



SYNERGIZING AUTOMATION  
AND ENERGY

# NACHHALTIGKEITSBERICHT

# 2021



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex  
Berichtsjahr 2021



# SYNERGIZING AUTOMATION AND ENERGY – FAIR AND INTEGER

## VORWORT

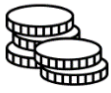
Als familiengeführtes mittelständisches Unternehmen sind langfristiges Denken und nachhaltiges Wirtschaften tief in unserer Unternehmensphilosophie und der Unternehmensstrategie verankert.

Seit 2021 haben wir es uns zur Aufgabe gemacht, Nachhaltigkeit fest in unser Managementsystem zu integrieren. Mit unserer seither jährlichen Berichterstattung möchten wir unser Handeln im Bereich Nachhaltigkeit zum Ausdruck bringen und für unsere Interessensgruppen transparenter machen.

Denn uns liegt die Zukunft unseres Unternehmens, unserer Mitarbeiter und unserer Umwelt am Herzen!

Andreas Frink und Christian Frink  
Geschäftsführung

## KENNZAHLEN



UMSATZ  
in EUR

24,5 Mio.



ENERGIE-  
VERBRAUCH  
in MJ

3.196.645



THG-  
EMISSIONEN  
in t CO<sub>2</sub>e

213,6



ANZAHL  
MITARBEITER

151



ANZAHL  
AUSZUBILDENDE

12



SCHULUNGEN  
in h

1.782



KRAFTSTOFF-  
VERBRAUCH  
in l

36.066



WASSER-  
VERBRAUCH  
in l

200.000



ABFALL  
(Abfälle außer Restmüll)  
in t

94,5

## INHALT

ALLGEMEINE INFORMATIONEN.....	3
NACHHALTIGKEITSKONZEPT.....	4
// STRATEGIE.....	4
1 STRATEGISCHE ANALYSE UND MASSNAHMEN.....	4
2 WESENTLICHKEIT .....	5
3 ZIELE .....	7
4 TIEFE DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE.....	7
// PROZESSMANAGEMENT.....	9
5 VERANTWORTUNG.....	9
6 REGELN UND PROZESSE.....	9
7 KONTROLLE.....	10
8 ANREIZSYSTEME .....	11
9 BETEILIGUNG VON ANSPRUCHSGRUPPEN.....	12
10 INNOVATIONS- UND PRODUKTMANAGEMENT.....	13
NACHHALTIGKEITSASPEKTE .....	14
// UMWELTBELANGE .....	14
11 INANSPRUCHNAHME VON NATÜRLICHEN RESSOURCEN.....	14
12 RESSOURCENMANAGEMENT.....	15
13 KLIMARELEVANTE EMISSIONEN.....	16
// GESELLSCHAFT.....	18
14 ARBEITNEHMERRECHTE .....	18
15 CHANCENGERECHTIGKEIT .....	18
16 QUALIFIZIERUNG .....	19
17 MENSCHENRECHTE .....	22
18 GEMEINWESEN.....	23
19 POLITISCHE EINFLUSSNAHME.....	24
20 GESETZES- UND RICHTLINIENKONFORMES VERHALTEN .....	24

## ALLGEMEINE INFORMATIONEN

Komplexe Herausforderungen der Elektrotechnik mit innovativen und vernetzten Lösungen der Energie- und Anlagentechnik sowie der Steuerungs- und Automatisierungstechnik einschließlich Robotik zu beantworten, ist Vision der KSV – getreu unserem Motto:

### Synergizing Automation and Energy

Zum Erfolg der Kunden ist die KSV hierzu in zwei operativ verbundene Strategische Geschäftseinheiten (SGE) aufgestellt. Die Strategische Geschäftseinheit „Energie- und Anlagentechnik“ (SGE 1) befasst sich mit allen Themen rund um die Energieverteilung und Anlagentechnik im Bereich der Mittel- und Niederspannung einschließlich leittechnischer Systeme und Anwendungen.

Zum Tätigkeitsfeld der Strategischen Geschäftseinheit „Steuerungs- und Automatisierungstechnik“ (SGE 2) zählt das gesamte Spektrum der industriellen Steuerungstechnik: Vom einzelnen Steuerschrank über die SPS- und Robotik-Programmierung sowie Integration und Inbetriebnahme für Neu- und Bestandsanlagen bis hin zu Fragestellung der Digitalisierung von industriellen Fertigungen.

Wir als KSV möchten die elektrotechnischen Fragestellungen unserer Kunden neu interpretieren und mit innovativen Konzepten lösen. Deshalb konzentrieren wir uns bewusst nicht auf einzelne ausgewählte Branchen, sondern möchten unseren Kunden ermöglichen, auch von „best practices“ anderer Branchen zu profitieren. Das ist unser Anspruch, jeden Tag aufs Neue.

Der nachfolgende Bericht wurde durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK) geprüft. Erst nach erfolgreich abgeschlossener Prüfung auf die geforderte formale Vollständigkeit ist dieser Bericht veröffentlicht worden. Die GRI SRS sind als zugrundeliegendes Leistungsindikatoren-Set ausgewählt worden. Eine Berichtspflicht im Sinne des CSR-Richtliniengesetzes besteht nicht. Ferner wurde auch nicht nach der EU-Taxonomie berichtet.

Der Bericht gliedert sich nach den 20 Kriterien des DNK-Berichtsformats. Jede Kapitelnummer entspricht dabei der jeweiligen Kriteriennummer.



# NACHHALTIGKEITSKONZEPT

## // STRATEGIE

### 1 STRATEGISCHE ANALYSE UND MASSNAHMEN

Als familiengeführtes mittelständisches Unternehmen sind langfristiges Denken und nachhaltiges Wirtschaften tief in unserer Unternehmensphilosophie und der Unternehmensstrategie verankert.

Unsere Vision ist es, DER kompetente und zuverlässige Partner für alle Aufgabenstellungen rund um die Themen der Energie- und Anlagentechnik sowie der Steuerungs- und Automatisierungstechnik zu sein. Hierbei streben wir ein nachhaltiges Wachstum an, welches sowohl durch bestmögliche Leistungen, langjährige und vertrauensvolle Partnerschaften als auch einem exzellenten Personal- und Wissensmanagement erreicht wird.

Wir berücksichtigen bei unserer Geschäftsstrategie die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung des UN Global Compact, die Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) und dementsprechend ein ausgewähltes Set an Indikatoren gemäß der Global Reporting Initiative (GRI). Darüber hinaus setzen wir die Grundprinzipien der Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation (ILO) und einiger Normen der Internationale Organisation für Normung (ISO) um.

Das Thema Nachhaltigkeit ist dabei fest in unsere Unternehmensstrategie eingebunden, welche sich aus folgenden Themenfeldern zusammensetzt:

#### **Nachhaltiges Wachstum:**

Die KSV gibt einem relativ guten Ergebnis für jedes Jahr ausdrücklich den Vorzug gegenüber einem außergewöhnlichen Ergebnis in nur einem Jahr. Durch eine breite branchenübergreifende Aufstellung wird ein aktiver Ausgleich von Chancen und Risiken gewährleistet und eine Unabhängigkeit erreicht.

#### **Qualität:**

Das Ziel einer langfristigen Partnerschaft mit Kunden und Lieferanten wird durch eine optimale Qualität erreicht. Zur Erreichung einer bestmöglichen Qualität unterhält die KSV ein Qualitätsmanagementsystem nach ISO 9001, welches fortlaufend weiterentwickelt wird.

#### **Arbeits- und Gesundheitsschutz:**

Die KSV bietet flexible Arbeitsmodelle und ein betriebliches Gesundheitsmanagement und stellt so die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter\*innen in den Mittelpunkt. Die Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz werden mithilfe eines Managementsystems nach ILO-OSH 2001 umgesetzt.

#### **Umweltschutz:**

Die KSV setzt zum Schutz der Umwelt bewusst auf die Nutzung erneuerbarer Energien sowie die Schonung von Ressourcen. Durch ein aktives Abfall- und Gefahrstoffmanagement minimiert die KSV schädliche Auswirkungen auf Land und Wasser.

### **Personal- und Wissensmanagement:**

Die KSV sieht ihre Mitarbeiter\*innen als Basis des unternehmerischen Erfolges und fördert sowie fordert ihre Mitarbeiter\*innen aktiv durch individuelle Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Die KSV achtet stets auf Chancengleichheit und spricht sich aktiv gegen jede Form von Diskriminierung aus.

### **Kunden- und Lieferantenbeziehung:**

Die KSV strebt eine langfristige Partnerschaft mit ihren Kunden und Lieferanten an. Die KSV bietet ihren Kunden einen hohen Grad an Service und überzeugt durch Zuverlässigkeit und Leistung.

### **Innovationen und Trends:**

Die KSV beobachtet aktiv die relevanten Märkte hinsichtlich aufkommender Innovationen und Trends. Die KSV nutzt diese zur Optimierung der Produkte und Dienstleistungen sowie zur Optimierung der internen Prozesse.

## **2 WESENTLICHKEIT**

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

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

- Automatisierung und Digitalisierung im Schaltschrankbau
- Materialverfügbarkeit Lieferzeiten
- Lieferkettengesetz und Kodizes
- Datenschutzgesetz
- Flexible Arbeitsmodelle wie mobiles Arbeiten
- Faire und sichere Arbeitsbedingungen
- Rückgang der Leistungsbereitschaft
- Fachkräftemangel

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

- Nachhaltiges Wachstum
- Qualität
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Umweltschutz
- Personal- und Wissensmanagement
- Kunden- und Lieferantenbeziehung
- Innovationen und Trends

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

- Mobilitätswende
- Cyber Security
- Stärkere Regulierung
- Gesundheit und sichere Arbeitsbedingungen
- Demografischer Wandel
- Ressourcenknappheit
- Anhängigkeit von Drittländern
- Digitalisierung und Konnektivität

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

Festzuhalten ist jedoch, dass wir als mittelständiges Unternehmen nur einen sehr geringen Einfluss auf die Gesetzgebung haben und uns durch die zunehmende Regulierung ein erheblicher Mehraufwand entsteht. Im Bereich der Fachkräftegewinnung stehen wir in einem Wettbewerb mit größeren Unternehmen, teils multinationalen Konzernen und sehen unsere Unternehmensentwicklung durch die zunehmend schlechter werdende Verfügbarkeit von Fachkräften durchaus beeinträchtigt.

Als positive Aspekte von Nachhaltigkeit in Bezug auf unsere Geschäftstätigkeit sehen wir die folgenden Punkte:

- Durch die Entstehung neuer Märkte mit Nachhaltigkeitsbezug sehen wir die Möglichkeit zum weiteren Unternehmenswachstum.
- Im Thema Nachhaltigkeit sehen wir einen zusätzlichen Treiber von Innovation und Weiterentwicklung.
- In der zunehmenden Automatisierung und Digitalisierung sehen wir das Potential, die Arbeitsbelastung unserer Mitarbeiter weiter zu reduzieren, diese für höherwertige Aufgaben zu qualifizieren sowie auch vermehrt Personen mit Beeinträchtigung zu beschäftigen.
- Investitionen in den Gesundheitsschutz können die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter erhöhen und unsere Reputation am Arbeitsmarkt erhöhen
- Durch die aktive Einbindung unserer Mitarbeiter erwarten wir neue Ideen und Anregungen, die zu einem nachhaltigeren Wirtschaften beitragen.

Durch den kontinuierlichen und nachhaltigen Ausbau eines Wissensmanagements und unsere Tätigkeiten im Bereich der Aus- und Weiterbildung arbeiten wir aktiv an den Herausforderungen des demografischen Wandels.



### 3 ZIELE

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

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

- Etablierung und kontinuierliche Weiterentwicklung eines Nachhaltigkeitsmanagements
- Fortlaufende Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Hieraus wurden für das Geschäftsjahr 2021 folgende operativen Ziele mit Umsetzung bis Ende 2021 abgeleitet:

- Implementierung eines Nachhaltigkeitsmanagements in das bestehende Integrierte Managementsystem und Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts [qualitativ],
- Teilnahme an ECOVADIS [qualitativ],
- Einführung einer EHS-Software (Environmental, Health and Safety) zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz sowie Verbesserung des Umweltschutzes [qualitativ].
- Förderung der gesunden Ernährung [qualitativ],
- Förderung der „Bewegung am Arbeitsplatz“ [quantitativ]

Die Priorität bei den operativen Zielen liegt hierbei auf der Implementierung eines Nachhaltigkeitsmanagements in das bestehende Integrierte Managementsystem sowie der Einführung eines EHS-Systems.

Die Zielerreichung des strategischen Nachhaltigkeitsziels wird durch eine quartalsweise Bewertung der Zielerreichung der operativen Jahresziele durch den jeweils Verantwortlichen überwacht. Im Rahmen des jährlichen Managementreviews überwacht die Geschäftsführung dies und leitet daraus ggf. notwendige Korrekturmaßnahmen ab. Für die Erreichung des strategischen Nachhaltigkeitsziels ist die Geschäftsführung verantwortlich.

Mit dem Ziel zur Einführung eines EHS-Systems leisten wir einen Beitrag zu Ziel Nr. 3 "Gesundheit und Wohlergehen" sowie zu Ziel Nr. 13 "Maßnahmen zum Klimaschutz" der Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen.

### 4 TIEFE DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Unsere direkte Wertschöpfungskette beginnt mit dem Einkauf elektrotechnischer Bauteile und Komponenten sowie von Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe. Diese Vormaterialien werden ausschließlich von externen Lieferanten bezogen und nicht von uns produziert.

Die eigentliche Wertschöpfung in unserem Unternehmen beinhaltet die Fertigung der Energieverteilungen und Steuerschränke und umfasst im Wesentlichen die folgenden Schritte:

1. Bestückung der Schaltschrankgehäuse mit den Komponenten
2. Verdrahtung der elektrotechnischen Komponenten
3. Entsorgung und Recycling der Abfälle und des Ausschusses

Darüber hinaus sind wir im Bereich der Montage und Inbetriebnahme von Energieanlagen und Automatisierungsanlagen tätig.

Als kleines Unternehmen ist unser Einfluss entlang der Wertschöpfungskette begrenzt. Im Rahmen unseres Einflussbereiches bemühen wir uns jedoch, uns kontinuierlich zu verbessern und geben Anforderungen hinsichtlich ökologischer und sozialer Aspekte auch an unsere Lieferanten weiter.

Im Hinblick auf unsere Lieferanten führen wir seit vielen Jahren eine detaillierte Bewertung durch. In dieser werden Punkte wie Liefertreue, Pünktlichkeit, technische Unterstützung oder Reklamationen bewertet. Auch die Themen Umwelt- und Energiemanagement fließen in die Bewertung mit ein.

Auch mit unseren Kunden, als unsere wichtigste externe Anspruchsgruppe, stehen wir im Dialog. Hier führen wir mindestens einmal jährlich eine Kundenzufriedenheitsstudie auf Basis festgelegter Kriterien durch und sehen es als unsere Aufgabe, Veränderungen in diesem Umfeld möglichst früh zu identifizieren. Dazu gehören unter anderem auch die wachsenden Anforderungen unserer Kunden, nachhaltige und soziale Standards umzusetzen, z.B. in Form einer Teilnahme an Nachhaltigkeitsplattformen wie bspw. ECOVADIS oder IntegrityNext.

Unsere Fertigung ist nicht energie- und abfallintensiv, da diese nach wie vor sehr handwerklich geprägt ist. Unabhängig davon streben wir permanent eine Reduktion unseres Energieverbrauchs an, bzw. konnten durch eine neue PV-Anlage gegen Ende des Jahres 2021 den Anteil der Eigenversorgung stark ausbauen. Mit bestimmten Lieferanten streben wir einen Kreislauf von Verpackungsmaterial an, um Abfälle und deren Umweltauswirkungen zu reduzieren. Bisher bezieht sich das Programm vorwiegend auf C-Teile. Dies soll perspektivisch jedoch auf alle Vormaterialien ausgeweitet werden.

### Branchenspezifische Ergänzung

Die KSV ist im Bereich der Elektro- und Automatisierungstechnik sehr breit aufgestellt. Zur besseren Steuerung des Unternehmens gliedert sich das Unternehmen in drei Geschäftsbereiche, welche für das Geschäftsjahr 2021 folgende Umsatzanteile aufweisen:

[TEUR]	Umsatz 2021
Energie- u. Anlagentechnik	6.506
Industrieautomation	17.730
Gebäudetechnik	162
Sonstige	100
Summe	24.498

Durch diese breite Aufstellung ist das Unternehmen vergleichsweise unabhängig von Markt- und Nachfrageschwankungen in einzelnen Segmenten und kann nachhaltig wachsen.

## // PROZESSMANAGEMENT

### 5 VERANTWORTUNG

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

Das Unternehmen ist in den Bereichen Qualitätsmanagement sowie Arbeits- und Gesundheitsmanagement zertifiziert. Die entsprechend Beauftragten unterstützen die Geschäftsführung in der Umsetzung der Anforderungen des Managementsystems und wirken somit an der Erreichung der Nachhaltigkeitsthemen des Unternehmens mit.

Alle Prozesse und Verantwortlichkeiten des Unternehmens sind in einem Integrierten Managementsystem festgehalten. Die Mitarbeiter\*innen haben über ihre PCs bzw. über Terminals in den Abteilungen Zugang zum integrierten Managementsystem und werden regelmäßig hierzu geschult. Dies stellt sicher, dass die Nachhaltigkeitsthemen in allen Unternehmensbereichen integriert sind und gelebt werden. Somit sind und bleiben sie ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmensstrategie.

### 6 REGELN UND PROZESSE

Die Unternehmens- bzw. Nachhaltigkeitsstrategie wird in Form von messbaren Zielen, Maßnahmen und Projekten sowie durch Verhaltensregeln und Prozessanweisungen konkretisiert. Ergänzend wurden im Jahr 2021 ein Verhaltenskodex sowie ein Lieferantenkodex neu eingeführt, um Themen der Nachhaltigkeit und Compliance im Unternehmen noch weiter zu verankern.

Durch das Integrierte Managementsystem, zertifiziert nach DIN ISO 9001 und ILO-OSH (siehe Kriterium 1 - Strategische Analyse und Maßnahmen), und die Verhaltensregeln ist sichergestellt, dass Prozesse und Verantwortlichkeiten dokumentiert, nachgehalten und bei Bedarf angepasst werden. Für das Jahr 2022 wird eine Zertifizierung nach ISO 45001 statt ILO-OSH angestrebt.

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

Durch die Beauftragten im Bereich Qualitätsmanagement sowie im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement werden die bereits genannten Ziele und Kennzahlen im

operativen Geschäft implementiert und überprüft. Unser Kennzahlensystem ist die Grundlage für die Kontrolle des Zielerreichungsgrades.

Die gesamte Belegschaft wird über die Strategien, Ziele und Ergebnisse der Nachhaltigkeits- und Geschäftsperformance informiert und aktiv zur Teilnahme aufgefordert. Impulse zur Verbesserung kommen von intern (Mitarbeitende) und extern (z. B. Berater im Bereich Nachhaltigkeit).

## 7 KONTROLLE

Da das Unternehmen im Jahr 2021 das Nachhaltigkeitsmanagement neu eingeführt hat und insofern nur qualitative Nachhaltigkeitsziele definiert wurden, konnten bisher nur begrenzt Leistungsindikatoren in Bezug auf das Nachhaltigkeitsmanagement etabliert werden. Diese wurden im Rahmen der Berichtserstellung erstmalig erhoben und werden im nachfolgenden Bericht aufgeführt. Die Definition von quantitativen Kennzahlen zum Nachhaltigkeitsmanagement befindet sich daher noch weiter im Aufbau. Es besteht das Ziel, für alle wesentlichen Themen (siehe Kriterium 2 - Wesentlichkeit) mindestens eine Kennzahl zu definieren.

Unabhängig davon werden im Unternehmen grundsätzlich Leistungsindikatoren zur Steuerung und Kontrolle der Zielerreichung eingesetzt. Im Folgenden sind Kennzahlen mit Bezug zum Thema Nachhaltigkeit aufgeführt:

- Kundenbefragung (Kundenzufriedenheit).
- Marktanteil (Kundenzufriedenheit).
- Anteil der Reklamationskosten am Umsatz (Qualität/Nachhaltigkeit).
- Umsatzanteil eines Kunden am Gesamtumsatz (Unabhängigkeit).
- Eigenkapitalquote (Unabhängigkeit).
- Fluktuationsquote (Mitarbeiter\*innenzufriedenheit)
- Krankenstand (Arbeits- und Gesundheitsschutz)
- Anzahl Arbeitsunfälle (Arbeits- und Gesundheitsschutz)

Alle Kennzahlen werden in einem zentralen Kennzahlencockpit erfasst und deren Entwicklung überwacht. Über das Kennzahlencockpit sind die einzelnen Kennzahlen wiederum den zugehörigen Prozessen und Prozessbeschreibungen zugeordnet. Dieses Steuerungssystem macht es möglich, zu jedem Zeitpunkt die Leistungsindikatoren an zentraler Stelle auszuwerten und darzustellen.

Durch die Analyse der Leistungsindikatoren wird die Wirksamkeit des Managementsystems ermittelt und auf dieser Grundlage bewertet, wo Änderungen und Optimierungen an Prozessen möglich bzw. erforderlich sind. Die Kennzahlen dienen ferner als Grundlage des Managementreviews und Nachhaltigkeitsberichts und sind somit auch integraler Bestandteil des Nachhaltigkeitsmanagements. Sie werden im Rahmen der Audits zu den Zertifizierungen nach ISO 9001 und ILO-OSH 2001 regelmäßig geprüft.

## Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die nachfolgenden Leitsätze bilden die Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen unseres Unternehmens. Sie beschreiben die Art und Weise, wie wir am Markt und gegenüber unseren Mitarbeitern agieren möchten:

- Die KSV ist der kompetente Partner für alle Aufgabenstellungen der Elektro- und Automatisierungstechnik;
- Die KSV stellt immer den Kunden mit seinen Anforderungen in den Mittelpunkt. Das Ziel ist eine langfristige Partnerschaft mit den Kunden, die durch optimale Qualität gerechtfertigt wird;
- Die KSV sieht ihre Mitarbeiter\*innen als Basis des unternehmerischen Erfolges! Unsere Mitarbeiter\*innen sind kreativ, kompetent, leistungsbereit und verantwortungsbewusst;
- Die KSV setzt Erfahrung und Flexibilität sowie persönliche Integrität und Kompetenz der hochmotivierten Mitarbeiter\*innen zum Nutzen der Kunden ein;
- Die KSV fördert und fordert – und konzentriert sich dabei auf das Erkennen, die Nutzung und Pflege von Talenten und Fähigkeiten;
- Die KSV gibt einem relativ guten Ergebnis für jedes Jahr ausdrücklich den Vorzug gegenüber einem außergewöhnlichen Ergebnis in nur einem Jahr;
- Die KSV will durch Zuverlässigkeit, Vertrauen und Sicherheit schaffen, durch Leistung überzeugen und Verantwortung übernehmen;
- Die KSV engagiert sich bewusst und gezielt im sozialen, wirtschaftlichen und politischen Umfeld des Unternehmens.

## 8 ANREIZSYSTEME

Ein monetäres oder nicht-monetäres Anreizsystem besteht im Unternehmen nicht. Die Einführung solcher Anreizsysteme ist zum aktuellen Zeitpunkt nicht geplant, vielmehr zieht das Unternehmen eine faire und fixe Bezahlung aller Mitarbeiter\*innen vor und orientiert sich diesbezüglich freiwillig an einem Tarifvertrag.

Die Zielerreichung der Vorgaben zum Thema Nachhaltigkeitsmanagement durch die Mitarbeiter\*innen und die Geschäftsführung werden durch die Gesellschafterversammlung kontrolliert, im Rahmen welcher die Geschäftsführer zur Berichterstattung über die Unternehmensentwicklung verpflichtet sind.

## Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Das höchste Kontrollorgan in der KSV ist die Geschäftsführung. Es bestehen im ganzen Unternehmen keine monetären oder nicht-monetären Anreizsysteme. Demnach ist der Leistungsindikator für unser Unternehmen nicht anwendbar.

## Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeitenden zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten lag im Geschäftsjahr 2021 bei 3,0.



## 9 BETEILIGUNG VON ANSPRUCHSGRUPPEN

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

Die Anspruchsgruppen sind im Unternehmen wie folgt definiert (siehe hierzu auch die beigefügte Stakeholderanalyse Stakeholderanalyse\_Auszug Organisations-Handbuch\_2021.pdf):

### Externe Anspruchsgruppen

- Wirtschaftsprüfer / Steuerberater
- Finanzdienstleister / Banken
- Aufsichtsbehörden (Struktur- und Genehmigungsbehörde Nord)
- Landesbeauftragter für den Datenschutz
- Berufsgenossenschaft
- Kammern (HWK, IHK)
- Lieferanten und Dienstleister
- Gesellschafter
- Nachbarn und Anlieger
- Versicherungen, insbes. Sachversicherungen
- Kunden und Interessenten
- Gesellschaft
- Systempartner

### Interne Anspruchsgruppen

- Geschäftsführung / Geschäftsleitung
- Mitarbeiter\*innen
- Führungskräfte

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

### Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

#### Kunden- und Lieferanten

Wichtige Themen und Anliegen im Jahr 2021 auf Kunden- und Lieferantenseite waren insbesondere die Verfügbarkeit von Vormaterialien sowie die resultierenden Terminverschiebungen in unseren Kundenaufträgen. Entsprechend lag ein großer

Schwerpunkt in der fortlaufenden Überwachung von Lieferterminen sowie einer intensiven Suche nach Alternativfabrikaten und dem Aufbau von Alternativlieferanten.

### **Geschäftsführung bzw. Führungskräfte**

Ein zentrales Anliegen der Führungskräfte im Jahr 2021 war die Einführung einer EHS-Software, um darüber alle Mitarbeiter\*innen des Unternehmens einheitlich und rechtskonform in den einschlägigen Themen zu unterweisen.

## **10 INNOVATIONS- UND PRODUKTMANAGEMENT**

Das Unternehmen stellt keine eigenen Produkte bzw. Waren im eigentlichen Sinne her, welche als solche unmittelbar am Markt vertrieben werden. Vielmehr ist das Unternehmen im Projektgeschäft tätig und erbringt projektabhängig die Leistungen der Fertigung, Montage und Inbetriebnahme von Systemen der Energietechnik sowie der Steuerungs- und Automatisierungstechnik.

Insofern beziehen sich eigene Innovationen primär auf interne Engineering- und Fertigungsprozesse sowie die dazugehörigen Materialflüsse. Indirekt unterstützen wir daneben die Innovationen unserer Kunden durch die Berücksichtigung moderner Technologien im Rahmen der auftragsbezogenen Planung, Konstruktion und Fertigung von Energieanlagen und Steuerschranken sowie im Rahmen unserer Montage und Inbetriebnahmeleistungen.

Aktuell werden Innovationen in Bezug auf die Nachhaltigkeit hauptsächlich durch die obere Führungsebene generiert. Hierzu gibt es verschiedene Gremien wie den Führungskreis (monatlich) und das Managementreview (jährlich), in deren Rahmen Veränderungen im Unternehmensumfeld, bspw. Kundenanforderungen oder normative Änderungen diskutiert werden. Ein betriebliches Vorschlagswesen ist nicht installiert, da wir aus unserer Sicht noch eine Unternehmensgröße und Unternehmenskultur haben, bei der Ideen und Vorschläge auf direktem Weg eingebracht werden.

Gleichzeitig bauen wir auf die Innovationen und die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten, um so unsere Produkte und Arbeitsabläufe zu optimieren. Hier nehmen wir, wenn möglich, auch an Innovationstagen und Produktvorstellungen unserer Lieferanten teil. Darüber hinaus führen wir ein Technologie-Scouting durch, um aktuelle technologische Entwicklungen und Prozesse im Blick zu behalten.

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

Das Streben nach einer ständigen Verbesserung unseres Qualitätsniveaus ist eine der treibenden Kräfte unseres Handelns. Die gesamte Organisation lebt aktiv ein konsequentes Qualitätsbewusstsein, das sich in fortlaufenden Qualitätskontrollen entlang der gesamten Wertschöpfungskette widerspiegelt. Hierüber gewährleisten wir gleichbleibende Qualität und lange Nutzbarkeit unserer Produkte und halten Reklamationsaufwände so gering wie möglich.

Die quantitative Erhebung der Auswirkungen unserer wesentlichen Produkte und Dienstleistungen auf soziale und ökologische Aspekte ist ein Thema, dem wir uns in den kommenden Jahren stellen möchten. Durch die hohe Anzahl und Varianz an verbauten Vormaterialien sowie dem damit verbundenen Aufwand zur Ermittlung der sozialen und ökologischen Auswirkungen von Vormaterialien und der Ableitung dieser Auswirkungen auf unsere Produkte, stellt uns dies jedoch vor eine große Herausforderung. Entsprechend verfolgen wir mit hohem Interesse die Entwicklung des ZVEI-Show-Case "PCF@Control Cabinet", welcher sich unter anderem damit befasst, wie der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck (Product Carbon Footprint, PCF) eines Schaltschranks berechnet werden kann.

### **Leistungsindikator G4-FS11: Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.**

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

Die KSV bietet flexible Arbeitszeiten mit einem Freizeitkonto. Für das Freizeitkonto sowie für den Urlaubsanspruch werden entsprechende Rückstellungen gebildet. Darüber hinaus bieten wir eine betriebliche Altersvorsorge (bAV) für festangestellte Mitarbeiter an und zahlen auf freiwilliger Basis Zuschüsse zu den bAV-Verträgen. Ferner spendet KSV regelmäßig an gemeinnützige Organisationen und Einrichtungen oder unterstützt diese durch ehrenamtliches Engagement bei Ihren Aktivitäten.

## **NACHHALTIGKEITSASPEKTE**

### // UMWELTBELANGE

#### **11 INANSPRUCHNAHME VON NATÜRLICHEN RESSOURCEN**

Resultierend aus Art und Umfang unserer Leistungserbringung weist das Unternehmen keinen großen Wasserverbrauch oder große Luftverschmutzung auf. Nichtsdestotrotz ist ein schonender Umgang mit natürlichen Ressourcen für das Unternehmen schon immer ein wichtiges Anliegen gewesen. Entsprechend nutzt das Unternehmen zum großen Teil Strom aus erneuerbaren Energien. Ziel ist es, den Strommix weiter zu optimieren und so zur weiteren Reduktion der Ressourcenverbräuche beizusetzen.

Der Verbrauch an Papier wird durch die gezielte Etablierung von digitalen Prozessen fortlaufend optimiert. Ferner wird durch eine regelmäßige Substitutionsprüfung der - generell nur in geringem Umfang eingesetzten Gefahrstoffe - die potentielle Auswirkung der Stoffe auf Mensch und Umwelt reduziert. Ferner soll zukünftig durch ein Abfallmanagement eine weitere Reduktion der Abfallmengen sowie eine saubere Trennung anfallender Abfälle erreicht werden.

Unsere Verbrauchsdaten der Rohstoffe sind unter den Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12 angegeben.

Ferner bestehen im Bereich der Mobilität ein Leasingprogramm für Fahrräder (Jobrad) und es werden Eco-Fahrertrainings für Dienstwagenfahrer durchgeführt.

## 12 RESSOURCENMANAGEMENT

Im Rahmen unserer Unternehmenstätigkeit streben wir stets eine Reduktion unseres Ressourcenverbrauchs an. So hat die Bewertung unserer Umweltaspekte gezeigt, dass der Stromverbrauch die wesentliche Umweltauswirkung unserer unternehmerischen Tätigkeit darstellt. Entsprechend streben wir zukünftig eine Reduktion unseres Stromverbrauchs sowie einen weiteren Ausbau unserer Eigenstromversorgung an.

Unsere Eigenstromversorgung konnten wir mit der Installation einer eigenen PV-Anlage weiter vorantreiben. Diese soll ab 2022 vollständig in Betrieb genommen sein. Durch unsere Beleuchtungsanlage, die mit Präsenzmeldern und Helligkeitssensoren ausgestattet ist, können wir deutlich zu einem effizienten Stromverbrauch beitragen.

Darüber hinaus wollen wir unser Abfallmanagement optimieren und stehen mit Recycling-Unternehmen im Kontakt, um mögliche Konzepte und Angebote einzuholen.

Im Rahmen unserer Risikobewertung konnten wir keine signifikanten Risiken bezüglich der Ressourcen und Umwelt feststellen, da wir auf Veränderungen in diesen Bereichen durch unser breit aufgestelltes Geschäftsmodell gut reagieren können.

### Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

Da wir zur weiterverarbeitenden Industrie zählen, gestaltet sich dieser Leistungsindikator für uns für uns anders als bei herstellenden Unternehmen. Aus diesem Grund betrachten wir an dieser Stelle die relevantesten erneuerbaren und nicht erneuerbaren Ressourcen, die zur Planung und zur Verpackung der Produkte des Unternehmens eingesetzt werden:

Erneuerbare Materialien:

3,59 t in Form von Versandmaterial aus Holz und 6,5 m<sup>3</sup> in Form von Wellpappe. Es wurden im Jahr 2021 insgesamt 2,6 t Papier verbraucht.

Nicht erneuerbare Materialien:

78 kg in Form von Spannschnallen und Folien sowie 19 m<sup>3</sup> in Form von Packbänder, Umreifungsbänder und Schaumkantenschutz. Es wurden insgesamt 4.203 kg Kupferschienen in unseren Produkten verarbeitet.

### Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Der Kraftstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen unserer Fuhrparkflotte im Jahr 2021 lag bei 33.899 Litern Diesel und 2.167 Litern Super, was einer Energiemenge von 1.282.946 MJ entspricht. Die genannten Zahlen basieren auf den Auswertungen der Flottenkartenanbieter. Es wurden nicht von allen Anbietern die Verbrauchsdaten zur Verfügung gestellt, weshalb die Mengen nicht den gesamten Verbrauch umfassen. Dies soll im kommenden Jahr optimiert werden.

Der gesamte Stromverbrauch des Unternehmens lag in 2021 bei 163.615 kWh, was einer Energiemenge von 589.014 MJ entspricht. Der Heizenergieverbrauch belief sich in 2021 auf 51.754 Litern Gas, was einer Energiemenge von 1.324.685 MJ entspricht. Die genannten Zahlen basieren auf den Jahresabrechnungen der Versorger.

Die Menge des eingespeisten Stroms wird erst seit der Inbetriebnahme einer PV-Anlage im



Dezember 2021 ermittelt. Daher wird auf die Angabe von Daten für das Jahr 2021 verzichtet. Der gesamte Energieverbrauch des Unternehmens betrug in 2021 mithin 3.196.645 MJ.

### **Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs**

Da die Energieverbräuche erstmalig für das Jahr 2021 vollständig ermittelt wurden, kann zum Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs noch keine Aussage getroffen werden. Über künftige Einsparungen an Energie werden wir voraussichtlich mit dem Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2022 berichten können.

Eine Berichterstattung der Wirtschaftsaktivität gemäß der EU-Taxonomie-Verordnung ist aktuell nicht vorgesehen, da für die KSV keine Berichtspflicht besteht.

### **Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme**

Durch das Unternehmen findet nur eine Nutzung von Leitungswasser statt, welches durch den örtlichen Versorger geliefert wird. Im Zeitraum Oktober 2020 bis September 2021 belief sich der gesamte Verbrauch an Leitungswasser auf 200.000 Liter. Die Angabe basiert auf der Jahresabrechnung des Versorgers für den oben genannten Zeitraum. Wir entnehmen kein Wasser aus Regionen und/oder Bereichen mit Wasserstress.

### **Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall**

Das Unternehmen hat keine gefährlichen Abfälle.

Die gesamte Abfallmenge ungefährlicher Abfälle im Unternehmen betrug in 2021:

- Papier/Pappe: 29,01 t
- Gemischte Verpackung: 9,2 t
- Kunststoff: 10,8 t
- Restmüll: 56 m<sup>3</sup>
- Holz: 17,7 t
- Kupfer und Metalle: 27,8 t

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

## **13 KLIMARELEVANTE EMISSIONEN**

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

Bis zum Jahr 2023 ist der Strommix, als Hauptenergieverbrauchsquelle, vertraglich festgeschrieben. Im Rahmen der Neuverhandlung zum Jahr 2024 soll der Strommix auf Ökostrom umgestellt werden.

Die Fahrzeuge im Fuhrpark sollen dort, wo dies auf Basis des aktuellen Stands der Technik und dem jeweiligen Einsatzzwecke sinnvoll ist, auf Hybrid- oder reine Elektrofahrzeuge umgestellt werden. Per Ende 2021 wurden die ersten beiden Fahrzeuge auf Hybrid-Fahrzeuge umgestellt.

Aufgrund der Tatsache, dass wir aktuell mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung starten,



haben wir uns in unserem ersten Nachhaltigkeitsbericht noch keine weiteren quantitativen Reduktionsziele formuliert und uns zunächst auf die Erfassung der Ist-Daten konzentriert. Die Formulierung quantitativer Reduktionsziele ist für die Folgejahre avisiert.

Als Bezugsgröße für die Erfassung der CO<sub>2</sub>-Emissionen wählen wir unseren Jahresumsatz. Hiermit möchten wir in den kommenden Jahren unsere CO<sub>2</sub>-Emissionsentwicklung in Relation setzen.

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

Der Aufbau einer vollständigen Datengrundlage für eine genaue CO<sub>2</sub>-Bilanzierung unserer Umwelteinwirkungen ist eine Herausforderung, welche wir in den Folgeperioden angehen werden.

Es wurden 74,3 t CO<sub>2</sub>-Äquivalente durch den Verbrauch von Gas und 113 t CO<sub>2</sub>-Äquivalente durch den eingesetzten Kraftstoff ausgestoßen.

Die einzelnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente je Rohstoff sind den Angaben der jeweiligen Versorgungsanbieter, dem Informationsblatt CO<sub>2</sub>-Faktoren der BAFA Stand 15.11.2021 sowie der Berechnungsmatrix mit Stand 2021 des Bayerischen Landesamtes für Umwelt entnommen worden. Die oben angegebenen CO<sub>2</sub>-Äquivalente berücksichtigen neben der CO<sub>2</sub>-Emission auch weitere emittierte Treibhausgase, welche entsprechend ihrer Klimawirksamkeit in CO<sub>2</sub>-Emissionen umgerechnet und dann zusammen mit den CO<sub>2</sub>-Emissionen als CO<sub>2</sub>-Äquivalente angegeben werden. Die Datengrundlage trifft auch auf die Emissionen aus Scope 2 zu.

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

Bisher wird als Scope 2 Emission die elektrisch verbrauchte Energie erhoben. Die Menge beträgt 26,3 t CO<sub>2</sub>.

Der Aufbau einer vollständigen Datengrundlage für eine genaue CO<sub>2</sub>-Bilanzierung unserer Umwelteinwirkungen ist eine Herausforderung, welche wir in den Folgeperioden weiter ausbauen werden.

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

Der Aufbau einer vollständigen Datengrundlage für eine genaue CO<sub>2</sub>-Bilanzierung unserer Umwelteinwirkungen ist eine Herausforderung, welche wir in den Folgeperioden angehen werden. Aus diesem Grund können zum aktuellen Zeitpunkt noch keine sonstigen indirekten THG-Emissionen angegeben werden.

Aufgrund der Tatsache, dass wir gerade erst zu Beginn der Nachhaltigkeitsberichterstattung sind, haben wir in unserem ersten Nachhaltigkeitsbericht noch keine weiteren quantitativen Reduktionsziele formuliert und uns zunächst auf die Erfassung der Ist-Daten konzentriert. Der Fokus liegt zunächst auf den Scope 1 und Scope 2 Emissionen und deren Zieldefinition.

### **Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen**

Die bisher erhobenen CO<sub>2</sub>-Äquivalent-Emissionen belaufen sich auf insgesamt 213,6 t. Da noch keine vollständige CO<sub>2</sub>-Bilanzierung und Definition von Zielen erfolgt ist, können zum aktuellen Zeitpunkt noch keine Angaben zur Senkung von THG-Emissionen angegeben werden.

## // GESELLSCHAFT

### 14 ARBEITNEHMERRECHTE

Die Wertschätzung sowie die Sicherheit und der Gesundheitsschutz unserer mehr als 150 Mitarbeiter\*innen ist ein wesentlicher Aspekt unseres Unternehmensleitbildes. Entsprechend hat das Unternehmen ein zertifiziertes Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem etabliert und orientiert sich freiwillig an einem branchenüblichen Tarifvertrag. Hierüber ist sichergestellt, dass im Unternehmen eine faire Lohn- und Gehaltsstruktur, hohe Arbeitssicherheitsstandards und transparente Führungsstrukturen gegeben sind sowie die gesetzlichen Vorgaben zu Arbeitszeit, Urlaub und Mutterschutz sichergestellt sind.

Über unser offenes Arbeitsumfeld und der flachen Hierarchie können Mitarbeiter\*innen Vorschläge direkt an die Geschäftsführung herangetragen werden. Zum Nachhalten der Vorschläge und deren Umsetzungsstatus werden diese schriftlich festgehalten.

Über die gesetzlichen und tariflichen Forderungen hinaus bieten wir unseren Mitarbeiter\*innen weitere Sozialleistungen wie vergünstigte Mahlzeiten in der Kantine, kostenloses Obst und Getränke am Arbeitsplatz, Impfangebote und Gesundheitstage. Mittels flexibler Arbeitsmodelle, bspw. durch Nutzung von mobilem Arbeiten stellen wir eine bestmögliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf für unsere Mitarbeiter\*innen sicher.

Aufgrund nur eines Standorts in Deutschland sowie einer überwiegenden Geschäftstätigkeit in Europa sind Arbeitnehmerrechte für das Unternehmen kein kritisches Thema. Insofern gibt es zu diesem Thema keine konkrete Zielsetzung.

### 15 CHANCENGERECHTIGKEIT

Das Unternehmen fördert gezielt Chancengleichheit und unterbindet Diskriminierung. Wir behandeln alle Mitarbeiter\*innen bei der Bewerbung und im Arbeitsalltag gleich, ungeachtet des Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, ihrer Kultur, der sexuellen Identität oder der Religionszugehörigkeit. Bei der Bewertung liegt der Fokus stets auf der Kompetenz und Eignung des Bewerbers hinsichtlich der jeweiligen Stelle.

Durch die Orientierung an einem Tarifvertrag existieren keine Lohn- und Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern. Im Rahmen flexibler Arbeitsmodelle, insbesondere auch der Möglichkeit zur Teilzeitarbeit, streben wir eine bestmögliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf für unsere Mitarbeiter\*innen an.

Jede Person in all ihrer Unterschiedlichkeit wird so gefördert, dass sie ihr volles Potential entfalten und somit zum Unternehmenserfolg beitragen kann. Darüber hinaus legen wir Wert auf eine offene Kommunikation, die Achtung der Privatsphäre und ein Arbeitsumfeld mit gegenseitigem Respekt. Zwangs- und Kinderarbeit lehnen wir in jeder Form strikt ab. Für das kommende Jahr bestehen keine Zielsetzungen, die diesen Bereich betreffen. Aufgrund der diesjährigen ersten Berichterstattung kann aktuell noch nicht über eine Zielerreichung oder Entwicklung der Leistungsindikatoren berichtet werden.

## 16 QUALIFIZIERUNG

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

Daneben engagiert sich das Unternehmen in der Berufsausbildung und bietet Ausbildungsplätze sowohl im kaufmännischen als auch im technischen Bereich. Ergänzt wird dieses Ausbildungsangebot durch die Möglichkeit eines Dualen Studiums, welches das Unternehmen in Kooperation mit der Dualen Hochschule Rheinland-Pfalz (DHS) anbietet. Darüber hinaus bieten wir die Möglichkeit, Bachelor- und Masterarbeiten in unserem Unternehmen zu schreiben.

Für die Auszubildenden bietet das Unternehmen ergänzend zum Berufsschulunterricht einen unternehmensinternen Förderunterricht durch pädagogisch geschulte Mitarbeiter\*innen und ehemalige Berufsschullehrer. Die Ausbildungsquote des Unternehmens liegt bei rd. 10% und somit über dem Bundesdurchschnitt.

Neben dem Aspekt des lebenslangen Lernens spielt der betriebliche Gesundheitsschutz für das Unternehmen gerade im Hinblick auf die demografische Entwicklung und eine älter werdende Belegschaft eine wichtige Rolle. Mit zahlreichen Angeboten wie Gesundheitstagen, Gesundheitschecks, Impfangeboten sowie Informations- und Seminarveranstaltungen fördern wir die Gesundheit unserer Mitarbeiter\*innen und sensibilisieren diese für die Themen Stress, Ernährung sowie Bewegung. Dazu gehören auch Aspekte wie die betriebsärztliche Betreuung und ergonomische und sichere Arbeitsplätze.

Unser diesjähriges Ziel zur Förderung der gesunden Ernährung konnte vollständig umgesetzt werden. Unser Ziel „Bewegung am Arbeitsplatz“ mussten wir aufgrund der Corona-Pandemie absagen.

Für das kommende Jahr sind in diesem Bereich keine neuen Zielsetzungen getroffen worden, da die Priorität auf andere Punkte, wie den Aufbau eines Nachhaltigkeitsmanagements, gesetzt wurden.

Das Risikomanagement befindet sich aktuell noch im Aufbau. Jedoch lässt sich sagen, dass der Fachkräftemangel und die Gewinnung neuer, junger Mitarbeiter eine Herausforderung darstellen.

### Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Im Jahr 2021 gab es in unserer Belegschaft weder Todesfälle noch Verletzungen mit schweren Folgen aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen. Es wurden 5 Arbeitsunfälle und 2 Wegeunfälle dokumentiert, wovon 1 Arbeitsunfall an die Berufsgenossenschaft gemeldet wurde. Bei den Arbeitsunfällen stellen Schnittverletzungen die wichtigste Verletzungsart dar. Die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden betrug 273.024 Stunden. Die Krankenquote lag bei 4%.

### Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Arbeitsbedingte Erkrankungen, welche zum Tode führten, bestanden im Jahr 2021 keine. Darüber hinaus wurden im Jahr 2021 keine arbeitsbedingten Erkrankungen dokumentiert. Für Mitarbeiter\*innen, welche keine Angestellten sind, erfolgt keine systematische Erfassung der Arbeitsunfälle und arbeitsbedingter Erkrankungen.

### Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

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

- Teilnahme und Rückmeldung im Rahmen der jährlichen Sicherheitsunterweisungen
- Teilnahme und Rückmeldung im Rahmen regelmäßig stattfindender Besprechungen
- Teilnahme und Rückmeldung im Rahmen von Baustellenbesprechungen bzw. Begehungen
- ASA-Sitzungen (4x pro Jahr)

Ergänzend dazu können die Mitarbeiter\*innen bei Bedarf jederzeit direkt die Geschäftsführung, den Arbeitsschutzmanagementbeauftragten, die Sicherheitsbeauftragten und/ oder den Projektleiter bzw. Bauleiter zu Themen der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ansprechen.

Alle Mitarbeiter\*innen haben über Ihren Arbeitsplatz bzw. über Terminals Zugriff auf die für sie relevanten Informationen und Unterlagen zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in unserem Intranet sowie in unserer EHS-Software (Environment, Health & Safety). Formelle Vereinbarungen mit lokalen bzw. globalen Gewerkschaften bestehen keine.

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

Das Thema Aus- und Weiterbildung stellt ein wesentliches Thema der fortlaufenden Qualifizierung unserer Mitarbeiter\*innen dar. Grundsätzlich erfolgt die Ermittlung von Qualifizierungsbedarfen sowohl durch die Vorgesetzten (top-down) als auch durch die Mitarbeiter\*innen selbst (bottom-up). Es handelt sich hierbei vorrangig um individuelle Maßnahmen, welche auf die Vorkenntnisse der jeweiligen Mitarbeiter\*innen aufsetzen. Im Jahr 2021 wurden in Summe 1.781,8 Stunden an Aus- und Weiterbildung durch unsere Mitarbeiter\*innen absolviert, welche sich wie folgt nach Geschlecht und Angestelltenkategorie aufteilen:

	Auszubildende		Gewerbliche		Kaufmännische		Summe
	m	w	m	w	m	w	
Fortbildungsstunden (h)	1.051	142	270,8	-	298	20	1.781,8
Anteil (%)	59	8	15,2	-	16,7	1,1	100

\*Die Prozentwerte sind auf erste Stelle hinter dem Komma aufgerundet

Die schulische Aus- und Weiterbildungszeiten der Auszubildenden wurde in dieser Auswertung nicht berücksichtigt, da diese vorgegebener Bestandteil des offiziellen Ausbildungsplans sind.

### Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

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

Das Unternehmen besitzt aufgrund seiner Größe keine relevanten Kontrollorgane. Untergliedert in unsere Angestelltenkategorien ergibt sich folgendes Bild hinsichtlich der Diversitätskategorien Geschlecht und Alter:

	Auszubildende		Gewerbliche		Kaufmännisch		Summe
	m	w	m	w	m	w	
Altersgruppe							
≤ 30 Jahre	6,6%	0,7%	11,9%	0%	9,9%	0%	29,1%
≤ 40 Jahre	0%	0,7%	11,9%	0%	16,6%	2,6%	31,8%
≤ 50 Jahre	0%	0%	4,6%	0%	11,3%	2,0%	17,9%
≤ 60 Jahre	0%	0%	3,3%	0,7%	9,9%	2,0%	15,9%
> 60 Jahre	0%	0%	1,3%	0%	2,6%	1,3%	5,3%
<b>Gesamt</b>	<b>6,6%</b>	<b>1,3%</b>	<b>33,1%</b>	<b>0,7%</b>	<b>50,3%</b>	<b>7,9%</b>	<b>100%</b>
<b>Anzahl Mitarbeiter Total</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>50</b>	<b>1</b>	<b>76</b>	<b>12</b>	<b>151</b>

\*Die Prozentwerte sind auf die erste Stelle hinter dem Komma aufgerundet

Die starke Dominanz männlicher Mitarbeiter resultiert aus dem überwiegend technisch geprägten Berufsumfeld. Grundsätzlich haben alle Geschlechter und Altersgruppen die gleichen Chancen und Rahmenbedingungen im Unternehmen.

Die Betriebszugehörigkeit unserer Mitarbeiter\*innen stellt sich wie folgt dar:

Zugehörigkeit	Anteil	Anzahl Mitarbeiter Total
≤ 5 Jahre	51,7	78
≤ 10 Jahre	11,2	17
≤ 15 Jahre	11,2	17
≤ 20 Jahre	9,3	14
> 20 Jahre	16,6	25
<b>Gesamt</b>	<b>100</b>	<b>151</b>



## Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

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

### 17 MENSCHENRECHTE

Uns ist klar, dass sich unser Handeln sowohl positiv als auch negativ auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Menschen auswirken können. Aus unserem Selbstverständnis und unserer Position in der Wertschöpfungskette heraus setzen wir uns bereits heute aktiv mit Menschenrechtsthemen auseinander. Menschenrechtliche Sorgfalt (Due Diligence) betrachten wir in unserem Unternehmen risikobasiert und ist in unser stakeholderbasiertes CSR-Konzept integriert.

Im Fokus aktueller Maßnahmen stehen insbesondere unsere Beschäftigten sowie unsere Wertschöpfungskette. Für die Beschäftigten in unserem Unternehmen können wir zum jetzigen Zeitpunkt die Einhaltung von Menschenrechten garantieren (siehe Kriterium 14 - Arbeitnehmerrechte).

Aus unserer Geschäftstätigkeit heraus ergeben sich keine direkten Risiken in Bezug auf die Menschenrechte. Indirekt sehen wir aber eine Mitverantwortung, auch in unserer Lieferkette die Einhaltung der Menschenrechte zu schützen. Gerade im Bereich der Rohstoffgewinnung gewisser Metalle, die zur Herstellung der bei uns verbauten Elektroteile benötigt werden, darf dieses Thema nicht vernachlässigt werden.

Im Rahmen unserer Wertschöpfungskette versuchen wir uns derzeit über Selbstauskünfte unserer direkten Lieferanten und einen Lieferantenkodex die Einhaltung von Menschenrechten so gut es geht abzusichern. Dieser nimmt Bezug auf die wesentlichen Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit, aus unseren Geschäftsbeziehungen und unseren Produkten ergeben. Für den Fall, dass der Lieferantenkodex nicht eingehalten wird, droht dem Lieferanten im schlimmsten Fall die Kündigung der Geschäftsbeziehung. In den nächsten drei Jahren möchten wir die Selbstauskunft unserer Lieferanten weiter um Nachhaltigkeitsthemen und soziale Aspekte erweitern und zunehmend digitalisieren, sodass wir unsere Lieferanten regelmäßig auf diese spezifischen Themen abfragen können.

Langfristig streben wir darüber hinaus auch eine Überprüfung unserer direkten als auch indirekten Lieferanten an.

Aufgrund der diesjährigen ersten Berichterstattung kann erst im nächsten Jahr über eine Entwicklung der Indikatoren berichtet werden.

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

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

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

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

### **Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten**

Eine Berücksichtigung von sozialen Kriterien ist beginnend ab dem Jahr 2022 für neue Lieferanten, im Rahmen der Lieferantenqualifizierung geplant, sowie in der Folgeperiode auch eine Abfrage von sozialen Kriterien bei Bestandslieferanten im Rahmen der jährlichen Lieferantenbewertung.

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

Im Rahmen der Lieferantenbewertung wurden 104 Bestandslieferanten basierend auf vorgegebenen Kriterien ausgewählt. Soziale Kriterien wurden in Form des Arbeits- und Gesundheitsschutzes der jeweiligen Mitarbeiter abgefragt und bewertet. Diesbezüglich konnten keine erheblichen tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen ermittelt werden.

Die Berücksichtigung von sozialen Kriterien für Bestandslieferanten ist für das Jahr 2023 umfassender geplant, siehe hierzu auch die Stellungnahme zum Leistungsindikator GRI SRS-414-1.

## **18 GEMEINWESEN**

Das Engagement für Gesellschaft, Umwelt und eine gesunde und sichere Arbeitswelt sind für uns ein elementarer Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie. Aus gutem Grund fühlt sich die KSV verpflichtet, sich für die Gesellschaft zu engagieren – immerhin sind wir ganz bewusst Teil dieser Gesellschaft.

Unser gesellschaftliches Engagement ist in unserer Unternehmensverfassung unter dem Stichwort „Soziale Verantwortung“ erläutert: Jedes Jahr unterstützen wir gemeinnützige Organisationen bei ihrer Arbeit durch Spenden und ehrenamtliches Engagement. Hierbei legen wir einen Fokus auf Projekte „vor der Haustür“, da wir uns unserer Region verpflichtet fühlen. Die von uns unterstützten Organisationen sind auf unserer Website [www.ksv-koblenz.de](http://www.ksv-koblenz.de) aktuell gepflegt.

Zusätzlich versuchen wir durch aktive Mitarbeit in Kammern und Verbänden den Austausch auf kommunaler Ebene zu pflegen und aktiv die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen in unserer Region mitzugestalten. Ferner stehen wir über unsere Kooperationen in engem Austausch mit den regionalen Berufs- und Hochschulen (siehe Kriterium 16 - Qualifizierung) und fördern den Praxisbezug von Ausbildungs- und Studiengängen.

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

Der Umsatz im Geschäftsjahr 2021 lag bei 24,5 Millionen Euro. Parallel sei auf die Veröffentlichung des Jahresabschlusses im Bundeanzeiger verwiesen. Darüber hinaus werden aus Vertraulichkeitsgründen keine weiteren detaillierteren wirtschaftlichen Angaben gemacht.

## 19 POLITISCHE EINFLUSSNAHME

Als Unternehmen verhalten wir uns hinsichtlich der politischen Einflussnahme nach intern gegenüber unseren Mitarbeiter\*innen möglichst neutral und versuchen eine politische Einflussnahme soweit als möglich zu vermeiden.

Extern sind wir als Mitglied der IHK und HWK im Rahmen der politischen Aktivitäten dieser beiden Kammern indirekt politisch aktiv. Darüber hinaus sind wir Mitglied im BVMW - Bundesverband mittelständische Wirtschaft, Unternehmerverband Deutschlands e.V., wobei wir in diesem Verband nicht aktiv mitwirken. Der Mitgliedbeitrag belief sich im Jahr 2021 auf 9.487 Euro.

Die KSV unterstützt keine Parteien oder politische Organisationen mit Spenden.

### Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Das Unternehmen tätigt weder direkt noch indirekt Spenden oder Sachzuwendungen an Parteien, politische Organisationen oder politisch exponierte Personen. Über die Mitgliedschaft in den Verbänden BVMW Mittelrhein, der IHK Koblenz, der Handwerkskammer Koblenz sowie der Innung für Elektro, Gebäude- und Informationstechnik Rhein-Mosel wird eine indirekte politische Einflussnahme genommen. Insgesamt beliefen sich die Jahresmitgliedsbeiträge auf insgesamt 9.487 €.

## 20 GESETZES- UND RICHTLINIENKONFORMES VERHALTEN

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

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

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

Als Ziel hat sich die KSV für das Jahr 2022 gesetzt, einen elektronischen Rechnungsworkflow einzurichten, um so den Rechnungsprozess weiter zu automatisieren und sicherer zu gestalten.

Über ein abteilungsübergreifendes Rechtsverzeichnis werden relevante Änderungen der für uns zutreffenden Gesetze abgebildet und in die jeweiligen Abteilungen übertragen.

Das Unternehmen wurde seit seiner Gründung im Jahr 1979 noch mit keiner Klage wegen wettbewerbswidrigem Verhalten und/ oder Verletzung von Geheimhaltungspflichten konfrontiert. Auswirkungen, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit, unseren Geschäftsbeziehungen oder aus unseren Produkten ergeben und welche die Bekämpfung von Korruption oder Bestechung negativ beeinflussen, sind uns keine bekannt. Da wir ausschließlich im B2B-Geschäft tätig sind und unsere Umsätze zu rd. 95% in Europa erwirtschaften, sehen wir aufgrund der in diesen Ländern vorherrschenden rechtlichen Rahmenbedingungen auch kein Risiko solcher Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit.

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

Unser einziger Geschäftsstandort ist in Koblenz, Deutschland. Aufgrund unserer Unternehmensgröße und einer schlanken Organisationsstruktur ist unser Unternehmen sehr transparent und nicht anfällig für Korruption. Darüber hinaus verpflichten sich alle Mitarbeiter\*innen, den Verhaltenskodex des Unternehmens einzuhalten. In diesem sind Regeln zur Anti-Korruption und zu gesetzeskonformem Verhalten aufgeführt. Darüber hinaus gibt es keine explizite Risikoprüfung unseres Standorts auf Korruptionsrisiken.

#### **Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle**

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

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

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

Berichtsjahr 2021

**KSV Koblenzer Steuerungs- und Verteilungsbau GmbH**

Andreas Frink  
Im Sinderfeld 7 | 56072 Koblenz  
Telefon: +49 261 8991 0  
Fax: +49 261 8991 120  
[www.ksv-koblenz.de](http://www.ksv-koblenz.de)



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex  
Berichtsjahr 2021



Seite 26