung und Modernisierung der Flotte erreichen. Der Verbrauch sank von 7,3L/100KM im Jahr 2011 auf 6,48L/100KM im Jahr 2019. Die weitere Reduzierung ist Bestandteil des aktuellen Zielzeitraums.

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.

a.
908 T

b.
CO₂

c.
0 T

d.
Das Basisjahr ist 2021.

- i. Das Jahr 2021 ist für uns der Start, da wir in diesem Jahr angefangen haben, unser Zählerkonzept auszuarbeiten und umzusetzen. Sämtliche Daten ab diesem Jahr sehen wir als zu 100% belastbar an.
- ii. 908 T
- iii. Das Basisjahr wurde nicht neu berechnet.

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.

a.
0 T

b.
0 T

c.

0 T

d.

Das Basisjahr ist 2021.

i. Das Jahr 2021 ist für uns der Start, da wir in diesem Jahr angefangen haben, unser Zählerkonzept auszuarbeiten und umzusetzen. Sämtliche Daten ab diesem Jahr sehen wir als zu 100% belastbar an.

ii. 0 T

iii. Das Basisjahr wurde nicht neu berechnet.

e.

Als Quelle dient die Abrechnung unserer Dienstleister.

f.

Operative Kontrolle

g.

Unseren Strom beziehen wir zu 100% aus regenerativen Quellen.

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.

a.

1.072,92 T

b.

0 T

c.

0 T

d.

Kategorien der berücksichtigten Emissionen:

- Mitarbeiter*innen
- Verpackungsmaterial
- Versand
- Abfall

e.

Das Basisjahr ist 2021.

i. Das Jahr 2021 ist für uns der Start, da wir in diesem Jahr angefangen haben, unser Zählerkonzept auszuarbeiten und umzusetzen. Sämtliche Daten ab diesem Jahr sehen wir als zu 100% belastbar an.

ii. 1.073,92 T

iii. Das Basisjahr wurde nicht neu berechnet.

f.

Als Quelle dienen: Statista, NABU, Umweltbundesamt, ITAD

g.

Das CO₂-Äquivalent wurde für jede Emission gemäß der in f. angegebenen Quellen berechnet. Bei jeder Berechnung wurde ein Unsicherheitsfaktor berücksichtigt, der der Datengrundlage Rechnung trägt. Hierbei haben wir einen konservativen Ansatz gewählt. Wenn das CO₂-Äquivalent für eine Emissionsart nicht exakt ermittelt werden konnte, haben wir den nächsthöheren Wert einer ähnlichen Quelle gewählt.

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

a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.

d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.

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

Die erstmalige, belastbare Ermittlung des Carbon Footprints erfolgt für das Jahr 2021. Dieses dient für zukünftige Ermittlungen als Basisjahr.

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.

Das Unternehmen achtet sämtliche der umfassenden gesetzlichen Regelungen in Deutschland u. a. in Bezug auf Entlohnung, Mitbestimmungsrechte, Arbeitssicherheit, Arbeits- und Gesundheitsschutz. Selbstverständlich halten wir diese ein und arbeiten auf partnerschaftlicher Basis mit der Mitarbeiter*innen-Interessenvertretung an einer Aufrechterhaltung bzw. kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Da das Unternehmen tarif- und betriebsratsgebunden ist, ist eine hohe Interessenvertretung der Belegschaft auf kollektivrechtlicher Ebene gewährleistet. Eine jährliche Zielvereinbarung zu diesem Thema erfolgt nicht; folgende Termine werden im Rahmen der Jahresterminplanung bereits im Vorfeld als Fixtermine eingeplant:

- regelmäßige ASA-Sitzung (quartalsweise unter Teilnahme des Arbeitssicherheitsingenieurs und des Betriebsarztes)
- regelmäßige Betriebsversammlungen
- regelmäßiger Austausch zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung
- regelmäßiger Austausch zwischen Betriebsrat und Personalleitung

Um die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte sicherzustellen, haben wir eine Arbeitsschutz-, eine Compliance-Richtlinie sowie eine Datenschutz-Leitlinie erstellt, welche für alle Mitarbeiter*innen gilt. Zu den Arbeitsschutz- und Complianceregeln erfolgen jährliche Pflichtunterweisungen; die Belange des Datenschutzes werden bei Einstellung unterwiesen sowie mit dem Fokus Datensicherheit regelmäßige Pflichtschulungen durchgeführt. Zudem werden alle Mitarbeiter*innen bei ihrer Einstellung schriftlich auf die Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) verpflichtet.

Wir verfügen darüber hinaus über ein Betriebliches Eingliederungs-/ (BEM) sowie ein Gesundheitsmanagement, welches zusätzlich diverse (vom Arbeitgeber organisierte und finanzierte) Angebote (mind. ein Angebot pro

Monat sowie 2x pro Jahr ein Impfangebot über den Betriebsarzt) im Rahmen des „Fit for Orange“-Gesundheitsjahres beinhaltet – coronabedingt 2021 mit onlinebasierten Angeboten, 2022 erfolgt die Rückkehr zu Präsenzangeboten. Damit wollen wir den Belastungen in den einzelnen Bereich (Logistik: starke körperliche Belastungen; kaufmännische Arbeitsplätze: Belastung durch Bildschirmarbeit sowie Großraumbüros) entgegenwirken. Ergänzt durch den Arbeitsschutzausschuss (ASA) sowie Arbeitsplatz-Begehungen.

Darüberhinausgehende Risiken unserer Geschäftstätigkeit auf Arbeitnehmerrechte sind uns nicht bekannt. Eine Risikobewertung (über das allgemeine, alle Unternehmensbereiche abdeckende Risikomanagement hinaus) war aus unserer Sicht/Erfahrung bisher nicht erforderlich.

Alle relevanten Unterlagen stehen allen Mitarbeiter*innen über unser Dokumentenmanagementsystem zur Verfügung. Darüber hinaus nutzen wir ein Collaborationtool (MS Teams), welches als Informationsplattform (Intranet) sowie über Online-Kanäle („Unternehmensinformationen“ und „Perschmann News für alle“) als Kommunikations-/Austauschplattform dient. Zusätzlich gibt es in allen Teams Besprechungs-/Austauschsysteme (Shopfloor) sowie Regelinformations- und Austauschtermine.

Zu Beginn eines Geschäftsjahres finden in den Bereichen Kickoff-Workshops zu Unternehmenszielen und Zielerreichung statt. Unterjährig informiert die Geschäftsleitung zu aktuellen Unternehmensthemen per Video mit der Möglichkeit für die Mitarbeiter*innen, Fragen zu stellen.

Über abteilungs- und hierarchieübergreifend zusammengesetzte Teams (z. B. Wirkungskreise, Inside Perschmann) wurden Themen wie Changemanagement sowie die Neuorganisation der unternehmensinternen Kommunikation erarbeitet. Für 2022 sind themen- und bereichsbezogene Befragungen der Mitarbeiter*innen geplant.

Soziales Engagement ist uns wichtig. Wir ermöglichen unseren Mitarbeiter*innen regelmäßig die Teilnahme an Corporate Volunteering-Tagen; zum einen über den jährlichen Brücken-bauen-Aktionstag der Bürgerstiftung Braunschweig, zum anderen über die Orange Social Days der Hoffmann Group Foundation. Darüber hinaus unterstützen wir ehrenamtliches Engagement von Mitarbeiter*innen z. B. durch Sonderurlaub.

Im Bereich der Umwelthemen sensibilisieren wir für den Umstieg auf E-Mobilität durch Bereitstellung von kostenfreien E-Lademöglichkeiten (PKW, Motorrad, Fahrrad) sowie ein Bike-Leasing-Angebot. Dieser Bericht umfasst nur die Hch. Perschmann GmbH, die nicht im Ausland tätig ist. Perschmann Polen Sp. z o.o. ist in diesem Bericht ausgeklammert. Unabhängig davon gelten die genannten Richtlinien für alle Standorte der Perschmann Gruppe.

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.

Ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter*innen sowie Chancengleichheit, angemessene Bezahlung etc. sind für Perschmann selbstverständlich. Hierzu dienen u.a. die verbindlich kommunizierten Werte und die Kommunikationsregeln.

Die Hch. Perschmann GmbH ist ein tarifgebundenes Unternehmen, in dem Lohngerechtigkeit und Chancengleichheit bei allen Einstellungsprozessen herrscht. Hierfür setzen sich auch die Kollektivgremien der Mitarbeitervertretungen ein. Alle Mitarbeiter*innen verpflichten sich der Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sowie der Compliance Richtlinie.

Seit 2021 sind wir Unterzeichner der Charta der Vielfalt. In der Belegschaft sind unterschiedlichste Nationalitäten und Kulturen vertreten, sie sich gegenseitig respektieren und achten.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden regelmäßig durch den hiesigen Arbeitsschutzausschuss (ASA), durch die internen Sicherheitsbeauftragten, den externen Sicherheitsingenieur und durch den Betriebsarzt überprüft und im Bedarfsfalle angepasst; daneben machen wir auch von der Möglichkeit Gebrauch, die zuständige Berufsgenossenschaft in Fragen der Arbeitssicherheit und des Arbeitsschutzes einzubinden. Eine Gesundheitsquote von deutlich über 90% ist unser Ziel, wird aber nicht gesondert jährlich festgelegt aufgrund vom Unternehmen nicht beeinflussbarer Faktoren (Beispiel Pandemie).

Der Vereinbarkeit von Familie und Beruf tragen wir durch flexible Arbeitszeitmodelle, Gleitzeitrahmen, individuelle Teilzeitvereinbarungen und durch die Möglichkeit von Homeoffice-Tätigkeiten Rechnung. Darüber hinaus stellen wir den Mitarbeiter*innen ein Eltern-Kind-Büro zur Verfügung und gewähren finanzielle Zuschüsse zur Kinder- und Ferienbetreuung.

Quantitative Ziel werden in diesem Zusammenhang nicht definiert. Durch den engen Austausch zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat, die

Jahresgespräche zwischen Führungskräften und Mitarbeiter*innen sowie die regelmäßigen Teamrunden in allen Bereichen werden Probleme, aber auch z.B. Anpassungswünsche der Mitarbeiter*innen direkt aufgenommen. Beispiele: Bike-Leasing-Angebot, bei Bedarf Lohnvorschüsse oder Mitarbeiter*innendarlehen.

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.

Neben der konstanten Ausbildung in mittlerweile sechs Ausbildungsberufen hat die kontinuierliche Weiterbildung unserer Mitarbeiter*innen für uns großen Stellenwert und ist fester Bestandteil der jährlichen Mitarbeitergespräche. Damit begegnen wir dem Fachkräftemangel.

Den Einstieg bildet ein umfassendes Einarbeitungsprogramm für alle neuen Mitarbeiter*innen mit bereichsübergreifenden Informationsveranstaltungen und einer praktischen job-spezifischen Einarbeitung „on the job“ und „near the job“. Zudem wird ein Patenkonzept umgesetzt, um jedem/r neuen Mitarbeiter*in eine/n Ansprechpartner*in für alle Fragen zu bieten.

Mithilfe einer kontinuierlich überprüften Schulungs- und Qualifizierungsmatrix stellen wir die passenden Weiterbildungsangebote zusammen und zur Verfügung. Darüber hinaus schulen die Mitarbeiter*innen sich gegenseitig zu aktuellen, neu aufkommenden oder von Kolleg*innen angefragten Themen über sogenannte Wissens-Quickies oder explizit benannte Coaches. Individuelle bedarfsgerechte Schulungen werden durch die Führungskräfte in Abstimmung mit der Personalentwicklung konzipiert und ggf. auch extern beauftragt. Außerdem besteht auch die Möglichkeit von internen Praktika/Schnuppertagen in anderen Abteilungen.

Für alle Weiterbildungs-, Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen erfolgt im Rahmen des Bildungscontrollings im Vorfeld eine Abfrage bei den Teilnehmer*innen hinsichtlich der inhaltlichen Anforderungen und der Ziele. Im Nachgang der Schulung wird bei den Teilnehmer*innen ein Feedback abgefragt, um die Güte der Maßnahme und die Praxisrelevanz zu erfragen. Als Abschluss der Evaluation erfolgt sechs Wochen nach Teilnahme ein Transferfeedbackgespräch durch die Führungskraft, um erneut die Güte und den Praxistransfer der Maßnahme zu ermitteln.

Digitalisierung

Neben diversen Schulungsangeboten werden die Mitarbeiter*innen auch durch Informationsangebote mit den Anforderungen der Digitalisierung und den Veränderungen durch den digitalen Wandel im Unternehmen vertraut gemacht. So wurde im Jahr 2021 ein monatliches Informationsangebot unter dem Stichwort „Perschmann Digital“ für alle Mitarbeiter*innen im Intranet bereitgestellt.

Da sämtliche Maßnahmen zur Weiterbildung, Digitalisierung, zum Gesundheitsmanagement und zum demographischen Wandel einem ständigen Wandel unterliegen, werden die Maßnahmen kontinuierlich fortgeführt und sind daher zwangsläufig nicht mit Zielterminen oder geplanten Zeitpunkten belegt.

Dem demographischen Wandel treten wir darüber hinaus mit der Ausbildung eigener Fachkräfte entgegen und einer sehr hohen Weiterbeschäftigungsquote der erfolgreich ausgebildeten Fachkräfte.

Die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit erfolgt durch kontinuierliche Fort- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter*innen.

Um den Herausforderungen des demografischen Wandels begegnen zu können, erfolgte bereits 2016 die Zertifizierung „Demografiefest. Sozialpartnerschaftlicher Betrieb“ mit kontinuierlicher Re-Zertifizierung.

Zum Bereich des Gesundheitsmanagements verweisen wir auf Kriterium 14.

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit sowie unserer Geschäftsbeziehungen sehen wir ggf. das Risiko zunehmender Automatisierung (Logistik), welches zukünftig in der Schulungs- und Qualifizierungsplanung zu berücksichtigen wäre.

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.

i. 0

ii. 0

iii. 4 Arbeitsunfälle, 1000-Mann-Quote: 18,87

iv. Wegeunfälle, Prellungen, Schnittwunden

v. 429.279,97 Stunden

- b.
- i. 0
- ii. 0
- iii. 0
- iv. Es sind keine Verletzungen bekannt.
- v. 17.483,73 Stunden (von Leiharbeitnehmer*innen geleistete Stunden)

- a.
- i. 0
- ii. 4
- iii. Die Arten der arbeitsbedingten Erkrankungen sind uns nicht bekannt.

- b.
- i. 0
- ii. 0
- iii. Es sind uns keine Arten arbeitsbedingter Erkrankungen bekannt.

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.

- a.
Aktuell besteht keine Zertifizierung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Die Hch. Perschmann GmbH wird diesbezüglich durch Fa. Evers Arbeitsschutz GmbH sowie einen externen Betriebsarzt betreut.

Die Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeiter*innen erfolgt auf verschiedenen

Wegen:

- Betriebs- und Belegschaftsversammlung
- Intranet MS Teams
- Teamrunden
- Dokumentenablage-system (IMS / BPM)

Die Beteiligung und Konsultation der Mitarbeiter*innen erfolgt zum einen über regelmäßige Begehungen im Rahmen der betriebsärztlichen und Arbeitssicherheits-Betreuung sowie über den Betriebsrat.

b.

Es finden pro Jahr vier Sitzungen des Arbeitssicherheitsausschusses (ASA) statt, in denen für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz relevante Themen behandelt sowie bei Bedarf entsprechende Maßnahmen verabschiedet werden.

(Ausnahme: es sind genehmigungspflichtige Investitionen erforderlich)

Der Arbeitssicherheitsausschuss ist wie folgt besetzt:

- Koordinator/in für Arbeitsschutz (intern)
- Betriebsarzt (extern)
- Fachkraft für Arbeitssicherheit (extern)
- Betriebsrat
- Gesundheitsbeauftragte/r
- Arbeitssicherheitsbeauftragte/r
- Brandschutzbeauftragte/r

Gefährdungsbeurteilungen erfolgen bei Inbetriebnahme neuer Arbeitsbereiche bzw. gemäß den gesetzlichen Vorgaben.

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.

a.

29,94 Stunden

i. / ii. Eine aufgeschlüsselte Auswertung ist mit den vorhandenen Systemen nicht möglich.

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. Beirat:

- i.** 100% männlich
- ii.** 0% < 30 Jahre, 0% 30-50 Jahre, 100% > 50 Jahre
- iii.** keine anderen Diversitätsfaktoren

b. (Stichtag: 31.12.2021)

- i.** 59,64% männlich - 40,36% weiblich
- ii.** 13,45% < 30 Jahre - 47,98% 30-50 Jahre - 38,57 % > 50 Jahre
- iii.** 3,14% Schwerbehindertenquote

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.

a.
Diskriminierungsfälle im Jahr 2021 sind uns nicht bekannt, somit mussten keine Maßnahmen ergriffen werden.

b.
-

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.

Für unser eigenes Unternehmen ist es selbstverständlich, dass wir die Menschenrechte achten, die deutschen Grundrechte wahren und uns der allgemeinen Gleichbehandlung im Sinne des AGG verpflichtet fühlen. Dies entspricht unseren Unternehmenswerten, unseren Führungs- und Kommunikationsrichtlinien und unseren Compliance-Richtlinien. Gleiches gilt auch für unsere Tochtergesellschaften.

Unsere Lieferanten und Dienstleister verpflichten wir im Rahmen von Lieferantenauskünften und eines Verhaltenskodex ebenfalls zur Einhaltung der Menschenrechte.

Ziele in Bezug auf Strategien und konkrete Maßnahmen für die Einhaltung von Menschenrechten wurden bisher nicht festgesetzt, somit kann auch nicht in Bezug auf Zielerreichung berichtet werden.

Perschmann (Hch. Perschmann GmbH, Perschmann Sp. z o.o., Perschmann Calibration GmbH, Perschmann Business Services GmbH) hat sich den Grundsätzen von Ethik und Gesetzestreue verpflichtet und erwartet dies sowohl von ihren Mitarbeiter*innen wie von ihren Lieferanten.

Seit 2013 gibt es eine Compliance/Unternehmensethik-Richtlinie, die bestehende Zusatzvereinbarungen zum Arbeitsvertrag ergänzt und zu deren Einhaltung alle Mitarbeiter*innen schriftlich verpflichtet werden. Darüber hinaus gibt es seit 2021 einen Verhaltenskodex für Lieferanten, welcher die entsprechenden Grundsätze und Anforderungen an unsere Lieferanten bezüglich deren Verantwortung für Mensch und Umwelt definiert. Der

Verhaltenskodex nimmt unsere Lieferanten auch in Bezug auf ihre Lieferkette in die Pflicht.

Die sog. Kataloglieferanten der Hch. Perschmann GmbH wurden zur Einhaltung dieses Verhaltenskodex verpflichtet.

Risiken aus unserer Geschäftstätigkeit, unseren Geschäftsbeziehungen und unseren Produkten/Dienstleistungen sehen wir nicht, da wir fast ausschließlich mit Lieferanten aus dem europäischen Handelsraum zusammenarbeiten. Im Rahmen eines verbesserten Lieferkettenmanagements ab GJ 2023 ist eine Bewertung geplant.

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“.

a.
0

b.
Da es keinerlei Investitionsvereinbarungen gibt, gibt es keine Definition für "erhebliche Investitionsvereinbarungen".

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.

a.

0 - Beide Betriebsstätten der Hch. Perschmann GmbH befinden sich in Deutschland.

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.

a.
0%

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.

d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.

e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

a.
0, somit kann zu den folgenden Punkten des Leistungsindikators kein Bericht erfolgen.

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.

Gesellschaftliches Engagement ist fester Bestandteil der über 150jährigen Unternehmenskultur. Wir fokussieren uns bei unserem Engagement auf die Unterstützung und Förderung von (benachteiligten) Kindern und Jugendlichen. Unsere Philosophie dabei: wenige, aber starke und langfristige (nachhaltige) partnerschaftliche Kooperationen.

Soziales Engagement

<https://www.perschmann.de/perschmann-gruppe/verantwortliche-unternehmensfuehrung/>

2012 wurde die ULRICH PERSCHMANN STIFTUNG gegründet, deren Stiftungszweck zum einen ebenfalls die Kinder- und Jugendhilfe sowie seit 2016 zusätzlich die Altenhilfe ist.

ULRICH PERSCHMANN STIFTUNG

<https://www.perschmann.de/perschmann-gruppe/ulrich-perschmann-stiftung/>

Die regionale Verbundenheit im sozialen Engagement drückt sich z. B. darin aus, dass der geschäftsführende Gesellschafter Gründungstifter sowie langjähriges Mitglied des Stiftungsrats der Bürgerstiftung Braunschweig ist. Zudem ist die Hch. Perschmann GmbH seit 2018 Engagement-Botschafter der Bürgerstiftung Braunschweig.

Seit 2014 besteht ein regelmäßiger (quartalsweiser) Austausch zwischen der Hch. Perschmann GmbH, dem Kinder- und Jugendzentrum in Braunschweig-Wenden (in Trägerschaft des DRK) sowie dem Lessinggymnasium Braunschweig-Wenden (s. Kriterium 9) Startpunkt war die finanzielle Unterstützung des Neubaus des Kinder- und Jugendzentrums durch die Hch. Perschmann GmbH.

Um die Mitarbeiter*innen für ehrenamtliches Engagement zu begeistern, nehmen wir seit 2012 regelmäßig an Corporate Volunteering-Aktionstagen der Bürgerstiftung Braunschweig sowie der Hoffmann Group Foundation teil. Darüber hinaus unterstützen wir ehrenamtliches Engagement von Mitarbeiter*innen z. B. durch Sonderurlaub.

Seit 2021 unterstützen wir die Niedersächsischen Landesforsten über die „Klima-Aktion-Wald“, um das Naherholungsgebiet „Elm“ wieder aufzuforsten und damit zu erhalten.

Gesamt-Spendensumme 2021: ca. 190.000,00 €

Auch beim Einsatz von externen Dienstleistern achten wie – neben der Regionalität – auf die Möglichkeit des Einsatzes von gemeinnützigen Institutionen. So ist die Lebenshilfe Braunschweig zum Beispiel für die regelmäßige Pflege der Grünflächen unseres Hauptfirmensitzes in Braunschweig zuständig.

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.

- a.**
 - i. / ii. / iii.**

	GJ 2021
Erlöse (Umsatz und sonst. betr. Ertr.)	129.078.557
Materialaufwand	-92.890.824
Personal	-14.319.053
AfA	-576.902
Sonstige betr. Aufwendungen	-16.161.735
Beteiligungen und Zinsen	1.708.463
Ergebnis vor Steuern	6.838.506
kalkulatorische Steuer	-1.569.917
Ergebnis nach Steuern	5.268.589

b.

Eine Trennung nach nationaler, regionaler oder Marktebene ist nicht von Bedeutung.

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.

Von Relevanz sind für uns Themen und Gesetze, die uns als Familienunternehmen und mittelständisches Handelsunternehmen betreffen. Ein direktes politisches Engagement wird nicht ausgeübt, es erfolgen auch keinerlei Parteispenden.

Eine Interessenvertretung erfolgt über den geschäftsführenden Gesellschafter als Mitglied der Vollversammlung der IHK Braunschweig sowie über die Mitgliedschaft in folgenden Verbänden und Institutionen:

- Industrie- und Handelskammer Braunschweig
- Industrie- und Handelskammer Berlin
- Arbeitgeberverband Region Braunschweig e. V.
- Großhandels- und Dienstleistungsverband Braunschweig e. V.
- Die Familienunternehmer e. V.
- Stiftung Familienunternehmen
- Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf & Logistik - BME
- Bundesverband Mittelständische Wirtschaft – BVMW

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 keine Parteispenden geleistet (0,00€).

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.

Regel- und rechtskonformes Verhalten ist Bestandteil eines jeden Perschmann-Anstellungsvertrages. Darüber hinaus gibt es für die Unternehmen der Perschmann Gruppe eine Compliance Richtlinie, die für alle Mitarbeiter*innen als Ergänzung zum Anstellungsvertrag verpflichtend gilt. Die Richtlinie unterliegt einer jährlichen Überprüfung im Rahmen des Dokumenten- und Prozessmanagements.

Teil des Compliance Managements ist ein Meldeverfahren, sowohl intern für die Mitarbeiter*innen als auch extern für Außenstehende. Für den Fall einer Meldung gibt es einen standardisierten Prozess zur Sachverhaltsklärung, der in allen zurückliegenden Fälle zu einer 100% Aufklärung geführt hat.

Das Compliance Management liegt in der Verantwortung des geschäftsführenden Gesellschafters sowie der Personalleitung.

Alle Mitarbeiter*innen, inklusive der Führungskräfte, werden erstmalig bei

Einstellung im Rahmen einer umfangreichen Einarbeitung zum Thema Compliance geschult. Im weiteren Verlauf der Beschäftigung erfolgt eine jährliche Pflichtschulung.

Compliance Management

<https://www.perschmann.de/perschmann-gruppe/compliance/>

Zudem sind Maßnahmen getroffen worden, um die Risiken von Korruption und rechtswidrigem Verhalten zu reduzieren, wie beispielsweise

- ein 4-Augen-Prinzip in allen zahlungsrelevanten Bereichen und Stichprobenprüfungen sowie die jährliche Kontrolle durch unabhängige Wirtschaftsprüfer
- die Abschaffung sämtlicher Barkassen und ein Umstieg auf ausschließlich bargeldlose Zahlungsarten zur belegsicheren Nachverfolgung
- ein umfassendes Controlling basierend auf einem detaillierten Kostenstellen- und Kontensystem zur Überprüfung aller Zahlungsein- und -ausgänge.

Ziel des Compliance Managements ist die vollständige Unterbindung von Korruption, was in den letzten Jahren (auch im Berichtsjahr 2021) gelungen ist. Konkrete Ziele in Bezug auf das Compliance Management sind nicht definiert. Die Einhaltung aller gesetzlichen und sonstigen Regelungen ist für uns die Basis einer vertrauensvollen Zusammenarbeit, die darüber hinaus auf unseren Werten für die Zukunft beruht:

klar, anspruchsvoll, selbstbewusst, beweglich, vertrauensvoll, verantwortungsvoll.

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.

Es gibt eine Betriebsstätte in Braunschweig sowie einen Vertriebsstandort in Berlin. Eine Überprüfung auf Korruptionsrisiken findet im Rahmen des Risikomanagements statt. (Erhebliche) Korruptionsrisiken sind uns nicht bekannt.

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.

Uns sind keinerlei Korruptionsfälle bekannt, weder unter Beteiligung von Mitarbeiter*innenn noch von Geschäftspartnern. Das Verfahren zur Überwachung ist im Verarbeitungsverzeichnis der Perschmann Gruppe festgelegt.

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.

Gegen das Unternehmen wurden keine Bußgelder verhängt oder Sanktionen erlassen.

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.