



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2023

TBD Technische Bau Dienstleistungen GmbH

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Geschäftsleitung

Dipl. Wirtschaft.-Ing. (FH)
Uwe Folkert Jahnke

Wieseder Str. 34
26446 Friedeburg
Deutschland

+49 (0) 44 65 80 8-38
+49 (0) 44 65 80 8-838
u.jahnke@tbd.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

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

Gesellschaft

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

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

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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

tbd – steht für Technische Bau Dienstleistungen. TBD Technische Bau Dienstleistungen GmbH. Mit ihrem Hauptsitz in Friedeburg (Ostfriesland) und und sechs weiteren Projektbüros trägt das Unternehmen mit ihren Dienstleistungen dazu bei, dass Menschen einen sicheren Zugang zu Wärme und Energie, zu sauberem Trinkwasser und zu einer flächendeckenden und leistungsstarken Telekommunikation haben. Das seit 2005 gegründete und zertifizierte Fachunternehmen, das heute mit über 350 Mitarbeitenden für diverse Netzbetreiber in der Daseinsvorsorge bundesweit tätig ist, hat nachstehende Geschäftsbereiche:

Ingenieurwesen:

- Neubau, Wartung und Instandhaltung von industriellen Anlagen- und Infrastrukturen, Beton- und Spezialtiefbau, Herstellen von Oberflächen nach Wasserhaushaltsgesetz.

Netzdienstleistungen:

- Neubau, Wartung und Instandhaltung von Strom-, Wasser, Gas- und Telekommunikationsnetzen, Zählerwechsel Strom, Wasser, Gas, Hausanschlusskontrollen, Marktraumumstellung und Haustechnik

Prüftechnik:

- Anlagen- und Rohrnetzüberprüfung, Zerstörungsfreie Werkstoffprüfung, Schweißnahtprüfungen, Wanddickenmessungen, Dichtigkeitsprüfungen

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.

Die Dienstleistungen der *tbd* sind ein zentraler Bestandteil der öffentlichen Grundversorgung – von Wärme, Energie und Trinkwasser bis hin zu Telekommunikation. Mit einem flächendeckenden 24/7-Bereitschaftsdienst in der Netzunterhaltung leisten unsere Fach- und Führungskräfte an 365 Tagen im Jahr einen essenziellen Beitrag zur Versorgungssicherheit von Haushalten, Gewerbe und Industrie. Unser unternehmerisches Handeln orientiert sich klar an den 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen. Allein durch unser Leistungsspektrum fördern wir bereits heute mehrere dieser globalen Ziele – insbesondere im Bereich Nachhaltige Infrastruktur (Ziel 9), Sauberes Wasser (Ziel 6), Bezahlbare und saubere Energie (Ziel 7) und Klimaschutz (Ziel 13).

Strategische Verankerung von Nachhaltigkeit Nachhaltigkeit ist für *tbd* kein kurzfristiger Trend, sondern ein integraler Bestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung. Zahlreiche ESG-Maßnahmen sind bereits heute operativ umgesetzt – darunter ressourcenschonende Projektplanung, digitalisierte Prozesse, nachhaltige Beschaffung und zertifizierte Arbeitsschutzstandards. Die strategische Verankerung ist durch unsere Unternehmensleitlinien und umfangreichen Akkreditierungen und Zertifizierungen bereits gegeben und werden, etwa durch Zielvereinbarungen, Kennzahlensysteme und interne Steuerungsprozesse, kontinuierlich verbessert.

Neben den SDGs orientieren wir uns bereits heute oder perspektivisch an weiteren internationalen Standards, darunter:

- ISO 9001 (Qualitätsmanagement)
- SCC-P & AMS-Bau (Arbeits- und Gesundheitsschutz)
- Energieaudits nach DIN EN ISO 16247
- DIN EN ISO/IEC 17025 (Akkreditiertes Prüflabor)
- DVGW GW 301 (Rohrleitungsbauunternehmen)
- DVGW G 468 (Gas-Rohrnetzüberprüfungsunternehmen)
- DVGW G 682 (Umbauunternehmen für Gasgeräte)
- Fachbetrieb nach Wasserhaushaltsgesetz mit §62AwSV
- Güteschutz Kanalbau AK3

Diese Standards geben uns eine verlässliche Struktur, um ökologische, soziale und unternehmerische Verantwortung messbar, vergleichbar und zukunftsorientiert zu gestalten.

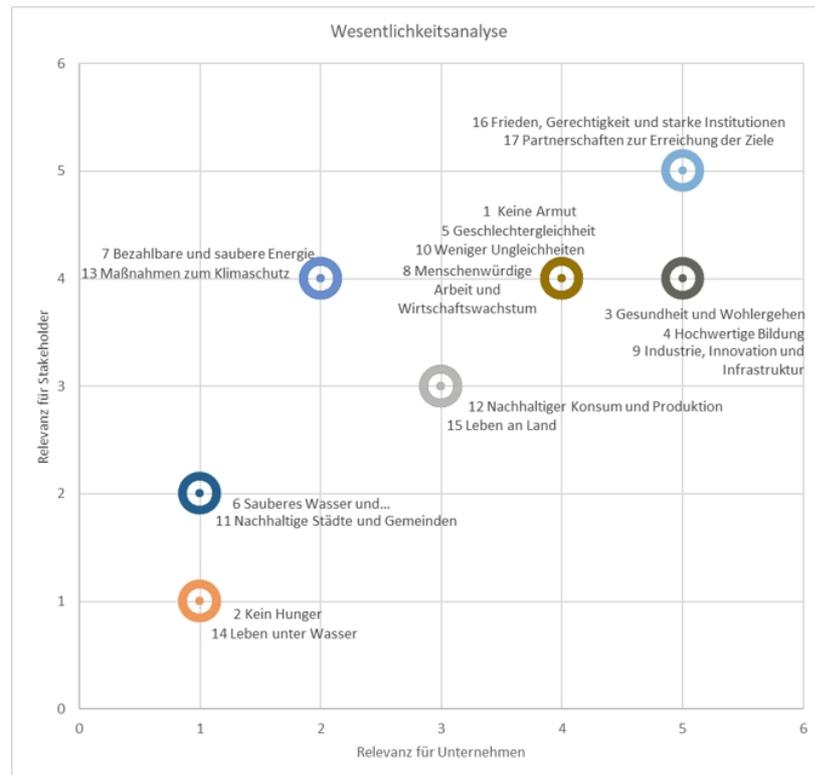
Menschen im Mittelpunkt Unsere Mitarbeitenden sind das Rückgrat unseres Erfolgs – und unser wertvollstes Kapital. Fachliche und soziale Kompetenz, Engagement, Kreativität und Verantwortungsbewusstsein prägen unsere Kultur. Werte wie Loyalität, Integrität und gegenseitige Wertschätzung sind fest in unserem Arbeitsalltag und in unseren Unternehmensleitlinien verankert. Durch unsere Arbeitsschutzmanagementsysteme und ein gelebtes Betriebliches Gesundheitsmanagement machen wir *tbd* schon heute zu einem beruflichen Zuhause – mit Perspektiven, Sicherheit und Raum zur Entfaltung. **Klimaschutz als langfristiges Ziel** Wir bekennen uns klar zu unserer Verantwortung gegenüber künftigen Generationen und haben uns bereits heute das Ziel gesetzt, bis 2035 klimaneutral zu wirtschaften. Ökologisch sinnvolle und ökonomisch tragfähige Maßnahmen zur Reduktion unseres CO₂-Fußabdrucks werden von uns aktiv gefördert – damit aus „gut gedacht“ auch „gut gemacht“ wird. **Partnerschaften für nachhaltige Entwicklung** Nachhaltigkeit ist für uns eine gemeinsame Aufgabe. Gemeinsam mit unseren Geschäftspartner:innen möchten wir Prozesse fördern, die eine nachhaltige Entwicklung im Sinne von Environment, Social & Governance (ESG) und Corporate Social Responsibility (CSR) aktiv voranbringen. **Unsere Unternehmensleitlinien** bieten dabei klare Orientierung und sind im Unternehmen fest verankert: Sie spiegeln unsere Werte für ökonomisch sinnvolles, ökologisch verantwortliches und sozial gerechtes Handeln wider. Alle Mitarbeitenden verpflichten sich einmal jährlich aktiv zu diesen Grundsätzen. Konkret legen wir darin fest:

- unser Selbstverständnis zur Arbeitsleistung: Wertschöpfung durch Wertschätzung, mit Fokus auf Qualität, Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz
- unsere Prinzipien zur Beschaffung: nachhaltige Ressourcennutzung und fachgerechte Entsorgung
- unsere Haltung zur Zusammenarbeit: partnerschaftlich, verlässlich und gesellschaftlich verantwortungsvoll
- unsere Standards in der Kommunikation: offen, transparent und zielgruppenorientiert

2. Wesentlichkeit

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

Wir möchten mit erfolgreichen unternehmerischen Handeln die wirtschaftliche Grundlage für qualitatives Wachstum schaffen und im Sinne des Gemeinwohls und der uns nachfolgenden Generationen handeln. Wir möchten "enkel(in)fähig" sein und langfristig klimaneutral wirtschaften! Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden die 17 SDGs nach Relevanz für das Unternehmen und unsere Stakeholder priorisiert, Unterziele festgelegt und auf den bisherigen Zielerreichungsgrad hin geprüft.



Aus der Wesentlichkeitsanalyse ergeben sich nachstehende fünf SDGs, die die größte Relevanz für die Stakeholder und das Unternehmen aufweisen:

16 Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen sowie 17 Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

Das Unternehmen ist in Bezug auf Compliance und Förderung starker Institutionen bereits sehr gut aufgestellt, sodass bisherige Maßnahmen fortgeführt werden, jedoch kein weiterer Handlungsbedarf besteht. Das Unternehmen hat tief verankerte Unternehmensleitlinien, die gelebt, jährlich unterwiesen und von allen Mitarbeitenden jährlich bestätigt werden. Weiterhin stärkt das Unternehmen Institutionen als Vorstand bei der Ems-Ache, als Mitglied im Wirtschaftsförderkreis Harlingerland, dem IHK-Ausschuss für Energie und Industrie, dem IHK Wirtschaftsbeirat Wittmund, der F-GZP Fachgesellschaft für akkreditierte ZFP-Prüfstellen, dem rbv Rohrleitungsbau-verband, der DGZFP Deutsche Gesellschaft für Zerstörungsfreie Werkstoffprüfung und dem Arbeitswirtschaftsverband. Durch die Förderung des ehrenamtlichen Engagements unserer Mitarbeitenden stärken wir die Institution und tragen zum Gemeinwohl bei (Inside-Out). Die kriegerischen Auseinandersetzungen führen zu gesellschaftlichen Verwerfungen, schwächen die Institution und schüren Ängste bei den Bürgerinnen und Bürgern, dass die Versorgungssicherheit (Strom, Gas, Wasser, Telekommunikation) nicht gewährleistet ist. Die Stellung als technischer Dienstleister in der kritischen Infrastruktur nimmt in diesen Zeiten an Bedeutung zu, da ein Grundbedürfnis nach sicherer und bezahlbarer Energie, sauberem Trinkwasser und einer leistungsfähigen Telekommunikation besteht (Outside-In). Partnerschaften zur Erreichung der Ziele sind für das Unternehmen existenziell. Langfristige Rahmenverträge mit Auftraggebern geben sowohl dem Unternehmen, unseren Mitarbeitenden aber auch den Kunden Planungssicherheit und wirken sich somit auch auf andere SDGs wie „Keine Armut“, „Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen“ und „Menschenwürde Arbeit und Wirtschaftswachstum“ aus.

3 Gesundheit und Wohlergehen und 4 Hochwertige Bildung

Auch die Gesundheit und das Wohlergehen sowie eine hochwertige Bildung unserer Mitarbeitenden ist als Dienstleistungsunternehmen existenziell. Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz werden mit technischen, organisatorischen und persönlichen Maßnahmen nach dem TOP-Prinzip umgesetzt. Ein jährlicher Schulungsaufwand von über 10.000 Stunden setzt die Voraussetzung dafür unseren Auftraggebern qualitativ hochwertige Dienstleistungen anbieten zu können und ist ein Pfeiler für unsere langjährigen Geschäftsbeziehungen. Unsere Mitarbeitenden sind unser höchstes Kapital. Diese hohe Qualifikation der Mitarbeitenden stellt eine größtmögliche Kundenzufriedenheit sicher (Inside-Out). Die wachsenden Anforderungen unserer Kunden, technologische Veränderungen und politische Rahmenbedingungen stellen uns täglich vor neue Herausforderungen (Outside-In).

9 Industrie, Innovation und Infrastruktur Standortnahe Dienstleistungen, regionale Lieferketten, effiziente Logistik und Anfahrtswege und Unterstützung innovativer Techniken und Leistungen für unsere Auftraggeber sehen wir als wichtigen Pfeiler unserer ESG-Zielsetzung. Die Kooperation mit Geschäftspartnern im Hinblick auf Innovation ist bereits außerordentlich gut. Beispiele hierfür sind der Trassenbau im Stromsektor für LNG-Terminals oder Schweißnahtprüfungen beim Bau der Pipelines zum zukünftigen Wasserstoff-Transport. Die wachsenden Anforderungen unserer Kunden, technologische Veränderungen und politische Rahmenbedingungen stellen uns täglich vor neue Herausforderungen (Outside-In). Innovationsmessen unserer Auftraggeber werden mit Beiträgen zu unserer Technik unterstützt (Inside-Out).

Chancen und Risiken Für unsere Wesentlichkeitsanalyse haben wir nachstehende Chancen und Risiken ermittelt. Chancen: Energiewende (erneuerbare Energien), höhere Reputation, Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber, Veränderung der Marktbedingungen (steigende Verkaufspreise), Steigerung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit
Risiken: Energiewende (erneuerbare Energien), Veränderung der politischen Rahmenbedingungen, Veränderung der Marktbedingungen (sinkende Verkaufspreise), Verlust der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit.

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.

Wir möchten mit erfolgreichen unternehmerischen Handeln die wirtschaftliche Grundlage für qualitatives Wachstum schaffen und im Sinne des Gemeinwohls und der uns nachfolgenden Generationen handeln. Wir möchten "enkel(in)fähig" sein und langfristig klimaneutral wirtschaften! Im Rahmen der Zielsetzung wurden die 17 SDGs nach Wesentlichkeit priorisiert, Unterziele festgelegt und auf den bisherigen Zielerreichungsgrad hin geprüft. Folgende Ziele wurden als existenziell in ihrer Relevanz bewertet:

16 Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen:

Das Unternehmen ist in Bezug auf Compliance und Förderung starker Institutionen bereits sehr gut aufgestellt, sodass bisherige Maßnahmen fortgeführt werden, jedoch kein weiterer Handlungsbedarf besteht. Das Unternehmen hat tief verankerte Unternehmensleitlinien, die gelegt, jährlich unterwiesen und von allen Mitarbeitenden jährlich bestätigt werden. Weiterhin stärkt das Unternehmen Institutionen als Vorstand bei der Ems- Achse, als Mitglied im Wirtschaftsförderkreis Harlingerland, dem IHK-Ausschuss für Energie und Industrie, dem IHK Wirtschaftsbeirat Wittmund, der F-GZP Fachgesellschaft für akkreditierte ZFP-Prüfstellen, dem rbv Rohrleitungsbauverband, der DGZFP Deutsche Gesellschaft für Zerstörungsfreie Werkstoffprüfung und dem Arbeitswirtschaftsverband.

Kontrollart: Managementreview

Zuständigkeit: Geschäftsleitung

17 Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

Partnerschaften zur Erreichung der Ziele sind für das Unternehmen existenziell. Zum Ziel wurde für das Geschäftsjahr 2023 gesetzt über 80% des Umsatzes mit langfristigen Geschäftspartnern (>5 Jahre) im Kundenbereich zu erzielen und über 80% des Material- und Fremdleitungsaufwandes an langjährigen Lieferanten (>5 Jahre) zu vergeben. Beide Ziele wurden erreicht.

Kontrollart: Managementreview

Zuständigkeit: Geschäftsleitung

3 Gesundheit und Wohlergehen und 4 Hochwertige Bildung

Auch die Gesundheit und das Wohlergehen von unseren Mitarbeitenden ist als Dienstleistungsunternehmen existenziell. Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz werden mit technischen, organisatorischen und persönlichen Maßnahmen nach dem TOP-Prinzip umgesetzt. Die gesetzten ESG-Ziele liegen in diesem Bereich für das Geschäftsjahr 2023 in den CO₂-Emissionen in Relation zur Leistung, den relativen Unfallzahlen, der Frauenquote, der Durchführung von Compliance-Unterweisungen, der Mitarbeiterfluktuation, der Ausfalltage und der Schulungsstunden für Mitarbeiterqualifizierung.

Alle gesetzten Ziele konnten für das Jahr 2023 erreicht werden.

CO₂-Emissionen in Relation zur Leistung

Soll: <51,5 kg/1.000€

Ist: 46,84 kg/1.000€

Kontrollart: Energieaudit

Anzahl Unfälle

Soll: 13,3

Ist: 12

Kontrollart: Unfallstatistik

Frauenquote

Soll: 10%

Ist: 11,01%

Kontrollart: Personalverwaltungssoftware

Durchführung von Compliance Unterweisungen

Soll: 100%

Ist: 100%

Kontrollart: Elektronisches Unterweisungssystem

Mitarbeiterfluktuation

Soll: <12,5

Ist: 9,35

Kontrollart: Personalverwaltungssoftware

Ausfalltage

Soll: <6.000 Tage

Ist: 5.240 Tage

Kontrollart: CRM/ERP-System

Schulungsstunden für Mitarbeiterqualifizierung

Soll: >10.000 Stunden

Ist: 13.368

Kontrollart: CRM/ERP-System

Zuständigkeit, Geschäftsleitung, Betriebliches Management, Personalwesen

Die folgenden SDGs wurden mit unseren gesetzten Unterzielen als sehr hoch bewertet:

1 Keine Armut

Unterziele für das Geschäftsjahr 2023: unbefristete Arbeitsverträge, Angebot einer betrieblichen Altersvorsorge, übertarifliche Bezahlung, ehrenamtliches Engagement, langfristige Verträge mit Lieferanten und Kooperationspartnern.

Zielerreichung: 100%

Kontrollart: CRM/ERP-System

Zuständigkeit Geschäftsleitung, Geschäftsbereichsleitung, Betriebsrat, Personalwesen, Einkauf

8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Unterziel für das Geschäftsjahr 2023: gerechte und faire Bezahlung, regelmäßige Sitzung des Betriebsrats (mind. 4x jährlich), regelmäßige Sitzung des Arbeitssicherheitsausschusses (mind. 4x jährlich), Nachhaltigkeitsstrategie, gute Arbeitsbedingungen, Vollbeschäftigung, qualitatives Wachstum

Zielerreichung: 100%

Kontrollart: CRM/ERP-System, Managementreview, Abschlussbericht der Sicherheitsfachkraft, Sitzungsprotokolle des Betriebsrates

Zuständigkeit: Geschäftsleitung, Betriebsrat, Personalwesen, Betriebliches Management

10 Weniger Ungleichheiten

Unterziel: Anteil in der Belegschaft an Mitarbeitenden, die benachteiligter Gruppen bis 2035 auf 20 % erhöhen (z.B. Migrationshintergrund, Schwerbehinderung).

Zielerreichung: 63,75% (31.12.2023) - Anteil in der Belegschaft an Mitarbeitenden, die benachteiligten Gruppen angehören: 12,75%

Maßnahmen: Kooperationen mit Volkshochschulen, Quereinsteigerfortbildungen

Kontrollart: Personalmanagement

Zuständigkeit: Geschäftsleitung, Betriebsrat, Personalwesen

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.

Tbd ist ein technisches Dienstleistungsunternehmen für Kunden in den Sektoren Energie, Industrie, Chemie und Telekommunikation. Die Wertschöpfungskette beginnt mit vorgelagerten Prozessen wie der Planung und Disposition der Projekte in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Auftraggebern und Behörden und der Materialbeschaffung mit folgenden Akteuren:

- Mitarbeitende des Unternehmens
- Auftraggeber (öffentlich, gewerblich, Industrie)
- Endkunden von Versorgern zur Terminierung verschiedenster Dienstleistungserbringung
- Fachhändler, Lieferanten, Logistikunternehmen zur Bestellung und Bereitstellung von Materialien zur Dienstleistungserbringung
- Energie- und Kraftstofflieferanten
- Behörden
- Externe Dienstleister*innen (Softwareanbieter)
- Subunternehmen zur Leistungserbringung

Zur eigentlichen Dienstleistungserbringen sind folgende Akteure an der Wertschöpfungskette involviert:

- Mitarbeitende des Unternehmens
- Auftraggeber (öffentlich, gewerblich, Industrie)
- Endkunden von Versorgern
- Energie- und Kraftstofflieferanten
- Externe Dienstleister*innen (Softwareanbieter)
- Subunternehmen zur Leistungserbringung

Nachgelagert zur Dienstleistungserbringung endet die Wertschöpfungskette mit dem Abfallmanagement und dem Kundenservice welche folgenden Akteure involviert:

- Mitarbeitende des Unternehmens
- Entsorger

- Lieferanten
- Auftraggeber
- Behörden
- Softwareanbieter

Unterstützende Aktivitäten stellen im Unternehmen die Kaufmännischen und Technischen Dienste, das Personalwesen, das Betriebliche Management und die IT-Administration dar, in denen folgende Akteure an der Wertschöpfungskette beteiligt sind:

- Mitarbeitende des Unternehmens
- Externe Dienstleister (z.B. Softwareanbieter, Medienagenturen)
- Versicherungen
- Schulungs- und Weiterbildungsstätten
- Förderunternehmen
- Akkreditierungs- und Zertifizierungsstellen
- Banken
- Vereine, Kammern, Fachverbände

Bei der Beschaffung der Betriebsmittel und Materialien, der Planung und Disposition der Projekte, Ausführung der Dienstleistungen sowie für alle unterstützenden Aktivitäten beachtet unser Unternehmen Nachhaltigkeit bereits in folgenden Bereichen:

- Disposition der Betriebsmittel, Materialien sowie Routenplanung für Mitarbeitende
- Mitarbeiterqualifikation und Unterweisung
- Fuhrparkmanagement
- Abfallmanagement
- Arbeitsschutzmanagementsysteme
- Betriebliches Gesundheitsmanagement

Hierbei werden beispielsweise regionale Lieferanten und Fachhändler bereits heute bei Auftragsvergaben begünstigt behandelt und stellen ca. 80% der benötigten Betriebsmittel und Materialien zur Verfügung. Außerdem wird Wert auf Reparaturfähigkeit und Langlebigkeit der Produkte gegeben. Eine Erweiterung der Auswahlkriterien auf weitere Nachhaltigkeitskriterien ist für das kommende Geschäftsjahr geplant. Die Kriterien hierfür sollen in Anweisungswerke und der jährlichen Lieferanten- und Nachunternehmerbewertung mit aufgenommen und mit den Lieferanten und Fachhändlern kommuniziert werden. Lediglich ca. 1% der Betriebsmittel und Materialien werden aus dem Ausland bezogen. Da unsere Dienstleistungen zu 98% beim Kunden ausgeführt werden, entsteht in der Disposition der Aufträge ein großer Hebel zur Einflussnahme auf Nachhaltigkeitsthemen wie dem Klimaschutz und dem nachhaltigen Konsum von Rohstoffen. Durch Bereitstellung der Kundendaten vor Projektbeginn und dem Einsatz verschiedener Dispositionssoftware können Aufträge gebündelt und anhand ressourceneinsparender Streckenführung geplant werden. Neuanschaffungen von Fahrzeugen von zum Beispiel Geschäftsbereichsleitern oder Projektleitern werden durch die Wahl von E-Motorisierung nachhaltig gestaltet. Erste elektrische Betriebsmittel wie Minibagger, Stämper oder Rüttelplatte sind bereits im Einsatz. Der aktuelle Stand der Technik und der nötige Transport von Betriebsmitteln und

Materialien erlaubt jedoch noch keine Umrüstung der gewerblichen Nutzfahrzeuge auf E-Motorisierung. Der Markt wird hier jedoch fortwährend beobachtet. Denn unser Wunsch ist es, sobald dies technisch und wirtschaftlich möglich ist den Fuhrpark auch im gewerblichen Bereich Schritt für Schritt auf Elektrofahrzeuge umzurüsten. Zur Dokumentation der Projekte und der Auftragsabwicklung werden bereits jetzt zu 50% Softwarelösungen genutzt um Aufträge mit dem Kunden/dem Auftraggeber abzuwickeln. Um diese Quote zu erhöhen sind wir bereits seit dem letzten Jahr mit weiteren Softwareanbietern in Gesprächen. Vor allem im Geschäftsbereich Zerstörungsfreie Werkstoffprüfung, in dem das Produkt für den Kunden ein gegengezeichneter Prüfbericht ist, könnten hier in Zukunft enorme Einsparpotenziale im Papierverbrauch erzielt werden. Auch im Bereich Kommunikation und IT hat die Nachhaltigkeit bereits Einzug im Unternehmen gehalten:

- Nutzung von Teams für Besprechungen und Vermeidung von Fahrwegen
- Nutzung umweltbewusster Suchmaschine Ecosia

Um die Menge von Abfall durch unsere erbrachten Dienstleistungen zu verringern, verkaufen wir, sofern möglich, Restposten an Weiterverwender in unserem Netzwerk. Zur Entsorgung von Abfällen werden zertifizierte Entsorger oder Lieferanten eingesetzt. Die Mitarbeitenden erhalten regelmäßige Unterweisungen zum Thema Abfall und Umweltschutz.

Zur Sicherstellung unserer ESG-Kriterien setzen wir ein System zur Beurteilung von Lieferanten/Nachunternehmern ein. Der Einsatz von regionalen Partnern soll soziale und ethische Probleme möglichst schon im Vorfeld ausschließen. Soziale und ethische Probleme konnten bisher nicht identifiziert werden. Mit Whistle-Ops haben wir außerdem seit 2023 ein anonymes Hinweisgebersystem eingerichtet (interner Meldekanal), der allen Stakeholdern die Möglichkeit bietet anonym Hinweise auf Verstöße zu geben.

Neben der engen Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten und Mitarbeitenden pflegen wir einen aktiven Austausch mit weiteren Geschäftspartnern, darunter Auftraggebern, Kunden sowie Institutionen wie die Wachstumsregion Ems-Achse e.V., den Wirtschaftsförderkreis und verschiedene IHK-Ausschüssen. In diesen Netzwerken engagieren wir uns regelmäßig in Diskussionen über soziale und ökologische Herausforderungen innerhalb der Wertschöpfungskette. Hier wird sich beispielsweise über Themen wie die nachhaltige Fachkräftegewinnung, Infrastruktur und effizienter Einsatz von Ressourcen ausgetauscht. Auch im Rahmen von Ausschreibungen und Präqualifikationen rückt das Thema Nachhaltigkeit immer stärker in den Fokus. Im Austausch mit unseren Auftraggebern beobachten wir eine zunehmende Berücksichtigung von ESG-Kriterien. Dazu zählen etwa Anforderungen an den CO₂-Fußabdruck des eingesetzten Fuhrparks, die Nutzung emissionsarmer oder elektrischer Baumaschinen, der Nachweis von Arbeitsschutz-, Umwelt- und Energiemanagementsystemen sowie die Einbindung regionaler Wertschöpfungspartner. Durch diese Aktivitäten fördern wir den Dialog über Nachhaltigkeitsthemen mit verschiedenen Stakeholdern und tragen dazu bei, soziale und ökologische Aspekte in der gesamten Wertschöpfungskette zu adressieren.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Verantwortung des Themas Nachhaltigkeit liegt bei der Geschäftsleitung. Die Festlegung der Nachhaltigkeitsstrategie im Sinne von ESG erfolgt in enger Abstimmung mit der obersten Führungsebene.

Im Nachhaltigkeits-Team unseres Unternehmens sind
Uwe Jahnke (Geschäftsführer),
Virginia Meenken (Leitung Betriebliches Management)

Herr Uwe Jahnke ist als Dipl. Wirtschaftsingenieur mit dem Schwerpunkt Energiewirtschaft und zugelassener Energieauditor bei der Bafa der Leiter des Nachhaltigkeitsteams und fungiert als Geschäftsführer außerdem als Vorbild für alle weiteren Ebenen im Leitbild zur Nachhaltigkeit. Das Betriebliche Management ist für die systematische Datenerfassung in allen Bereichen der Managementsysteme sowie dem Energieaudit nach DIN 16247-1 verantwortlich und ist zuständig für das Qualitätsmanagement nach DIN EN ISO 9001, für die Arbeitssicherheit nach AMS-BAU und SCC-P, sowie für die Aus- und Weiterbildung und für das Betriebliche Gesundheitsmanagement. Frau Meenken ist als Wirtschaftsingenieurin und ausgebildete Sicherheitsfachkraft Ansprechpartnerin in allen Fragen zum Managementsystem und zu den Themen Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz. Da die Prozessbeschreibung ein elementarer Bestandteil unseres Managementsystems ist, ist die Kontrolle, Analyse und Dokumentation der festgelegten Maßnahmen hier zentral sichergestellt.

Da wir ein sehr personalintensives Geschäftsmodell betreiben, ist die Einbindung unseres Personalwesens ein wesentlicher Faktor für die erfolgreiche Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie im Sinne von ESG. Das Personalwesen ist im Unternehmen für das Vergütungssystem sowie für die Personalentwicklung verantwortlich.

Das gemeinsame Verständnis für ESG und die 17 SDG's versuchen wir gerade dadurch zu schaffen, dass wir eine Analyse (Ist-Aufnahme) machen und unsere aktuellen Handlungen den SDG's zuordnen. Die IST-Aufnahme sorgt u.E. für mehr Verständnis und verschafft uns allen Klarheit.

Das Thema Nachhaltigkeit ist unseres Erachtens auch keine Frage von KPI's sondern eine Frage der Haltung. Viele kleine Schritte auf dem richtigen Weg bringen uns auch ans Ziel!

6. Regeln und Prozesse

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

In unserem Unternehmen sind innerbetriebliche Prozesse durch das umfassende Managementsystem längst schriftlich dokumentiert. Durch die Anforderungen des akkreditierten Prüflabor nach der DIN EN ISO/IEC 17025 und des zertifizierte Qualitätsmanagementsystem nach der DIN EN ISO 9001 werden regelmäßig die interessierten Parteien und deren Anforderungen, internen und externen Themen und deren Nachverfolgung, die Durchführung der Chancen- und Risikoanalyse sowie die Nachverfolgung der Unternehmensziele dokumentiert. Im Jahr 2024 ist außerdem geplant die Nachhaltigkeit zusätzlich vereinzeln in vorhandene dokumentierte Prozesse und Anweisungen einfließen zu lassen. Beispiele hierfür sind:

- Einkaufs- und Lieferbedingungen um weitere Nachhaltigkeitsaspekte erweitern
- Lieferanten- und Nachunternehmerbewertung erweitern

Die Nachhaltigkeitsstrategie ist in den schriftlichen Leitlinien des Unternehmens verankert und wird über die Website veröffentlicht. Diese sind außerdem Bestandteil der jährlichen durchzuführenden Mitarbeitererklärung und der SGU-Jahresunterweisung. Zusätzlich werden alle Mitarbeitenden monatlich durch unser elektronisches Unterweisungssystem, welches diese über eine App nutzen können zu verschiedenen Themen (Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz, Energieeinsparungen, Prozesse im Unternehmen, Aktualisierungen im Compliance) unterwiesen und auf Stand gehalten. Über dieses Tool können Ziele an entsprechende Mitarbeitenden kommuniziert werden. Die Mitarbeitenden haben die Chance einen Beitrag zur Zielerreichung zu leisten, wenn diese auch bekannt sind.

7. Kontrolle

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

Die Kontrolle findet durch regelmäßig stattfindende interne Audits, Inspektionen und durch Messung der Zielerreichung statt. Zur Messung der Zielerreichung werden Fortschritte kontinuierlich beobachtet und ein regelmäßiger Soll-Ist-Vergleich mittels Datenerhebung und Auswertung durchgeführt. Es werden beispielsweise bereits folgende Daten anhand verschiedenster Techniken erhoben und gemessen:

Daten zu Ressourcen:

- Energieverbräuche (Strom, Gas, Fernwärme) durch Verbrauchsrechnungen und Zusammenstellung und Auswertung in digitaler Datenbank
- Kraftstoffverbräuche mittels Verbrauchsrechnungen und digitalem Fuhrparkmanagementsystem
- Energieeffizienz mittels digitalem Fuhrparkmanagementsystem
- Wasserverbräuche durch Verbrauchsrechnungen und Zusammenstellung und Auswertung in digitaler Datenbank
- CO₂ Ausstöße mittels Berechnung über Verbräuche und CO₂ Äquivalente und Zusammenstellung und Auswertung in digitaler Datenbank

Daten zu Mitarbeitenden-Betreuung durch digitale Datenbanken und digitalem Ausbildungs- und Unterweisungssystem:

- Altersstrukturen
- Vielfalt
- Diversitätsquote
- Bildungsgrad
- Anzahl Krankmeldungen
- Ausfalltage
- Anzahl Unfälle, Unfallursache, Unfallarten, Unfallhäufigkeit
- Arbeitszeiten
- Aus- und Weiterbildungsangebote – Anzahl, Aufwendungen zeitlich und monetär, Arten, Vielfalt
- Vielfalt der Sachzuwendungen als zusätzliches Entlohnungsangebot
- Unterweisungen (Art, Anzahl, Durchführungsquoten)

Daten zu Inspektionen und Kontrollen in digitalen Datenbanken:

- Anzahl und Art interner / externer Audits / Kontrollen
- Anzahl Projektinspektionen
- Abweichungen in Audits und Inspektionen (Anzahl, Art)
- Schwerpunkte der Abweichungen
- Eingeleitete Maßnahmen durch Abweichungen (Anzahl, Art)

Für die Steuerung und Kontrolle von Nachhaltigkeitszielen bei der Beteiligung an der regionalen Wirtschaft, der politischen Einflussnahme und Gesetzeskonformität sammelt unser Betrieb anhand digitaler Datenbanken Daten zur/zu

- Finanziellen Unterstützung von Vereinen und/oder Institutionen
- Unterstützung von Vereinen und/oder Institutionen mit Sachspenden
- Mitwirkung unserer Mitarbeitenden in Gremien bei Innungen, Handwerkskammer oder Fachverbänden

Die Berücksichtigung von verbindlichen internationalen Standards ist für unser Unternehmen von hoher Wichtigkeit. Wir orientieren uns dabei an der DIN EN ISO 9001, der DIN EN ISO/IEC 17025, dem Stand der Technik, sowie festgelegten Standards für unsere Gewerke (DVGW-Regelwerke, VDE-Richtlinien, Normen, Unfallverhütungsvorschriften, DGZFP-Richtlinien, usw.). Zur Sicherung von Daten dürfen nur berechnigte Mitarbeitende auf Daten und Dokumente zugreifen. Die Zugriffskontrolle erfolgt digital anhand starker Passwörter und strukturellem Berechnigungssystem. Die organische Kontrolle erfolgt über eine Schließanlage mit hinterlegtem Berechnigungssystem.

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 Unternehmensleitlinien (Leitlinien) enthalten die wesentlichen Regeln und Verhaltensgrundsätze, die für alle Mitarbeitenden der TBD Technische Bau Dienstleistungen GmbH & Co. KG (TBD) gelten. Die Leitlinien dienen dazu, den Beschäftigten die grundlegenden rechtlichen und ethischen Anforderungen, denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit für das Unternehmen entsprechen müssen, transparent und bewusst zu machen sowie ihnen hierfür eine Orientierung zu geben. Die Mitarbeitenden der TBD haben sämtliche in ihrem Arbeitsumfeld geltenden Gesetze und Vorschriften wie auch die unternehmensinternen Anweisungen, Regelwerke und Richtlinien einzuhalten. Trotz dieser Regelungen ist es für Einzelne nicht immer einfach zu entscheiden, ob sie sich noch im zulässigen Bereich bewegen oder schon in Gefahr sind, diese zu überschreiten. Verantwortliches Handeln orientiert sich daher nicht ausschließlich an Gesetzen und Vorschriften, sondern auch an dem eigenen Gewissen und an den Maßstäben, die in diesen Leitlinien definiert sind. Die Grundwerte Loyalität, Integrität und Wertschätzung bilden das Fundament unseres Handelns.

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.

Für die Anreizsysteme und das Vorantreiben der Nachhaltigkeitsziele ist die Geschäftsführung in Zusammenarbeit mit dem Nachhaltigkeitsteam sowie den Geschäftsbereichs- und Abteilungsleitern zuständig. Die Unternehmensleitlinien sind die Grundlage unseres Handelns. Das angewandte Vergütungssystem setzt nachhaltiges Handeln im Sinne von ESG von allen unserer Mitarbeiter:innen voraus. Dieses vorausgeschickt nehmen alle Mitarbeiter:innen an einem kollektiven Bonussystem teil, das sich an der wirtschaftlichen Nachhaltigkeit des Unternehmens orientiert.

Das Bonussystem besteht aus:

- Steuerpflichtige Einmalzahlungen (z.B. Tantiemen, Prämien, Sonderzahlungen)
- Steuerfreie Einmalzahlungen (z.B. Corona oder Inflationsausgleichsprämie)
- steuer- und sozialversicherungsfreien zusätzlichen Leistungen (z.B. Einkaufsgutschein, Dienstfahrrad, etc.)

Ab dem Geschäftsjahr 2024 wird ein ESG-Bonus-System für die Führungskräfte eingeführt, das Bestandteil der Evaluation der obersten Führungsebene wird (Kontrollsystem: Managementreview). Es gibt Überlegungen, ein Anreizsystem für alle Mitarbeitenden zu schaffen, das nachhaltiges Handeln (z.B. ehrenamtliche Engagement, betrieblichen Vorschlagwesens) belohnt.

Grundsätzlich denken wir, dass nachhaltiges Handeln aber keine Frage eines Anreizsystems sein sollte, sondern die grundsätzliche Frage der Haltung ist. Die Zielvereinbarung wird durch die oberste Führungsebene in Zusammenarbeit mit dem Verantwortlichem Nachhaltigkeitsteam halbjährlich überprüft.

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. Keine Angaben zur Vergütungspolitik aufgrund der Datenschutz-Grundverordnung.

Das Bonussystem besteht aus:

- Steuerpflichtige Einmalzahlungen (z.B. Tantiemen, Prämien, Sonderzahlungen)
- Steuerfreie Einmalzahlungen (z.B. Inflationsausgleichsprämie)
- steuer- und sozialversicherungsfreien zusätzlichen Leistungen (z.B. Einkaufsgutschein, Dienstfahrrad, etc.)

b. Ein spezielles Anreizsystem für nachhaltiges Handeln gibt es aktuell noch nicht. Ab dem Geschäftsjahr 2024 wird ein ESG-Bonus-System für die Führungskräfte eingeführt. Es gibt Überlegungen, ein Anreizsystem für alle Mitarbeitenden zu schaffen, das nachhaltiges Handeln (z.B. ehrenamtliche Engagement, betrieblichen Vorschlagwesens) belohnt. Grundsätzlich denken wir, dass nachhaltiges Handeln aber keine Frage eines Anreizsystems sein sollte, sondern die grundsätzliche Frage der Haltung ist. Die Zielvereinbarung wird durch die oberste Führungsebene in Zusammenarbeit mit dem Verantwortlichem Nachhaltigkeitsteam halbjährlich überprüft.

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.

Die höchste Jahresgesamtvergütung innerhalb der berichtenden Organisation beträgt ca. 150.000
€, das entspricht dem 2,88-fachen des Median der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten in
Höhe von ca. 52.000 €.

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.

TBD ist als Dienstleister in der kritischen Infrastruktur (Gas, Strom, Wasser und Telekommunikation)
für überregionale und regionale Netzbetreiber mit heute über 350 Mitarbeitenden bundesweit tätig.
Die Identifikation der verschiedenen Anspruchsgruppen (Stakeholder) ist ein wichtiger Bestandteil
innerhalb unserer Managementsysteme.

Im Rahmen unserer zertifizierten Managementsysteme (Qualitätsmanagement nach DIN EN ISO 9001
und dem akkreditiertem Prüflabor DIN EN ISO/IEC 17025) werden unsere Anspruchsgruppen
inklusive deren Anforderungen bereits per digitaler Datenbank erfasst. Beteiligte innerhalb unseres
Unternehmens, die Einfluss auf die Geschäftstätigkeiten und somit auf die Nachhaltigkeitsstrategie
und die Erreichung der Ziele haben sind:

- Betriebsrat
- Ehemalige Mitarbeitende
- Führungskräfte
- Gesellschafter
- Geschäftsleitung
- Mitarbeitende (Festangestellte, Auszubildene, Praktikanten, Teilzeitbeschäftigte, Minijobber)
- Zukünftige Mitarbeitende

Anspruchsgruppen außerhalb des Unternehmens, die Einfluss auf die Geschäftstätigkeiten und somit
auf die Nachhaltigkeitsstrategie und die Erreichung der Ziele haben sind:

- Anwohner, Bürgerinnen und Bürger
- Auftraggeber, öffentliche und gewerbliche Kunden (B2B) und private Kunden (B2C)
- Behörden Bund, Land, Landkreise, Städte und Gemeinden (z.B. Gewerbeaufsicht, Umweltbehörde)
- Berufsgenossenschaft
- Bildungseinrichtungen (Hochschulen, Fach- und Berufsschulen, Allgemeinbildende Schulen)
- Dienstleister
- Fachverbände (DVGW, RBV, DGZFP, Gütegemeinschaften, etc.)
- Fachhändler und Lieferanten
- Feuerwehr
- Finanzbehörden (Finanzamt)
- Gemeinnützige Einrichtungen und Vereine
- Kammern, Innungen und Wirtschaftsverbände
- Konzerne
- Medien (Rundfunk, Printmedien, Soziale Medien)
- Nichtregierungsorganisationen
- Ordnungsbehörden
- Politische Parteien
- Steuerberater und Wirtschaftsprüfer
- Sozialversicherungsträger (Krankenkassen, Rentenversicherung, Agentur für Arbeit)
- Subunternehmen
- Wettbewerber
- Zertifizierungs- und Akkreditierungsgesellschaften

Mit allen Anspruchsgruppen werden persönliche sowie telefonische Gespräche geführt. Zudem bestehen in Sitzungen zusätzliche Möglichkeiten, offene Fragen zu stellen und zu klären. Die Anspruchsgruppen (Stakeholder) werden entsprechend der gesetzlichen, regulatorischen und organisatorischen Anforderungen über die für sie relevanten Sachverhalte fach- und termingerecht informiert. Für das Geschäftsjahr 2024 ist die Einführung eines jährlichen Abfrageprozesses für Nachhaltigkeitsthemen bei den Nachunternehmern und Lieferanten geplant.

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.

Drei wesentlichen Stakeholdergruppen Auftraggeber, Banken und Zertifizierungs- und Akkreditierungsgesellschaften haben folgende Themen hinterfragt: Vergütung der Mitarbeitenden, Unfallzahlen (Arbeitssicherheit), Qualifikationen, Audits, Zulassung und Zertifikate, Bescheinigungen, CO₂-Emissionen, Strafverfahren, Frauenquote, Aus- und Weiterbildung, Art der Beschäftigungsverhältnisse und Elektromobilität.

Alle Anspruchsgruppen (Stakeholder) werden entsprechend der gesetzlichen, regulatorischen und organisatorischen Anforderungen über die für sie relevanten Sachverhalte fach- und termingerecht informiert. Für das Geschäftsjahr 2024 ist die Einführung eines jährlichen Abfrageprozesses für die Nachhaltigkeitsthemen bei den Nachunternehmern und Lieferanten geplant.

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.

Die TBD Technische Bau Dienstleistungen hat sowohl im sozialen als auch im ökologischen Bereich bereits Innovationen für mehr Nachhaltigkeit gefördert.

Im sozialen Bereich bietet das Unternehmen ein umfangreiches betriebliches Gesundheitsmanagement für alle Mitarbeitenden an. Das Angebot reicht hier von Fitnessangeboten über Kurse zum Stressabbau bis hin zu gesundem Essen und zusätzlichen Gesundheitsuntersuchungen, die über die arbeitsmedizinischen Wunsch-, Angebots- und Pflichtvorsorgen hinaus angeboten werden (wie z.B. Hautscreening).

Bei Einführung neuer Betriebsmittel zum Beispiel Elektro -Minibagger oder neuer Software werden die Mitarbeitenden auf den Umgang mit diesen geschult. Mitarbeitenden werden zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf außerdem individuelle Arbeitszeitmodelle angeboten.

Mitarbeitende haben außerdem die Möglichkeit mit der Aktion „tbd dreht am Rad“ ein E -Bike als Dienstrad zu leasen. Dies schafft die Schnittstelle von sozialen zu ökologischer Innovation.

Die Auswirkungen der sozialen Aspekte sollen in Zukunft in einer Bewertung der Mitarbeiterzufriedenheit ermittelt werden. Diese ist jedoch noch nicht implementiert.

Im ökologischen Bereich ist die Umrüstung des Fuhrparks im administrativen Bereich auf E-Mobilität als innovativer Anstoß zu mehr Nachhaltigkeit bereits schrittweise im Gange. Neuanschaffungen werden hier nur noch im Bereich der E-Mobilität getätigt. Außerdem wird der Markt für Nutzfahrzeuge mit alternativer Motorisierung fortlaufend beobachtet, um auch hier sobald

Reichweite und Nutzlast dies zulassen die Innovation weiter voranzutreiben.
Alle Betriebsmittel werden auf dem Stand der Technik gehalten und es wird auf einen ressourcenschonenden Einsatz geachtet. Im Geschäftsfeld „Ladeinfrastruktur“ des Geschäftsbereiches Kabel - und Rohrleitungsnetze werden zum Beispiel elektrobetriebene Baumaschinen (Minibagger, Stampfer) eingesetzt.
Alle ausschließlich gewerblich genutzten Fahrzeuge sind bereits seit mehreren Jahren mit GPS ausgestattet, damit bei der Disposition eine Routenoptimierung/ Fahrstreckenreduzierung berücksichtigt werden kann. Die Betriebsstätten beziehen größtenteils CO₂--neutralen Strom und Erdgas und es wird stetig daran gearbeitet, Geschäftsprozesse so ressourcenschonend wie möglich zu gestalten. Mit dem Fuhrparkmanagementsystem wurde ein permanentes Monitoring der Verbrauchsdaten eingeführt. Im Fuhrpark werden möglichst schadstoff- und verbrauchsarme Fahrzeuge mit Verbrennungsmotoren eingesetzt, um den Kraftstoffverbrauch und somit auch den Schadstoffausstoß zu minimieren.

Der größte Hebel besteht nach wie vor im Verhalten der Mitarbeiter:innen, die in den regelmäßigen Unterweisungen für eine verbrauchsarme Fahrweise sensibilisiert werden. Bei einer jährlichen Fahrleistung von über 7 Mio. Kilometern leistet eine Reduzierung des Kraftstoffverbrauchs einen wesentlichen Beitrag zur Reduzierung unserer CO₂- Emissionen.

Die Auswirkungen der ökologischen Aspekte können bereits jetzt durch spezifische Kennzahlen gemessen werden, die beispielsweise durch die regelmäßige Durchführung eines Energieaudits nach DIN EN ISO 16247 ermittelt werden. Hier wird der Ressourcenverbrauch von Gas, Strom und Kraftstoff ermittelt. Weiterhin werden Wasserverbräuche ermittelt.

Alle Mitarbeitenden sind zur Förderung der Nachhaltigkeitsprozesse in ein internes Unterweisungssystem eingebunden, in der diese jederzeit die Möglichkeit haben, Nachrichten wie zum Beispiel Ideen zu Innovationen an das Unternehmen abzugeben. Diese gehen bei einem ausgewählten Personenkreis ein und werden hier bearbeitet. Der Mitarbeitende erhält Rückmeldung zu seinen Vorschlägen.

Auch entlang der Wertschöpfungskette und in Zusammenarbeit mit verschiedenen Anspruchsgruppen wurden bereits Nachhaltigkeitsprozesse angestoßen. Die Belegschaft des Unternehmens rief in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat die Aktion Glückcent ins Leben. Hier haben Mitarbeitende die Möglichkeit 0,99 € ihres monatlichen Einkommens zu spenden. Die Spenden werden zweimal jährlich an gemeinnützige Organisationen in der Region ausgeschüttet. Das Unternehmen verdoppelt die Spenden bei Ausschüttung jeweils.

Im Sinne von Biodiversität haben wir im Zuge der Erweiterung unserer Betriebsflächen zudem die nicht betrieblich genutzten Flächen umgestaltet und in den letzten Jahren mehrere hundert Meter geschützte Wallhecken und einen Fischteich mit Blühwiese angelegt und für unsere Mitarbeitenden ein besonderer Ort für Pausenzeiten gestaltet.

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)

Das Unternehmen tätigt keine Finanzanlagen. Die betriebliche Altersvorsorge erfolgt über rückgedeckte Direktversicherungen und Pensionskassen, die nicht vom Unternehmen als Finanzanlage zu bilanzieren sind.

Branchenspezifische Ergänzungen

Verbesserung der Energieeffizienz der eigenen Produkte im Vergleich zum Vorjahr:

Für das Geschäftsjahr 2022 wurde eine CO₂- Emission in Scope 1 und 2 des Unternehmens in Höhe von 1853,9 t. ermittelt. Um diesen Wert einordnen zu können, wurde eine monetäre Bewertung des CORPORATE- CARBON- FOOTPRINT vorgenommen.

Bei einem Börsenpreis in Höhe von € 75,27 pro Tonne (WKN: COM060 am 30.12.2022) wurden nicht bilanzierte Aufwendungen in Höhe von T€ 139,5 ermittelt. Bezogen auf die vor Ort geleisteten Arbeitsstunden wurde im Geschäftsjahr 2022 ein CO₂-Fussabdruck der Projekte (WORK - FOOT- PRINT) in Höhe von ca. 4,6 kg pro Leistungsstunde ermittelt. Im Geschäftsjahr 2023 konnte eine Reduzierung der ermittelten Werte verzeichnet werden. Es wurden in Scope 1 und 2 CO₂ -Emissionen in Höhe von 1810,9 t ermittelt (Reduzierung um 2,3% zum

Vorjahr). Auch hier wurde eine monetäre Bewertung des CORPORATE- CARBON- FOOTPRINT vorgenommen. Bei einem Börsenpreis in Höhe von € 88,91 pro Tonne (WKN: COM060 am 29.12.2023) wurden nicht bilanzierte Aufwendungen in Höhe von T € 161 ermittelt. Bezogen auf die vor Ort geleisteten Arbeitsstunden wurde im Geschäftsjahr 2023 ein CO₂ -Fussabdruck der Baustellen (WORK -FOOT -PRINT) in Höhe von 4,9 kg pro geleistete Arbeitsstunde (Leistungsstunde) ermittelt.

Gesamtinvestitionen (CapEx) in Forschung für ESG-relevante Bereiche des Geschäftsmodells:

Beispiele aus Investitionsvolumen 2023:

- E- Mobilität: 280.000 €
 - E-Fahrzeuge/E-Bagger: 200.000 €
 - Ladeinfrastruktur: 80.000 €
- Aus- und Weiterbildung: ca. 650.000 €

- Managementsysteme Zertifizierung und Akkreditierung (QM, SGU, Fachunternehmen, usw.) ca.
42.500 €

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.

Der Schwerpunkt der nachhaltigen Nutzung von natürlichen Ressourcen liegt in unserem Betrieb aufgrund der Bereitstellung von Dienstleistungen beim Kunden in der Steuerung des Kraftstoff- und Energieverbrauches. Für die Deckung des Energiebedarfs werden folgende Ressourcen genutzt.

	2023	Veränderung zum Vorjahr
Transport gesamt	6.684.725 kWh	-2,33%
davon Diesel	6.517.882 kWh	-6,9%
davon Ottokraftstoff	151.145 kWh	-2,48%
davon E-Mobilität	15.698 kWh	n.v.
Erdgas	327.553 kWh	-0,09%
Strom	235.654 kWh	+3,2%
Fernwärme	35.040 kWh	+0,6%
GESAMT	7.282.972 kWh	-2,05 %

100% der durch den Einsatz von Erdgas verursachten CO₂ Emissionen werden vom Versorger über geprüfte Klimaschutzprojekte ausgeglichen. 88 % des Stroms werden aus erneuerbaren Energieträgern erzeugt und sind CO₂-neutral. Für die Sammlung der Verbrauchsdaten wurden Verbrauchsrechnungen der Lieferanten, Versorger, sowie das Fuhrparkmanagementsystem genutzt. Zur Reduzierung der Verbräuche werden folgende Maßnahmen umgesetzt:

- schrittweise Umrüstung der Fahrzeugflotte auf E-Mobilität
- Nutzung energieeffizienter Hardware

- Sensibilisierung der Mitarbeitenden für Einsparmaßnahmen
- Austausch Geräte / Betriebsmittel
- Bevorzugung regionaler Produkte und Dienstleistungen

Beim Einsatz von Ressourcen für die Mobilität sind Mitarbeitende angehalten so oft wie möglich per Onlinekonferenzen mit Anspruchsgruppen zu kommunizieren, statt auf Dienstreisen zu gehen. Für die Anreise zum Arbeitsplatz werden den Mitarbeitenden mit unserem Dienstradleasing „tbd dreht am Rad“ Anreize gegeben, diese mit dem Fahrrad zu absolvieren.

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.

Zur Erreichung unserer Ziele, soll das Thema Nachhaltigkeit und vor allem Ressourcenmanagement in das bestehende Managementsystem mit eingearbeitet werden. Viele Aspekte werden durch umfassende Zertifizierungen oder die Durchführung eines regelmäßigen Energieaudits nach DIN EN ISO 16247 bereits jetzt abgebildet und im Management-system gelenkt.

Mögliche Risiken mit Umweltauswirkungen wäre der Verlust von Kraftstoffen und Ölen aus Fahrzeugen und Baugeräten, die Erdreich oder Grundwasser kontaminieren. Das Risiko wird durch den Einsatz biologisch abbaubaren Ölen in Baumaschinen, Beschaffung von Betriebsmitteln auf Stand der Technik, regelmäßige Instandhaltung und Inspektionen und auch durch die tägliche An- und Abfahrkontrolle reduziert.

Seit 2014 werden Kraftstoffverbräuche, Strom-, Gas- und Fernwärmeverbräuche und Wasserverbräuche bereits per Verbrauchsrechnungen in Listen erfasst und mit verschiedenen Indikatoren in Relation gesetzt (Verbräuche pro Leistungsstunde, Verbräuche pro Mitarbeitenden, usw.). Aus der Durchführung des regelmäßigen Energieaudits wurden bereits Energieeinsparmaßnahmen abgeleitet wie:

- Austausch Beleuchtung zu LED
- Neuregulierung der Klimatisierung der Serverräume
- Austausch Hardware (z.B. Computer durch virtuelle Maschinen)
- Schrittweise Umrüstung der Fahrzeugflotte auf Elektromobilität
- Ausbau Ladeinfrastruktur
- Planungen Photovoltaikanlage

Zum Ausgleich der Erweiterung der bebauten Flächen am Hauptsitz Friedeburg wurden geschützte

Wallhecken, ein Teich und eine Blühwiese errichtet. Auch aufgrund des zertifizierten SGU-Managementsystems wird der Umgang mit Gefahrstoffen bereits gelenkt (Gefahrstoffkataster, Betriebsanweisungen, Sicherheitsdatenblätter) sowie bei den Mitarbeitenden unterwiesen. Auch der Umgang mit Abfällen ist in dokumentierten Anweisungen geregelt und wird unterwiesen. Zur Vertiefung sollen weitere Unterweisungen zu Energieeinsparmaßnahmen, Umgang mit Gefahrstoffen und Umgang mit Abfällen stattfinden. Außerdem werden Anweisungen des Unternehmens sowie Formblätter und weitere dokumentierte Informationen, die im Managementsystem verankert sind, um Nachhaltigkeitsaspekte ergänzt. Im Bereich der Ressourcennutzung wurden folgende Ziele gesetzt:

- bis 2035 50% des Fuhrparks auf E-Mobilität umstellen
- bis 2035 soll das Unternehmen CO₂-Neutral wirtschaften

Bisher konnten im Vergleich zum Basisjahr folgende Reduzierungen der Ressourcen verzeichnet werden:

Veränderung zum Basisjahr (2021):

Gesamt	-7,68%
Transport	-8,13%
Erdgas	-6,67%
Strom	+6,02%
Fernwärme	-13,23%

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.

Die eingesetzten Materialien wie zum Beispiel PE-Rohre, Glasfaserkabel, usw. werden überwiegend von den Auftraggebern bereitgestellt und bereits dort erfasst. Eine zusätzliche Mengenerfassung im Rahmen der ESG-Berichterstattung findet hierfür nicht statt. Nicht vom Kunden bereitgestelltes Material hat eine unbedeutende Rolle im Geschäftsbetrieb und wird im Sinne der doppelten

Wesentlichkeit mengenmäßig somit nicht erfasst.

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) Diesel und Ottokraftstoff: 6.669.027 kWh
- b) E-Mobilität: 15.698 kWh
- c) i. 235.654 kWh ii. 362.711 kWh
- d) -
- e) 7.282.972 kWh
- f) Verbrauchsrechnungen, Flottenmanagementsystem

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.

- a) Verringerung zum Basisjahr 2021: 606.522 kWh
- b) Kraftstoff, Strom, Heizenergie
- c) Differenz vom Basisjahr 2021 zum Berichtsjahr 2023
- d) Verbrauchsrechnungen, Flottenmanagementsystem

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) 1,004 MI

Der Wasserverbrauch wird als nicht wesentlich bewertet und daher nicht näher aufgeschlüsselt.

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.

Die Erfassung von Abfallmengen erfolgt bislang noch nicht ganzheitlich systematisch. Im Sinne einer Umwelt- und Ressourcenschutzstrategie ist die Einführung eines geeigneten Prozesses zur quantitativen Erfassung und Analyse von Abfallströmen in Planung. Ziel ist es, auf dieser Basis gezielt Verbesserungspotenziale zu identifizieren – etwa durch Vermeidung, Weiterverwendung oder optimierte Entsorgungswege. Die schrittweise Umsetzung dieses Prozesses ist für den Zeitraum der kommenden fünf Jahre vorgesehen. Bereits heute setzen wir auf zertifizierte Entsorgungspartner, gezielte Mitarbeiterschulungen zu Umwelt- und Abfallthemen sowie die Weitergabe nutzbarer Restmaterialien an Partner innerhalb unseres Netzwerks. Die bislang fehlende doppelte Wesentlichkeit im Sinne der ESG-Berichterstattung – also weder eine signifikante Auswirkung auf Umwelt und Gesellschaft noch ein wesentliches finanzielles Risiko durch das Abfallaufkommen – war ein Grund dafür, dass dieses Thema bislang nicht systematisch adressiert wurde. Im Zuge unserer kontinuierlichen Weiterentwicklung im Nachhaltigkeitsmanagement prüfen wir jedoch regelmäßig, ob sich diese Einschätzung ändert.

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.

Unser Unternehmen verursacht direkte CO₂ Emissionen im Scope 1 durch den Verbrauch von Kraftstoff und Strom in der Fahrzeug- und Betriebsmittelflotte. Hier werden Diesel, Benzin und Strom genutzt. Weiterhin wird Erdgas zur Erwärmung der Geschäfts- und Lagerräume genutzt. Indirekte CO₂

Emissionen im Scope 2 werden durch den Strombedarf für Gebäude, Büroausstattung, Maschinen und Betriebsmittel sowie durch den Fernwärmebedarf für die Geschäftsräume erzeugt. Das Bruttovolumen CO₂-Äquivalent im Scope 1 beträgt: 1793,6 to Das Bruttovolumen CO₂-Äquivalent im Scope 2 beträgt: 17,4 to. Das Gesamt- Bruttovolumen wird für die Vergleichbarkeit in Relation zum Umsatz gesetzt. Bei einem Umsatz von 38,69 Mio. ergeben sich hier pro 1.000€ Umsatz 46,808 kg CO₂-Emissionen. In der restlichen Wertschöpfungskette (Scope 3)

Tätigkeiten für unsere Dienstleistungen werden aufgrund von Produktion von Gütern, Transport eingekaufter Güter, Nutzung von Papierprodukten für den Schriftverkehr und Pendeln der Mitarbeitenden zum Arbeitsplatz Emissionen freigesetzt. Hier werden bisher nur Daten zum Pendeln der Mitarbeitenden zum Arbeitsplatz erhoben, da die Erhebung aller weiteren Daten bisher einen unverhältnismäßigen Aufwand verursachen würde. Im Bereich der direkten sowie indirekten CO₂ Emissionen, also der im Scope 1 und 2, setzen wir uns zum Ziel bis 2035 CO₂- Neutral zu wirtschaften. Für die Umsetzung wurden bereits Energieeinsparmaßnahmen eingeleitet, wie z.B.:

- Austausch Beleuchtung zu LED
- Neuregulierung der Klimatisierung der Serverräume
- Austausch Hardware (z.B. Computer durch virtuelle Maschinen)
- Schrittweise Umrüstung der Fahrzeugflotte auf Elektromobilität
- Ausbau Ladeinfrastruktur
- Planungen Photovoltaikanlage

Bisher konnten im Vergleich zum Basisjahr folgende Reduzierungen der Ressourcen verzeichnet werden:

Veränderung zum Basisjahr (2021):

Gesamt	-7,68%
Transport	-8,13%
Erdgas	-6,67%
Strom	+6,02%
Fernwärme	-13,23%

Vor allem die Umrüstung auf Elektromobilität soll in den kommenden Jahren weiter vorangetrieben werden, da hier der größte Hebel für Einsparungen besteht.

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 (Kraftstoff, Erdgas)

a) CO₂-Äquivalent: 1793,6 t

b) einbezogene Gase: nur CO₂

d) Basisjahr: 2021, jährliche Ermittlung der Emissionen, Emissionen im Basisjahr 1950,5 t

g) Die Daten wurden dem Flottenmanagementsystem Avrios und den Verbrauchsabrechnungen entnommen.

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: Strom und Fernwärme

a) CO₂-Äquivalent: 17,4 t

b) einbezogene Gase: nur CO₂

d) Basisjahr: 2021, jährliche Ermittlung der Emissionen, Emissionen im Basisjahr 23,1 t

g) Verbrauchsabrechnungen

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.

Bisher hat keine Ermittlung des Scope 3 stattgefunden, da bisher nicht umsetzbar aufgrund fehlender Daten von Zubringern und fehlender Wesentlichkeit.

Die wesentlichen Emissionen fallen aufgrund der Ausrichtung des Unternehmens im Dienstleistungssektor und der Erbringung der Leistung beim Kunden (Kraftstoffverbräuche) in Scope 1 an.

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.

- a) Senkung der Emissionen im Vergleich zum Basisjahr: CO₂: 162,7 t
- b) Einbeziehung CO₂
- c) Differenz von 2021 zu 2023, erste jährliche Ermittlung der Emissionen
- d) Scope 1: 156,9 t; Scope 2: 5,8 t

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 TBD Technische Bau Dienstleistungen ist ein umfassend zertifiziertes Fachunternehmen:

- Qualitätsmanagementsystem gem. DIN EN ISO 9001
- Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz gem. SCC-P und AMS-BAU
- Rohrleitungsbauunternehmen gem. DVGW GW 301
- Anlagen- und Rohrnetzüberprüfung gem. DVGW G 468/I
- Wartungs-/Umbauunternehmen für Gasgeräte gem. DVGW G 682
- Gütegemeinschaft Beton (BII & BIII) - MVAO
- Fachbetrieb nach Wasserhaushaltsgesetz (WHG § 19I)
- DAkkS akkreditiertes Prüflabor DIN EN ISO/IEC 17025

In jedem dieser Zertifizierungs- und Akkreditierungsvorgänge wird das Compliance-Management überprüft. Das Unternehmen legt in seinen Leitlinien fest, dass Arbeitnehmerrechte jeglicher Art einzuhalten sind. Diese werden mindestens jährlich unterwiesen und von den Mitarbeitenden bestätigt. Wir betrachten unsere Mitarbeitenden als das wertvollste Kapital des Unternehmens. Loyalität, Integrität und Wertschätzung sind elementare Bestandteile für unseren unternehmerischen Erfolg. Wirtschaftliche Belange haben keinen Vorrang gegenüber Sicherheit und Gesundheitsschutz und dürfen die Rechte des Einzelnen nicht beschneiden. Wir halten uns an die gesetzlichen Bestimmungen und die geltenden Arbeitsschutzvorschriften. Wir schützen unsere Mitarbeitenden vor Willkür und Gefahren bei der Ausübung ihrer Tätigkeit, indem wir die Risiken regelmäßig analysieren und in unseren Managementsystemen Maßnahmen zum Schutz unserer Mitarbeitenden festlegt. Ein respektvoller Umgang, eine übertarifliche Vergütung und sichere Arbeitsbedingungen sind uns ebenso wichtig, wie das Recht auf Bildung.

Eine individuelle Aus- und Weiterbildung ist wesentlicher Bestandteil unserer Personalentwicklung und des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Wir fördern das ehrenamtliche Engagement und ermutigen unsere Mitarbeitenden, sich in der Personalvertretung (Betriebsrat) zu engagieren. Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden Ehrlichkeit und Fairness untereinander sowie gegenüber Vorgesetzten und Geschäftspartner:innen. Offenheit im Gespräch und fehlertolerantes Verhalten stärken die Sicherheit und das eigenverantwortliche Handeln unserer Fach- und Führungskräfte.

Verbesserungspotenziale werden erkannt und durch entsprechende Maßnahmen umgesetzt. Wir ermutigen unsere Mitarbeitende, Kreativität und Potential für den gemeinsamen Erfolg einzubringen.

Für das Unternehmen wurde zur Förderung der Nachhaltigkeit ein Nachhaltigkeitsteam ernannt und geschult. Des Weiteren werden in regelmäßigen Gesprächen mit der Personalvertretung sowie mit dem Arbeitssicherheitsausschuss die nächsten Schritte, Ziele und Werte vermittelt. Zur flächendeckenden Kommunikation steht uns unser elektronisches Unterweisungssystem zur Verfügung, in der alle Mitarbeitenden über Nachhaltigkeitsthemen aufgeklärt und abgeholt werden können. Hier besteht außerdem die Möglichkeit, dass Mitarbeitende Kommentare mit Ideen und Verbesserungsvorschlägen einbringen können. Unser Unternehmen ist größtenteils national tätig. Sofern ein internationaler Einsatz notwendig wird, werden unsererseits auch hier deutsche Standards umgesetzt. Der hohe Grad bezüglich des Schutzes der Arbeitnehmenden im deutschen Recht sowie die strikte Einhaltung dieser, schließt Risiken für die Gefährdung der Arbeitnehmerrechte aus.

Bei der Analyse konnte keine Differenz zwischen dem Ist- und dem Soll-Zustand ermittelt werden, sodass keine Zielsetzung erforderlich ist. Durch unbefristete Arbeitsverträge, eine zusätzliche Altersvorsorge und übertarifliche Bezahlung sind die Rahmenbedingungen für die Mitarbeitenden bezüglich Planungssicherheit sehr gut. Themen wie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden gelebt und regelmäßig auf Umsetzung kontrolliert. Das Unternehmen unterstützt die Bildung einer Belegschaftsvertretung (Betriebsrat), hält regelmäßig den Arbeitssicherheitsausschuss ab und engagiert sich durch Mitgliedschaften in verschiedenen Gremien.

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 Migrant*innen und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Die Chancengerechtigkeit ist in unseren Unternehmensleitlinien verankert. Dabei soll grundsätzlich immer das Prinzip der Chancengleichheit gewahrt werden, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter, Staatsangehörigkeit, Religion oder sonstigen Merkmalen. Diese Leitlinien werden von der Geschäftsführung, allen Führungskräften und Mitarbeitenden bestätigt.

Durch unsere zertifizierten Arbeitsschutzmanagementsysteme nach SCC- P und AMS Bau fördern wir die Arbeitssicherheit, den Gesundheits- und Umweltschutz im Unternehmen für jeden Mitarbeitenden sowie für Nachunternehmer gleichermaßen.

Wir fördern das ehrenamtliche Engagement und ermutigen unsere Mitarbeitenden zur Förderung der Mitbestimmung, sich in der Personalvertretung (Betriebsrat) oder anderen Ausschüssen wie dem

Arbeitssicherheitsausschutz zu engagieren.

Unser Unternehmen unterstützt Mitarbeitende mit Migrationshintergrund bei behördlichen Angelegenheiten oder den alltäglichen Meilensteinen der Integration.

Alle Mitarbeitenden können an Maßnahmen unseres Betrieblichen Gesundheitsmanagement teilnehmen (z.B. Funktions trainings, Stressminderungstrainings, Untersuchungen, ergonomische Arbeitsmittel, usw.). Werden aus gesundheitlichen Gründen, z.B. durch Erkrankungen oder Behinderungen zusätzliche Maßnahmen notwendig, werden diese in Zusammenarbeit mit dem Mitarbeitenden, behandelnden Ärzten oder der Betriebsärztin umgesetzt (z.B. spezielle Büromöbel, Arbeitszeitmodelle zur Reduzierung der Belastung, usw.).

Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf stehen jedem Mitarbeitenden unter Wahrung der Chancengleichheit individuelle Arbeitszeitmodelle zur Verfügung, die in Zusammenarbeit mit der Führungskraft, dem Personalwesen und dem Mitarbeitenden ausgearbeitet werden können. Wir unterstützen Mitarbeitende jeden Geschlechts darin, die Elternzeit in dem Grad auszuschöpfen, der ihrer persönlichen Lebensplanung entspricht. Mitarbeitende mit Kindern wird bei der Urlaubsplanung das Vorrecht erteilt, ihren Urlaub auf die Schulferien zu legen. Das Unternehmen lehnt sich zur Wahrung der angemessenen Bezahlung an gewerkspezifische Tarife an. Alle Mitarbeitenden erhalten zusätzliche Leistungen wie Urlaubsgeld und steuerfreie Sachbezüge in Form einer monatlichen Gutscheinkarte.

Die Frauenquote liegt im Berichtsjahr 2023 bei ca. 10,92% und soll durch Maßnahmen wie gezieltes Sponsoring für Frauensport und Aktionen zur Gewinnung von Frauen ins Handwerk langfristig bis 2035 auf 20% erhöht werden. Weiterhin besteht die Belegschaft derzeit aus 12,6% aus Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund oder Mitarbeitende mit Schwerbehinderung. Da Mitarbeitende jeder Herkunft oder jeglichen Einschränkungen die gleiche Chance erhalten sollen und vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels, werden auch in diesem Bereich gezielte Maßnahmen abgeleitet, wie Kooperationen mit Volkshochschulen usw. um Mitmenschen jeglicher gesellschaftlicher Gruppe die Möglichkeit zu geben, Teil unserer Berufsfamilie zu werden. Der Anteil soll auch hier langfristig bis zum Jahr 2035 auf 20% erhöht werden. Hierbei stehen Rahmenbedingungen wie Bezahlung, unbefristete Arbeitsverträge und Aus- und Weiterbildung unter dem Motto der Gleichberechtigung.

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.

Wir betrachten unsere Mitarbeitenden als wertvollstes Kapital des Unternehmens. Loyalität, Integrität und Wertschätzung sind elementare Bestandteile für unseren unternehmerischen Erfolg

und sind die Grundsäulen unseres Slogans:

„Das berufliche Zuhause für Menschen“.

Fachliche und soziale Kompetenz, Engagement und Begeisterung sowie kreatives Denken und Handeln sind wesentliche Faktoren für die Erreichung unserer gemeinsamen Ziele als Dienstleistungsunternehmen. Im Geschäftsjahr 2023 wurden insgesamt 968 einzelne Schulungs-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen mit Gesamtaufwendungen von 655.386 € absolviert. Die monatlichen SGU -

Unterweisungen werden über das Unterweisungssystem SAM durchgeführt. Alle Mitarbeitenden sind in dieses System eingebunden und erhalten mindestens einmal monatlich eine Unterweisung zu den Themen Sicherheit, Gesundheit, Umweltschutz und Compliance, die sie Browserbasiert oder per App von mobilen Endgeräten durchführen können. Hier besteht zum einen zu jeder Unterweisung aber auch jederzeit die Möglichkeit per Nachrichten /Kommentarfunktion Fragen, Anregungen oder Ideen zu äußern.

Wir bilden im Rahmen der dualen Berufsausbildung aus. Somit ist gesichert, dass die Ausbildung stets entsprechend der aktuellen, bundesweit gültigen Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne gewährleistet wird. Außerdem wird das berufsbegleitende Studium (duales Studium), sowie Quereinsteiger Aus- und Weiterbildung angeboten. Im Rahmen ihrer Aus- und Weiterbildung werden sie bei der Prüfungsvorbereitung unterstützt und bekommen interne Nachhilfeangebote.

Um junge Menschen für eine Ausbildung oder ein duales Studium in unserem Betrieb zu begeistern, stellen wir die Systeme regelmäßig an Schulen oder bei regionalen Ausbildungsmessen vor, nehmen am Zukunftstag teil und bieten Schülerpraktika an. Wir arbeiten mit Handwerkskammern, Innung und der Kreishandwerkerschaft zusammen. Auszubildende erhalten in unserem Betrieb interne Hausaufgabenhilfe und werden bei der Prüfungsvorbereitung unterstützt. Als Anreizsystem erhalten Auszubildende bei herausragenden Leistungen Sonderzahlungen. Zur Unterstützung der fortwährenden Weiterbildung (Lebenslanges Lernen) nutzt unser Unternehmen Förderprogramme zur Finanzierung der Weiterbildung interessierter Mitarbeitenden wie z.B. Wegebau, Bildungsprämien, Förderung nach Qualifizierungschancengesetz, Angebote lokaler Handwerkskammern und der deutschen Rentenversicherung.

Für die kontinuierliche Weiterbildung zu Digitalisierung bieten wir regelmäßige betriebsinterne und externe Weiterbildungen an. Mitarbeitende haben außerdem die Möglichkeit während der Arbeitszeit an Onlinekursen teilzunehmen und web based Trainingsangebote mit kurzen Lehreinheiten zu nutzen. Aus den Gegebenheiten des Betriebes ergeben sich folgende Chancen für die Qualifikation der Mitarbeitenden:

- Mitarbeitende lernen von Mitarbeitenden – Gegenseitige Unterstützung beim Erwerb von zusätzlichen Fähigkeiten und Kenntnissen sind Grund für die Organisation von Arbeitsgruppen mit Erfahrenen Mitarbeitenden und Zulernenden
- Mitarbeitende sind durch die Qualifikationen in mehreren Geschäftsbereichen einsetzbar – kann genutzt werden bei Einsatzwechsel wegen körperlichen Beschwerden, bei Schlechtwetterzeiten in einzelnen Geschäftsbereichen oder sofern sich die Auftragslage umverteilt, usw.)

Zusammenhängende Risiken aus unseren Gewerken sind:

- saisonale Auftragslagen verhindern Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zu bestimmten Jahreszeiten
- lange Anfahrtswege zu Auftraggebern oder Auswärtstätigkeiten schränken die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zu bestimmten Zeiten ein

Das Unternehmen setzt sich zum Ziel im Jahr 10.000 Stunden für Aus- und Weiterbildung zu investieren. Dies wurde im Jahr 2023 erreicht.

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.

Arbeitsbedingte Verletzungen

a)

i. mit Todesfolge: Anzahl: 0; Rate: 0

ii. mit schweren Folgen: Anzahl: 0; Rate: 0 kein Eintritt schwerer Folgen

iii. alle Verletzungen mit Ausfallzeit: Anzahl: 12 Rate: Unfallhäufigkeit: 20,36

iv. Unfallarten Top 3: Stolpern, Rutschen Stürzen/ Schnittverletzungen/ Stoßverletzungen

v. Leistungsstunden: 477.104 Stunden

b) Verletzungen von Nicht- Angestellten

keine

Arbeitsbedingte Erkrankungen

a) für alle Angestellten

i. Erkrankungen mit Todesfällen: Anzahl: 0; Rate: 0

ii. dokumentierte arbeitsbedingte Erkrankungen: keine Daten aufgrund

Datenschutz im Gesundheitsbereich - Mitarbeitende melden

Berufserkrankungen über ihren Hausarzt oder Facharzt an.

Korrespondenz erfolgt zwischen Unfallversicherung und Mitarbeitenden direkt.

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) Alle Mitarbeitenden sind durch die Anerkennung der Unternehmensleitlinien in die Themen Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz mit eingebunden. Die Verantwortung hierfür liegt bei jedem einzelnen. Vor Aufnahme der Tätigkeiten wird durch jeden Mitarbeitenden der Persönliche Sicherheits Check nach der 5M Methode (Was kann mich gefährdung durch Mensch, Maschine, Material, Methode und Milieu) durchgeführt und hierbei werden unsichere Situationen der Sicherheitsfachkraft und dem direkten Vorgesetzten gemeldet. Jeder Mitarbeitende hat durch die Unternehmenserklärung zur Initiative "Bau auf Dich - Bau auf Sicherheit" der BG Bau das Recht Stopp zu sagen, sofern er sich unsicher fühlt. Im Rahmen der zertifizierten Arbeitsschutzmanagementsysteme nach AMS Bau und SCC-P werden alle Mitarbeitenden monatlich unterwiesen und haben die Möglichkeit Vorschläge zur Verbesserung von Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz zu unterbreiten. Alle Mitarbeitenden haben entweder durch digitale Endgeräte oder in Papierformat Zugriff auf Arbeitsschutzdokumentation wie Gefährdungsbeurteilung oder Betriebsanweisungen. Alle Schutzmaßnahmen werden regelmäßig durch die Sicherheitsfachkraft, die Geschäftsbereichleiter und die Projektleiter kontrolliert.

b) Mindestens vier mal im Jahr findet der Arbeitsschutzausschuss des Unternehmens statt. Hier berät sich ein Gremium bestehend aus der Geschäftsführung, der Sicherheitsfachkraft, der Betriebsärztin, den Sicherheitsbeauftragten, dem Gefahrgut- und Strahlenschutzbeauftragten und Vertreter des Betriebsrates über Verbesserungsmaßnahmen in allen Bereichen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

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) Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung:

jährliche Stundenzahl in 2023: 13.368 h

Der Schulungsaufwand wird dem ERP-System entnommen. Aus Datenschutzgründen sind hier keine personenbezogenen Daten hinterlegt.

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).

Geschlechterzusammensetzung:

Männlich: 88,9%

Weiblich: 11,01%

Divers: 0%

Alterszusammensetzung:

<30 Jahre: 12%

30 -50 Jahre: 50%

>50 Jahre: 38%

Anteil Mitarbeitende an Minderheiten wie Migrationshintergrund oder Schwerbehinderung: 12,75%

Eine detaillierte Aufschlüsselung in Angestelltenkategorien in den genannten Diversitätskategorien ist ab 2024 möglich, da das Unternehmen, das ein neues Personalverwaltungssystem eingeführt hat, welches ein verbessertes Analyse- und Berichtswesen integriert hat.

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.

Keine Diskriminierungsvorfälle seit Gründung im Jahr 2005.

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 Einhaltung der Allgemeinen Menschenrechte ist bereits seit unserer Gründung unser Ziel und tägliche Praxis. Wir achten die international verkündeten Menschenrechte und unterstützen in unserem Einflussbereich deren Einhaltung. Daneben lehnen wir jegliche Form von Kinder- oder Zwangsarbeit kategorisch ab und verurteilen illegale Beschäftigung und unmenschliche Arbeitsbedingungen. Wir erwarten, dass sich unsere Geschäftspartner:innen ebenfalls an diese Grundsätze halten. Ein respektvoller Umgang, eine übertarifliche Vergütung und sichere Arbeitsbedingungen sind uns ebenso wichtig, wie das Recht auf Bildung. Eine individuelle Aus- und

Weiterbildung ist wesentlicher Bestandteil unserer Personalentwicklung. Mit unseren Leitlinien und den umfassenden Managementsystemen leisten wir einen Beitrag zur Einhaltung und Wahrung der Menschenrechte. Wir unterstützen die Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit unserer Mitarbeitenden und stehen für Chancengleichheit in jeglicher Form ein. Hierzu zählen sowohl die Geschlechtergleichheit, die Akzeptanz jeglicher Vielfalt, die Chancengleichheit für Menschen mit Migrationshintergrund oder Menschen mit Behinderungen.

Zur Begünstigung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes führt unser Unternehmen in Zusammenarbeit mit dem arbeitsmedizinischen Dienst der Berufsgenossenschaft die regelmäßig vorgeschriebenen Vorsorgeuntersuchungen durch und bietet darüber hinaus zusätzliche Angebots- und Wunschvorsorgen für alle Beschäftigten an. Weiterhin wird ergänzend hierzu ein umfangreiches Angebot im Rahmen unseres Betrieblichen Gesundheitsmanagements zur Verfügung gestellt.

Im Rahmen unseres kontinuierlichen Verbesserungsprozesses wollen wir ab 2024 das Lieferanten- und Nachunternehmermanagement ausweiten und eine jährliche Abfrage festgelegter Kriterien in Bezug auf Arbeits- und Gesundheitsschutz, Zertifizierungen, Compliance und Nachhaltigkeit starten. Hier sollen in diesem Zuge dann auch unsere Leitlinien als Vereinbarung zwischen den externen Akteuren und uns bestätigt werden. Aufgrund besonderer Anforderungen zum Beispiel im Geschäftsbereich der Zerstörungsfreien Werkstoffprüfung gibt es vereinzelt Lieferanten aus dem Nicht-EU-Ausland für die Bereitstellung besonderer Technik. Diese werden nur ausgewählt, wenn es keine alternativen Lieferanten im EU-Inland gibt. Dies stellt in Bezug auf die Einhaltung der Menschenrechte in der Wertschöpfungskette ein Risiko dar und soll mit o.g. regelmäßiger Abfrage in Zukunft minimiert werden.

Durch unsere eigenen Geschäftstätigkeiten konnten keine Risiken identifiziert werden, die negative Auswirkungen auf Menschenrechte haben.

Menschenrechtsverletzungen außerhalb der oben genannten Lieferkette können zurzeit nicht bewertet werden. Im Rahmen unseres kontinuierlichen Verbesserungsprozesses wollen wir ab 2024 das Lieferanten- und Nachunternehmermanagement ausweiten und eine jährliche Abfrage festgelegter Kriterien in Bezug auf Arbeits- und Gesundheitsschutz, Zertifizierungen, Compliance und Nachhaltigkeit starten. Hier sollen in diesem Zuge dann auch unsere Leitlinien als Vereinbarung zwischen den externen Akteuren und uns bestätigt werden. Mit Whistle-Ops haben ist außerdem ab 2023 ein anonymes Hinweisgebersystem eingerichtet (interner Meldekanal), der allen Stakeholdern die Möglichkeit bietet anonym Hinweise auf Verstöße zu geben.

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“.

Investitionsvereinbarungen und Investitionsverträge mit Kooperationspartnern hat unser Betrieb bisher nicht abgeschlossen. Sofern in Zukunft solche Vereinbarungen getroffen werden, werden die Menschenrechtsklauseln berücksichtigt.

Erhebliche Investitionsvereinbarungen sind für unseren Betrieb bisher nicht relevant. Finanzielle Gewinne werden ausschließlich in den eigenen Betrieb investiert.

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.

Das Unternehmen hat einen Hauptsitz in Deutschland, Friedeburg und sechs temporäre Projektbüros. Außerhalb Deutschlands befinden sich keine Betriebsstätten. Die Einhaltung der Menschenrechte wurde zu 100% überprüft und ist gewährleistet.

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.

Ab 2024 werden Lieferanten auf die Einhaltung der Menschenrechte befragt und müssen eine

Selbsterklärung abgeben. Neue Lieferanten können dann nach diesen Kriterien ausgewählt werden.

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.

Die Einhaltung der Menschenrechte seitens unserer Lieferanten planen wir ab 2024 bei ca. 80% Lieferanten (gemessen an Umsatzgrenzen) als Bedingung für eine Kooperation einzufordern. Kleinst- oder Einmallieferungen in geringer Aufwandshöhe werden zunächst nicht berücksichtigt. Bisher konnten noch keine erheblichen negativen sozialen Auswirkungen festgestellt werden.

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.

Wir bekennen uns zu unserer gesellschaftlichen Verpflichtung und unterstützen gemeinnützige und wohltätige Organisationen und Vereine. Bei Spenden und Sponsorengeldern ist darauf zu achten, dass die Vorschriften der jeweiligen Rechtsordnung und die intern dafür geltenden Bestimmungen eingehalten werden: Spenden dürfen nur an anerkannte, gemeinnützige Institutionen zur Förderung von Bildung und Wissenschaft, Kunst, Kultur und Sport sowie für soziale oder andere als

förderungswürdig anerkannte Zwecke vergeben werden. Sponsoring ist grundsätzlich mit der Förderung unseres Geschäftszweckes in Einklang zu bringen. Spenden an Einzelpersonen und/oder politische Parteien erfolgen nicht. Mit der Aktion "Glücks -Cent" haben die Belegschaftsvertreter eine Spendenaktion gestartet, die speziell das Ehrenamt fördert und eine finanzielle Unterstützung für gemeinnützigen Einrichtungen in unseren Regionen ermöglicht. Die Vorschläge für die Spendenempfänger kommen direkt aus der Belegschaft. Die Geschäftsleitung unterstützt die "Aktion Glücks -Cent" und verdoppelt die von der Belegschaft festgelegten Spendenbeträge.

Das Unternehmen motiviert seine Mitarbeitenden, sich ehrenamtlich zu engagieren und unterstützen örtliche Vereine und an dem Gemeinwohl orientierte (nicht kommerzielle) Veranstaltungen mit Geld - und Sachspenden sowie der Bereitstellung von unentgeltlichen Leistungen des Unternehmens. Um einen Beitrag für die wirtschaftliche Zukunft unserer Regionen zu leisten, kaufen wir unsere Geräte und Materialien, wenn es möglich ist, bei Herstellern und Lieferanten in der Region ein. Außerdem bietet unser Unternehmen mit unserem Leistungsspektrum für Energieversorger, z.B. im Netzausbau und der Wartung von Energiekomponenten beim Endkunden zuhause Dienstleistungen für den Menschen vor Ort an. Das breite Spektrum des Geschäftsmodells, nämlich Neubau und Instandhaltung von kritischer Infrastruktur (Gas, Strom, Wärme, Wasser und Telekommunikation), ist dem Grunde nach schon nachhaltig. Im Auftrag vieler Netzbetreiber ermöglichen wir den Menschen einen Zugang zu sauberer, sicherer und bezahlbarer Energie sowie zu Trinkwasser und Telekommunikation. Das Geschäftsmodell wirkt somit äußerst positiv auf gleich mehrere Ziele für eine nachhaltige Entwicklung und das Unternehmen trägt als Arbeitgeber und mit seinem gesellschaftlichen Engagement, nicht zuletzt mit seinen Steuerzahlungen, unmittelbar zum Gemeinwohl bei. Zum Stichtag 31.12.2023 beschäftigte die TBD Technische Bau Dienstleistungen 333 Mitarbeitende und schafft damit Arbeitsplätze und Existenzsicherheit für die Menschen in den Wirkungsregionen.

Der Fachkräftemangel ist derzeit die größte Herausforderung. Um diesen in unseren Regionen entgegenzuwirken, steigern wir das Interesse für unsere Gewerbe, indem wir regelmäßig Schülerpraktika anbieten, mit Arbeitsagenturen zusammenarbeiten, Migranten und Geflüchteten die Chance geben, bei uns tätig zu werden und Weiterbildungsangebote bereitstellen.

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.

Den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert des Unternehmens berichten wir hier freiwillig.

Erlöse:	38.063.149
€	
Betriebskosten, inklusive Löhne und Leistungen für Angestellte betragen:	35.823.507 €
beibehaltener wirtschaftlicher Wert:	2.239.642 €

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.

Entsprechend unserer Unternehmensleitlinien sind wir unabhängig und überparteilich. Es gibt keine Zuwendungen und Spenden an politischen Stiftungen oder Parteien. Wir sind Pflichtmitglied der Handwerkskammer Ostfriesland für Ostfriesland, der Industrie- und Handelskammer Ostfriesland und Papenburg und der Berufsgenossenschaft BG Bau Hannover.

Weiterhin sind wir freiwillig Mitglied in den Fachverbänden DVGW, RBV, DGZFP und den Wirtschaftsfördervereinigungen EMS-Achse e.V., Wirtschaftsförderkreis Harlingerland e.V. und Jade Bay e.V.

Gesetzgebungsverfahren, die uns unmittelbar betreffen, sind u.a. das Gebäudeeffizienzgesetz, den Klima- und Transformationsfond und die CO₂-Steuer. Einfluss auf das Gesetzgebungsverfahren üben wir über die Gremienarbeit in der DIHK (Ausschuss für Energie und Industrie) aus.

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.

Entsprechend unserer Unternehmensleitlinien sind wir unabhängig und überparteilich. Es gibt keine Zuwendungen und Spenden an politischen Stiftungen oder Parteien.

Dementsprechend werden hierdurch weder durch Geld- noch durch Sachspenden die Bilanzen beeinflusst.

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.

Die TBD Technische Bau Dienstleistungen ist ein umfassend zertifiziertes Fachunternehmen:

- Qualitätsmanagementsystem gem. DIN EN ISO 9001
- Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz gem. SCC-P und AMS-BAU
- Rohrleitungsbauunternehmen gem. DVGW GW 301
- Anlagen- und Rohrnetzüberprüfung gem. DVGW G 468/I
- Wartungs-/Umbauunternehmen für Gasgeräte gem. DVGW G 676
- Gütegemeinschaft Beton (BII & BIII) - MVAO
- Fachbetrieb nach Wasserhaushaltsgesetz (WHG § 19I)
- DAkkS akkreditiertes Prüflabor DIN EN ISO/IEC 17025

Jeder dieser Normen und Regelwerke fordert die kontinuierliche Überprüfung des Compliance-Managements.

Das Unternehmen legt in seinen schriftlich dokumentierten Leitlinien fest, dass Mitarbeitende nach Grundsätzen des redlichen Kaufmanns handeln und gesetzliche Vorgaben, Regelwerke und Unfallverhütungsvorschriften einhalten. Diese werden mindestens jährlich unterwiesen und von den Mitarbeitenden bestätigt.

Wirtschaftliche Belange haben keinen Vorrang gegenüber Sicherheit und Gesundheitsschutz und dürfen die Rechte des Einzelnen nicht beschneiden. Verantwortlich für Compliance ist im Unternehmen die Geschäftsleitung in Zusammenarbeit mit den Prokuristen. Für verschiedene Bereiche unterstützen das Compliance Team außerdem:

- Geschäftsbereichs- und Projektleiter in ihren jeweilig definierten Verantwortungsbereich
- Fachaufsichten/Fachmänner für die jeweiligen zertifizierten Bereiche (s.o.)
- Personalwesen
- Datenschutzbeauftragter
- Betriebliches Management im Bereich Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz

Alle Mitarbeitenden inklusive der Führungskräfte führen bei Einstellung und im Nachgang im jährlichen Rhythmus die Mitarbeitererklärung durch. Diese enthält die Leitlinien des Unternehmens und müssen vom Mitarbeitenden bestätigt werden. Diese beinhaltet die deutliche Anweisung, Rechte und Gesetze einzuhalten.

Bei unseren Innungen und Fachverbänden informieren sich unsere Fach- und Führungskräfte

regelmäßig zu neuen Gesetzen und Aktualisierungen, die unsere Gewerke betreffen. Per elektronisches Unterweisungssystem werden alle Mitarbeitenden über wichtige Aktualisierungen aufgeklärt.

Alle Mitarbeitenden haben über unser elektronisches Unterweisungs- und Kommunikationssystem die Möglichkeit identifizierte oder anonymisierte Nachrichten zu versenden und somit Vorschläge zu erbringen oder Verstöße gegen geltendes Recht zu melden. Mit Whistle-Ops haben wir außerdem ab 2023 ein anonymes Hinweisgebersystem eingerichtet (interner Meldekanal), der allen Stakeholdern die Möglichkeit bietet anonym Hinweise auf Verstöße zu geben. Der Zugang zu vertraulichen Informationen ist geregelt. Mitarbeitende, die vertrauliche Informationen erhalten, werden zu Verschwiegenheit und Unparteilichkeit verpflichtet und unterwiesen. Es gibt für alle Mitarbeitenden Handlungsanweisungen zum Umgang mit IT und Endgeräten. Die Richtlinien der Datenschutzgrundverordnung werden eingehalten. Im Compliancebereich werden aktuell nachstehende Unterweisungen für alle Mitarbeitenden inklusive der Führungskräfte regelmäßig durchgeführt:

- Unternehmensleitlinie
 - Wahrung der Menschenrechte
 - Verhaltenskodex
 - Mitarbeiter:innen- und Führungskultur
 - Anti-Diskriminierung / Gleichbehandlung
 - Compliance
 - Geschäftspartner:innen und Kundenzufriedenheit
 - Qualität
 - Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
 - Umwelt- und Klimaschutz
 - Vertraulichkeit und Datenschutz
 - Fairer Wettbewerb
 - Integrität der Informationen und Kommunikation
 - Schutz der Unternehmenswerte
 - Gesellschaftliches Engagement
- Arbeits- und Gesundheitsschutzunterweisungen
- Umgang mit Gefahrstoffen / Gefahrstoffverordnung / Gefahrgutunterweisung
- Strahlenschutzunterweisung
- Umwelt- und Vegetationsschutz
- Datenschutzrichtlinie
- IT-Sicherheit
- Unparteilichkeits- und Vertraulichkeitserklärung
- Gesetzliche Änderungen, Normen und Regelwerke

Zielsetzung bis 2025 ein Compliance-Managementsystem einzuführen und einen Compliance-Manager (m/w/d) einzusetzen. In Anwendung unserer Unternehmensleitlinie und unter Berücksichtigung der Vorgaben unserer Stakeholder konnten keine Verstöße und Risiken für die Nicht-Einhaltung von Compliance- und Antikorruptionsrichtlinien identifiziert 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.

- a. Unser Unternehmen besteht aus einem Hauptsitz und sechs temporären Projektbüros. Diese wurden zu 100% auf Korruptionsrisiken überprüft und es wurden keine Risiken festgestellt.
- b. Es existieren keine Korruptionsrisiken.

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 sind keine Korruptionsvorfälle bekannt.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

In unserem Unternehmen gab es im vergangenen Jahr 2023 keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich. Daher gab es auch keine Bußgelder oder Sanktionen.

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.