



SYNERGIZING AUTOMATION
AND ENERGY

NACHHALTIGKEITSBERICHT

2022



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex
Berichtsjahr 2022



SYNERGIZING AUTOMATION AND ENERGY – FAIR AND INTEGER

VORWORT

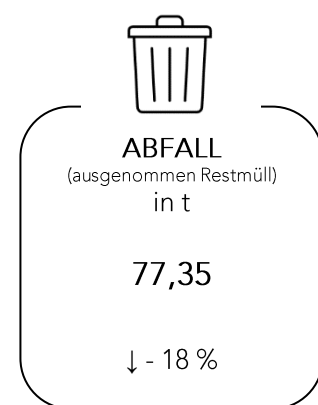
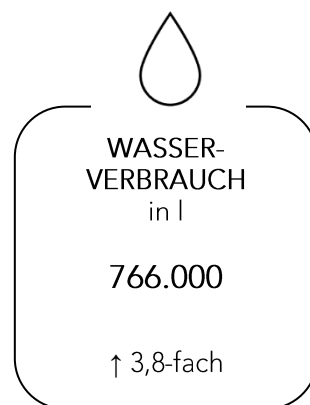
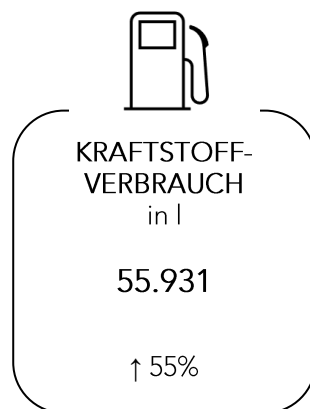
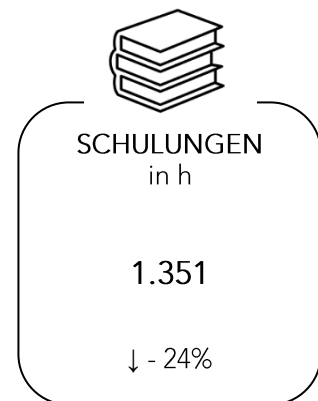
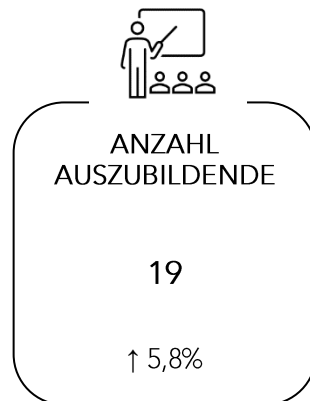
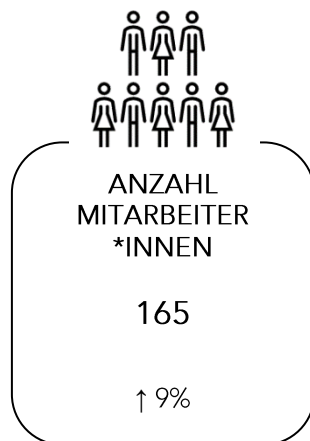
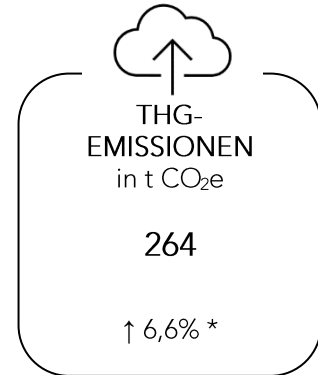
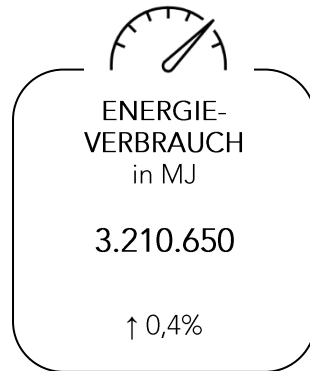
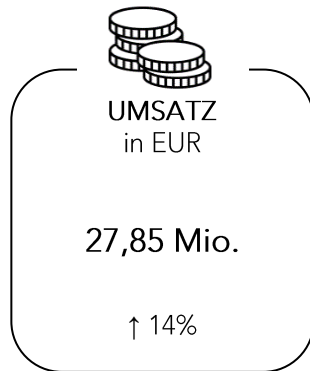
Als familiengeführtes mittelständisches Unternehmen sind langfristiges Denken und nachhaltiges Wirtschaften tief in unserer Unternehmensphilosophie und der Unternehmensstrategie verankert.

Seit 2021 haben wir es uns zur Aufgabe gesetzt, Nachhaltigkeit auch 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*innen und unserer Umwelt am Herzen!

Andreas Frink und Christian Frink
Geschäftsführung

KENNZAHLEN



* Wert aus Vorjahr angepasst

INHALT

ALLGEMEINE INFORMATIONEN.....	3
NACHHALTIGKEITSKONZEPT	2
// STRATEGIE.....	2
1 STRATEGISCHE ANALYSE UND MASSNAHMEN.....	2
2 WESENTLICHKEIT	3
3 ZIELE	5
4 TIEFE DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE.....	6
// PROZESSMANAGEMENT.....	7
5 VERANTWORTUNG.....	7
6 REGELN UND PROZESSE.....	8
7 KONTROLLE.....	8
8 ANREIZSYSTEME	10
9 BETEILIGUNG VON ANSPRUCHSGRUPPEN.....	10
10 INNOVATIONS- UND PRODUKTMANAGEMENT	12
NACHHALTIGKEITSASPEKTE	13
// UMWELTBELANGE	13
11 INANSPRUCHNAHME VON NATÜRLICHEN RESSOURCEN.....	13
12 RESSOURCENMANAGEMENT.....	13
13 KLIMARELEVANTE EMISSIONEN.....	17
// GESELLSCHAFT.....	19
14 ARBEITNEHMERRECHTE	19
15 CHANCENGERECHTIGKEIT	19
16 QUALIFIZIERUNG	20
17 MENSCHENRECHTE	24
18 GEMEINWESEN.....	25
19 POLITISCHE EINFLUSSNAHME.....	26
20 GESETZES- UND RICHTLINIENKONFORMES VERHALTEN	26

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 Schrank über die SPS- und Robotik-Programmierung sowie Integration und Inbetriebnahme für Neu- und Bestandsanlagen bis hin zu Fragestellungen 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.

Unseren Nachhaltigkeitsbericht erstellen wir auf freiwilliger Basis seit 2021 nach den Kriterien des DNK und den spezifischen Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Hierin berichten wir über unser Engagement und unsere Ziele im Bereich Nachhaltigkeit.

Der Bericht gliedert sich nach den 20 Kriterien des DNK-Berichtsformats. Jede Kapitelnummer entspricht dabei der jeweiligen Kriteriennummer. Eine Berichtspflicht im Sinne des CSR-Richtliniengesetzes besteht nicht. Ferner wurde auch nicht nach der EU-Taxonomie berichtet.

Der nachfolgende Bericht wurde durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK) geprüft. Erst nach erfolgreicher formaler Prüfung, basierend auf den Anforderungen des DNK, ist dieser Bericht veröffentlicht worden.

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 dies 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: Die Mobilitätswende fordert ein Umdenken und führt zu neuen Investitionen und Anschaffungen. Gleichzeitig sehen wir in der Mobilitätswende aber auch eine Chance für neue Absatzmärkte.

Cyber Security: Geschäftsprozesse werden zunehmend digitalisiert und online über Weblösungen abgebildet. Cyber Security schützt und schafft Vertrauen – daher ist dieses Thema für uns zentral.

Stärkere Regulierung: Als mittelständiges Unternehmen haben wir nur einen sehr geringen Einfluss auf die Gesetzgebung und sehen in der zunehmenden Regulierung einen erheblichen Mehraufwand. Uns frühzeitig mit Compliance-Themen zu befassen und rechtskonform zu wirtschaften, erachten wir jedoch auch als Wettbewerbsvorteil.

Gesundheit und sichere Arbeitsbedingungen: Gerade in diesem Jahr konnten wir durch die Pandemie feststellen, wie wichtig gute und sichere Arbeits- und Gesundheitsbedingungen sind. Dies hat unseren Fokus auf dieses Thema noch einmal verstärkt.

Demografischer Wandel: Der demographische Wandel betrifft uns, wie viele andere Betriebe auch. Daher investieren wir bewusst in die Ausbildung neuer bzw. junger Mitarbeiter*innen und arbeiten so an der Zukunftsfähigkeit des Unternehmens.

Ressourcenknappheit: Die materielle Ressourcenknappheit kann zu Lieferengpässen und Auftragsstillständen führen, fördert aber auch die bedarfsorientierte Beschaffung. 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.

Abhängigkeit von Drittländern: Im Zuge internationaler Geschäftsbeziehungen sind wir unmittelbar von gesetzlichen und politischen Änderungen und der Verfügbarkeit von Ressourcen in Drittländern betroffen. Dies erfordert von uns eine gezielte Informationsbeschaffung über aktuelle Zustände und situationsorientiertes Handeln.

Digitalisierung und Konnektivität: In der zunehmenden Automatisierung und Digitalisierung sehen wir das Potential, die Arbeitsbelastung unserer Mitarbeiter*innen weiter zu reduzieren, diese für höherwertige Aufgaben zu qualifizieren sowie auch vermehrt Personen mit Beeinträchtigung zu beschäftigen.

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 jedoch in keinem unserer Geschäftsbereiche ein signifikantes Risiko.

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 Vertretern berücksichtigt.

Die gesetzten Ziele werden darüber hinaus zunächst nicht priorisiert. Stattdessen ziehen wir es vor, den Fokus auf wenige wichtige Ziele zu legen.

Im Vorjahr konnten wir bereits einige unserer gesetzten operativen Ziele umsetzen:

- Integration des Nachhaltigkeitsmanagements in das bestehende Managementsystem
- Erstmalige Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts für das Jahr 2021
- Förderung der gesunden Ernährung
- Einführung eines EHS-Systems (Environmental, Health and Safety) Anfang des Jahres 2022

Das Ziel zur Förderung der „Bewegung am Arbeitsplatz“ wurde im Jahr 2021 aufgrund von Corona abgesagt und ist auf on-hold gesetzt. Die Durchführung einer Ecovadis-Bewertung wurde im Jahr 2021 nicht realisiert und ist nun für das Jahr 2022 vorgesehen gewesen. Für das Geschäftsjahr 2022 wurden folgende neue operative Ziele festgelegt:

- Kontinuierliche Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements
- Durchführung einer Ecovadis-Bewertung
- Fortlaufende Reduktion der Arbeitsunfälle und Minimierung der Personenschäden
- Einführung eines EHS-Systems (Environmental, Health, Safety)
- Anschaffung einer neuen Kupferbearbeitungsmaschine

Die Zielerreichung der strategischen Nachhaltigkeitsziele 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 der strategischen Nachhaltigkeitsziele ist die Geschäftsführung verantwortlich.

Mit dem Ziel zur Reduktion der Arbeitsunfälle und dem Schaffen einer sicheren Arbeitsumgebung tragen wir zu Ziel Nr. 3 "Gesundheit und Wohlergehen" sowie zu Ziel Nr. 13 "Maßnahmen zum Klimaschutz" der Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen bei.

Durch die freiwillige Veröffentlichung eines Nachhaltigkeitsberichts, das Festlegen von Nachhaltigkeitszielen und der Teilnahme an diversen Nachhaltigkeitsinitiativen leisten wir unseren Beitrag zu Ziel 9 „Industrie, Innovation und Infrastruktur“ sowie zu Ziel 7 „Bezahlbare und saubere Energie“ und Ziel 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“.

4 TIEFE DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Unsere direkte Wertschöpfungskette beginnt mit dem Einkauf elektrotechnischer Bauteile und Komponenten sowie von Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen. 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 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 2022	Umsatz 2021	Entwicklung ggü. VJ
Energie-/Anlagentechnik	8.455	6.506	30%
Industrieautomation	19.155	17.730	8%
Gebäudetechnik	124	162	-23%
Sonstige	119	100	19%
Summe	27.853	24.498	14%

Im Vergleich zum Vorjahr konnten wir im Jahr 2022 eine Umsatzsteigerung um 14% verzeichnen. Für das Jahr 2023 ist eine Reorganisation der Geschäftsbereich geplant. Der bisherige Bereich Gebäudetechnik soll in den Geschäftsbereich Energie- und Anlagentechnik integriert werden. Dafür soll das Thema Test- und Inspektionsprüfstände aus dem jetzigen Geschäftsbereich "Steuerungs- und Automatisierungstechnik" in einen neuen, eigenständigen Geschäftsbereich „Mess- und Prüftechnik“ ausgegliedert werden. 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 seit 2021 übernommen.

Das Unternehmen ist in den Bereichen Qualitätsmanagement sowie Arbeits- und Gesundheitsmanagement zertifiziert. Die entsprechenden 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.

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.

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, befindet sich unser Kennzahlendashboard zum Thema Nachhaltigkeit noch im Aufbau. Es besteht weiterhin das Ziel, für alle wesentlichen Themen (siehe Kriterium 2 - Wesentlichkeit) mindestens eine Kennzahl zu definieren. Im letzten Jahr haben wir bereits mit der Erfassung der folgenden Kennzahlen begonnen und möchten in diesem Jahr erstmalig auf deren Entwicklung eingehen:

- Verhältnis Jahresgesamtvergütung
- Rohstoff- und Energieverbräuche, siehe Kriterium 12
- Treibhausgasemissionen in CO₂-Äquivalente gemäß Scope 1 und Scope 2, siehe Kriterium 13
- Treibhausgaseinsparungen in CO₂-Äquivalente, siehe Kriterium 13
- Stunden und Anteile an Aus- und Weiterbildung, siehe Kriterium 14
- Mitarbeiter*innen-Struktur, siehe Kriterium 14
- Anzahl Diskriminierungsvorfälle, siehe Kriterium 15
- Anzahl Lieferanten, die auf soziale Auswirkung überprüft wurden, siehe Kriterium 17
- Mitgliedsbeiträge, z.B. in regionalen, wirtschaftlichen Institutionen, siehe Kriterium 19

Unabhängig davon werden im Unternehmen grundsätzlich Leistungsindikatoren zur

Steuerung und Kontrolle der Zielerreichung eingesetzt. Im Folgenden sind die 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*innen-Zufriedenheit)
- Krankenstand (Arbeits- und Gesundheitsschutz)
- Anzahl Arbeitsunfälle (Arbeits- und Gesundheitsschutz)

Alle Kennzahlen werden in einem zentralen Kennzahlcockpit erfasst und deren Entwicklung überwacht. Über das Kennzahlcockpit 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 regelmäßig geprüft.

Bezugnehmend auf unser Ziel, das Nachhaltigkeitsmanagement kontinuierlich weiterzuentwickeln, haben wir im Jahr 2022 den Nachhaltigkeitsbericht für 2021 zur Veröffentlichung vorbereitet. Die Veröffentlichung selbst wurde aufgrund des erhöhten Aufwandes der erstmaligen Erstellung auf das Jahr 2023 verschoben.

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 Mitarbeiter*innen 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 – sie konzentriert sich dabei auf das Erkennen sowie die Nutzung und Pflege von Talenten und deren 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 Berichtserstattung 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 mit Ausnahme des am höchsten bezahlten Mitarbeiters lag im Geschäftsjahr 2022 gleichbleibend zum Vorjahr 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:

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
- Gesellschafter
- 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. Ab dem Jahr 2024 möchten wir mit dem Nachhaltigkeitsdialog sukzessive beginnen.

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

Für den Berichtszeitraum ist eine Häufung von Kundenanfragen zur Beantwortung von Fragebögen und Checklisten auf einer Vielzahl von unterschiedlichen Plattformen festzustellen. Zu nennen sind hier Portale wie IntegrityNext, ecovadis oder SupplierAssurance. Fokus dieser Portale ist im Wesentlichen die Sicherstellung, dass die Vorgaben aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz eingehalten werden. Auch wenn das Gesetz aufgrund der Unternehmensgröße nicht für die KSV einschlägig ist, so strahlen die Vorgaben des Gesetzes durch die Kaskadierung doch auf die KSV ab.

Mitarbeiter*innen

Im Jahr 2022 sind einige Verbesserungsvorschläge von Mitarbeiter*innen erfolgt, welche, soweit als sinnvoll bewertet, im Alltag unmittelbar umgesetzt wurden. Die aktive Bewertung und teilweise Realisierung der Ideen wurden von den Mitarbeiter*innen befürwortet. Ein Vorschlagswesen soll in den kommenden Jahren weiter ausgebaut werden.

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 Steuerschränken 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 unsere 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. 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 jedoch vor eine große Herausforderung. Zu dem heutigen Zeitpunkt können wir noch keine Aussage treffen, wann wir eine solche Erhebung durchführen können. Entsprechend verfolgen wir mit hohem Interesse die Entwicklung des ZVEI-Show-Case "PCF@Control Cabinet", welcher sich unter anderem damit befasst, wie der CO₂-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.

Die KSV arbeitet mit regionalen Banken zusammen und unterstützt somit das gemeinsame Ziel, die regionale Wirtschaft nachhaltig zu stärken. Darüber hinaus tätigt die KSV keine Finanzanlagen.

NACHHALTIGKEITSASPEKTE

// UMWELTBELANGE

11 INANSPRUCHNAHME VON NATÜRLICHEN RESSOURCEN

Resultierend aus Art und Umfang unserer Leitungserbringung weist das Unternehmen keinen großen Wasserverbrauch oder eine 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, welche durch eigene Photovoltaikanlagen gewonnen werden. Ziel ist es, den Strommix weiter zu optimieren und so zur weiteren Reduktion der Ressourcenverbräuche beizutragen.

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. Zukünftig soll 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.

12 RESSOURCENMANAGEMENT

Im Rahmen unserer Unternehmenstätigkeit streben wir stets eine Reduktion unseres Ressourcenverbrauchs an. Im Vorjahr haben wir uns eine Reduktion des Stromverbrauchs und einen weiteren Ausbau der Eigenstromversorgung zum Ziel gesetzt. Durch die Installation einer Photovoltaikanlage konnten wir unseren Stromverbrauch und Stromgewinnung deutlich nachhaltiger gestalten.

Durch unsere Beleuchtungsanlage, die mit Präsenzmeldern und Helligkeitssensoren ausgestattet ist, können wir deutlich zu einem effizienten Stromverbrauch beitragen.

Darüber hinaus hat sich anhand der Erhebung im Berichtsjahr 2021 und 2022 gezeigt, dass der Kraftstoffverbrauch den größten Anteil unserer CO₂-Bilanz einnimmt. Dies ist bedingt durch unser Projektgeschäft, welches von Baustellen- und Montagetätigkeiten beim Kunden geprägt ist. Die kontinuierliche Optimierung unseres Fuhrparks ist dabei eine wesentliche Stellschraube, an der wir daher arbeiten möchten.

Dazu zählt auch, dass wir unsere Mitarbeiter*innen unterstützen möchten, Mobilität nachhaltiger zu gestalten. Es wird ein Leasingprogramm für Fahrräder angeboten und es werden Eco-Fahrertrainings für Dienstwagenfahrer durchgeführt.

Die Themen Optimierung des Abfallmanagements und des Recyclingvolumens sind weiterhin relevante Themen, zu denen wir im Austausch mit regionalen Abfallunternehmen stehen.

Für das Jahr 2023 streben wir eine Reduzierung der CO₂-Emmission im Bereich Gasverbrauch und Stromverbrauch um 10% gegenüber dem Vorjahreswert an.

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, ist dieser Leistungsindikator für uns zwar zu berücksichtigen, jedoch nimmt dieser nur einen kleinen Teil an unserem gesamten Ressourcenverbrauch ein. Dies gilt insbesondere, als dass wir unsere Produkte in der Regel unverpackt ausliefern oder soweit möglich die Umverpackung unseres Vorlieferanten weiterverwenden. Nur in Einzelfällen bzw. auf Kundenwunsch wird eine explizite Versandverpackung verwendet.

Zur Verpackung und Herstellung der wichtigsten Produkte des Unternehmens wurden folgende erneuerbare und nicht erneuerbare Materialien beschafft und eingesetzt:

Erneuerbare Materialien:

Menge in t	2022	2021	ggü. VJ in t
Holz	23,91	3,59	+ 20,32
Papier	5,95	2,56	+ 3,39

Menge in m ³	2022	2021	ggü. VJ in m ³
Wellpappe/Pappkarton	421,67	6,50	+ 415,17

Der Mehrverbrauch an Holz und Wellpappe lässt sich dadurch erklären, dass aufgrund von Transportsicherungsaspekten individuelle Versandkisten mit dem Kunden konzipiert wurden.

Der Mehrverbrauch an Papier um 3,39 t lässt sich dadurch erklären, dass eine große Menge Papier zur Darstellung unserer Stromlaufpläne eingekauft wurde. Es handelt sich hierbei nicht um eine regelmäßige Beschaffung.

Nicht erneuerbare Materialien:

Menge in t	2022	2021	ggü. VJ in t
Spannschnallen	0,00	0,04	-0,04
Kunststoffkisten (Mehrweg)	0,19	0,00	+0,19
Schaumkantenschutz	0,01	0,01	+ / - 0
Kupferschienen	7,72	4,20	+ 3,52

Menge in m ³	2022	2021	ggü. VJ in m ³
Kunststofffolie	0,07	0,05	+0,02
Packbänder Umreifungsbänder	/ 28,89	19,23	+ 9,66

192 kg Kunststoffkisten werden seit 2022 als Mehrwegkisten innerbetrieblich eingesetzt. Es wurden insgesamt 7,7 t Kupferschienen verarbeitet. Dies ist im Vergleich zum Vorjahr eine Steigerung um das 1,8-fache.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Der Kraftstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen unserer Fuhrparkflotte im Jahr 2022 lag bei 53.181 Litern Diesel und 2.750 Litern Super, was einer Energiemenge von 1.991.625 MJ entspricht. Die genannten Zahlen basieren auf den Auswertungen der Flottenkarten. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Kraftstoffverbrauch um 708.679 MJ gestiegen. Allerdings lagen uns im Vorjahr nicht von allen Anbietern die Kraftstoffverbräuche vor, wodurch sich die Erhöhung zum Teil erklären lässt.

Der gesamte Stromverbrauch des Unternehmens lag in 2022 bei 207.270 kWh, was einer Energiemenge von 746.172 MJ entspricht. Davon wurden 34% als Direktverbrauch aus der eigenen Photovoltaikanlage bezogen. Diese ist seit Dezember 2021 aktiv an das Netz angeschlossen. Hierüber konnten im Jahr 2022 108.635 kWh Solarstrom gewonnen werden, wovon 37.650 kWh in das öffentliche Netz eingespeist wurden. Dies entspricht 135.540 MJ.

Insgesamt ist der Stromverbrauch im Jahr 2022 um knapp 27 % gestiegen. Dies lässt sich zu großen Teilen auf die Coronapandemie zurückführen, wodurch im Vorjahr weniger Mitarbeiter*innen die Infrastruktur im Gebäude genutzt haben und stattdessen von zuhause gearbeitet haben.

Der Heizenergieverbrauch belief sich im Jahr 2022 auf 18.474 Litern Gas, was einer Energiemenge von 472.853 MJ entspricht. Gegenüber dem Vorjahr hat sich der Gasverbrauch um - 64,3 % verringert. Als Ursache dafür können verschiedene Faktoren in

Frage kommen. Zum einen wurde die Wärmepumpe neu eingestellt, zum anderen wurde im Zuge der Energiekrise die Maximaltemperatur in gewissen Gebäudeteilen herabgesetzt.

Der gesamte Energieverbrauch des Unternehmens betrug in 2022 mithin 3.210.650 MJ. Die genannten Zahlen basieren auf den Jahresabrechnungen der Versorger.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Im Vergleich zum Jahr 2021 ist ein Anstieg von 14.005 MJ zu verzeichnen. Dies entspricht weniger als 0,01 % und ist daher als unkritisch anzusehen.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Durch das Unternehmen findet nur eine Nutzung von Leitungswasser statt, welches durch den örtlichen Versorger geliefert wird. Wir entnehmen kein Wasser aus Regionen und/oder Bereichen mit Wasserstress.

Im Zeitraum vom 01.10.2021 bis zum 23.09.2022 belief sich der gesamte Verbrauch an Leitungswasser auf 766.000 Liter. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Wasserverbrauch um das 3,8-fache erhöht.

Die Ursache dafür liegt ebenso wie beim Stromverbrauch hauptsächlich darin, dass aufgrund der Coronapandemie im Vorjahr weniger Mitarbeiter*innen die Infrastruktur im Gebäude genutzt haben und stattdessen von zuhause gearbeitet haben.

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

Das Unternehmen hat keine gefährlichen Abfälle.

Die gesamte Abfallmenge ungefährlicher Abfälle im Unternehmen sowie die Veränderung zum Vorjahr betrug in 2022:

- Papier 29,3 t / ↑ ca. 1 %
- Gemischte Verpackung: 9,05 t / ↓ ca. - 2%
- Kunststoff: 5,7 t / ↓ - 47%
- Restmüll: 56,1 m³ / +/- 0 %
- Holz: 16 t / ↓ ca. - 10%
- Kupfer und Metalle: 17,3 t / ↓ ca. - 38%

Besonders positiv hervorzuheben ist die Reduktion von Kunststoff und Kupfer/Metallen. Dass wir den Abfall Kupfer/Metalle um 38 % senken konnten, ist nicht nur ein finanzieller, sondern auch ein nachhaltiger Erfolg, den wir unter anderem durch die Anschaffung einer neuen Kupferbearbeitungsmaschine erreichen konnten.

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.

Das angestrebte Ziel für das Jahr 2023 ist eine Reduktion der CO₂-Emissionen um 10% gegenüber dem Vorjahreswert.

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. Ende 2021 wurden die ersten beiden Fahrzeuge auf Hybrid-Fahrzeuge umgestellt.

Als Quelle zur Berechnung der CO₂-Emissionen dienten uns die Angaben der jeweiligen Versorgungsanbieter, das Informationsblatt CO₂-Faktoren der BAFA Stand 15.11.2021 sowie der Berechnungsmatrix mit Stand 2021 des Bayerischen Landesamtes für Umwelt entnommen worden. Die oben angegebenen CO₂-Äquivalente berücksichtigen neben der CO₂-Emission auch weitere emittierte Treibhausgase, welche entsprechend ihrer Klimawirksamkeit in CO₂-Emissionen umgerechnet und dann zusammen mit den CO₂-Emissionen als CO₂-Äquivalente angegeben werden. Die Datengrundlage trifft auf die Emissionen aus Scope 1 und 2 zu.

Als Bezugsgröße für die Entwicklung der CO₂-Emissionen wählen wir unseren Jahresumsatz unseres Basisjahres 2021. Hiermit setzen unsere CO₂-Emissionsentwicklung in Relation.

	2022	2021	Entwicklung
CO ₂ -Emissionen in t	264	248	+ 7 %
Jahresumsatz in €	27.853.987	24.498.100	+ 14 %

Im Vergleich zum Umsatz ist der prozentuale Anstieg des CO₂-Ausstoßes nur halb so groß gewesen. Das bedeutet, dass trotz steigendem Umsatz, der CO₂-Ausstoß nicht darüber hinausgewachsen ist.

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

Im Zuge unserer schrittweisen Erstellung einer CO₂-Bilanzierung, unterscheiden wir zunächst zwischen den Emissionen aus Scope 1 und 2.

Zu Scope 1 zählen wir den Kraftstoffverbrauch mit einer Menge von 176 t CO₂-Äquivalente, sowie den Verbrauch von Erdgas mit einer Menge von 24 t.

In Scope 1 ergibt sich daraus ein Gesamtwert von 200 t CO₂-Äquivalent-Emissionen. Dies ist um 12,3 t CO₂ mehr als im vorigen Jahr. Der Verbrauch an Erdgas ist deutlich reduziert worden,

da im Jahr 2022 die Wärmepumpeneinstellung optimiert werden konnte und die Maximaltemperatur im Gebäude heruntergeregelt wurde. Der Kraftstoffverbrauch ist in

diesem Jahr um 62,6 t CO₂ höher. Dies liegt vor allem daran, dass im Jahr 2021 nicht die vollständigen Kraftstoffverbräuche durch unseren Dienstleister bereitgestellt wurden.

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

Zu Scope 2 gehören die Emissionen aus der genutzten elektrischen Energie mit insgesamt 64 t CO₂-Emissionen.

An der Stelle möchten wir Bezug auf unseren Nachhaltigkeitsbericht 2021 nehmen und den CO₂-Äquivalent-Ausstoß der elektrischen Energie aktualisieren. Dieser wurde bei Berichtsveröffentlichung auf Basis der Emissionswerte 2020 des Energieversorgers errechnet. Inzwischen liegen uns die Emissionswerte aus 2021 vor, wodurch sich der CO₂-Äquivalent-Ausstoß demnach auf 59,88 t erhöht.

Obwohl der Stromverbrauch um knapp 30% und der vom Energieanbieter zugrundliegende Emissionsfaktor ebenfalls um 18 % gestiegen sind, ist der CO₂-Ausstoß im Vergleich zum Vorjahr nur um ca. 7% gestiegen. Dies konnte besonders durch die Einrichtung der Photovoltaikanlage am Standort erreicht werden.

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

Die Erfassung der Scope 3 Emissionen ist ein Ziel, welches nach vollständiger Erfassung der Scope 1 und Scope 2 Emissionen angegangen werden soll. Aufgrund der Tatsache, dass wir gerade erst am Anfang der Nachhaltigkeitsberichterstattung stehen, haben wir noch keine weiteren quantitativen Reduktionsziele formuliert und uns zunächst auf die Erfassung der Ist-Daten konzentriert. Der Fokus liegt aktuell auf den Scope 1 und Scope 2 Emissionen und deren Zieldefinition.

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

Insgesamt liegt die ausgestoßene CO₂-Menge bei 264 t. Durch den Einsatz der Photovoltaikanlage konnten gleichzeitig jedoch 26 t CO₂ im direkten Verbrauch eingespart werden.

Aufgrund der Anpassung des CO₂-Äquivalent-Ausstoßes von elektrischer Energie 2021 ergibt sich für das Jahr 2021 ein neuer Gesamtausstoß an CO₂-Äquivalenten in Höhe von 247,6 t.

Der CO₂-Äquivalent-Ausstoß ist somit um 16,4 t zum Vorjahr angestiegen.

// GESELLSCHAFT

14 ARBEITNEHMERRECHTE

Die Wertschätzung sowie die Sicherheit und der Gesundheitsschutz unserer mehr als 160 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. Auch die jährlich stattfindenden Mitarbeiter*innen-Gespräche bieten Raum für Vorschläge seitens der Mitarbeiter*innen. Zum Nachhalten der Vorschläge und deren Umsetzungsstatus werden diese schriftlich festgehalten. Bei der Umsetzung von Nachhaltigkeitsthemen werden unsere Mitarbeiter*innen maßgeblich mit eingebunden und deren Engagement entsprechend gewürdigt.

Über die gesetzlichen und tariflichen Forderungen hinaus bieten wir unseren Mitarbeiter*innen weitere Sozialleistungen wie vergünstigte Mahlzeiten in der Kantine und Getränke am Arbeitsplatz, Impfangebote und Gesundheitstage. Mittels flexibler Arbeitsmodelle, bspw. durch die 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. Bei Tätigkeiten im Ausland gelten ausnahmslos unsere deutschen Standards bzw. sofern internationale Regelungen oder Kundenanforderungen höhere Standards erfordern, werden diese beachtet. Insofern gibt es zu diesem Thema keine konkrete Zielsetzung.

Für das kommende Jahr streben wir eine Zertifizierung unseres Arbeits- und Gesundheitsschutzsystems nach ISO 45001 an.

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.

Die oben genannte Zielsetzung und Grundsätze zur Chancengleichheit sind zentral in unserem Managementhandbuch und unserem Verhaltenskodex niedergeschrieben. Wir definieren darüber hinaus keine zeitbezogenen Ziele, da wir das Thema als immer fortwährend ansehen.

Für das kommende Jahr haben wir den Fokus weiterhin auf das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz gelegt.

Die Leistungsindikatoren, die letztes Jahr schon erhoben wurden, werden unter Punkt „Leistungsindikatoren 14-16“ in ihrer Entwicklung bewertet.

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. 11% 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 einer älter werdenden 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.

In diesem Jahr konnten wir unser Ziel, die Einführung eines EHS-Systems inkl. der operativen Nutzung erreichen. Die Reduktion der Arbeitsunfälle konnten wir nicht wie geplant erreichen. Dies wird im Folgenden durch den Indikator GRI SRS-403-9 näher erläutert.

Für das kommende Jahr haben wir uns zum Ziel gesetzt, das Unfallrisiko im Unternehmen weiter zu reduzieren. Hierbei haben wir uns für 2023 zum Ziel gesetzt, die Anzahl an Unfällen und Beinaheunfällen auf 0 zu reduzieren, speziell die Anzahl an Unfällen und Beinaheunfällen auf betrieblichen Verkehrswegen soll auf 0 reduziert werden.

Eine Maßnahme ist es, die Mitarbeiter*innen weiterhin in den Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu sensibilisieren.

Gleichzeitig soll in 2023 der Umgang mit der medizinischen Versorgung im Notfall und in Krisensituationen optimiert werden, indem bei mind. 50% der Belegschaft einen Notfallkontakt hinterlegt wird.

Als wesentliche Risiken in Bezug auf die Qualifizierung der Mitarbeiter*innen sehen wir zum einen den Fachkräftemangel. Zum anderen kommen Veränderungen im Arbeitsmarkt dazu, wie z.B. Veränderungen bezüglich der Attraktivität von Jobs und die Fluktuation von Mitarbeiter*innen. Es ist die Herausforderung, die vorhandenen Stellen attraktiv zu gestalten und möglichst langfristig zu besetzen.

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Im Jahr 2022 gab es in unserer Belegschaft weder Todesfälle noch Verletzungen mit schweren Folgen aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen. Es wurden 34 Arbeitsunfälle dokumentiert, wovon ein Arbeitsunfall an die Berufsgenossenschaft gemeldet wurde.

Bei den Arbeitsunfällen stellen Schnittverletzungen weiterhin die wichtigste Verletzungsart dar.

Der Anstieg an Arbeitsunfällen steht in Zusammenhang mit der Einführung eines digitalen Verbandbuches im Rahmen unseres EHS-Systems (Environment, Health and Safety) und der verstärkten Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen für die Dokumentation und das Verhalten bei Arbeitsunfällen. Ein repräsentativer Vergleich an Arbeitsunfällen kann daher erst in den Folgejahren durchgeführt werden.

Die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden betrug 284.678 Stunden. Die Krankenquote lag bei 5%.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Arbeitsbedingte Erkrankungen, welche zum Tode führten, bestanden im Jahr 2022 keine. Darüber hinaus wurden im Jahr 2022 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: Mitarbeiter*innen-Beteiligung 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 2022 wurden in Summe 1.351 Stunden an Aus- und Weiterbildung durch unsere Mitarbeiter*innen absolviert, welche sich wie folgt nach Geschlecht und Angestelltenkategorie aufteilen:

Altersgruppe	Auszubildende		Gewerbliche		Kaufmännisch		Summe
	m	w	m	w	m	w	
Fortbildungsstunden (h)	329,17	195,83	410	0	416	0	1.351
Anteil (%)	24,36	14,50	30,35	0	30,79	0	100%

Die schulischen Aus- und Weiterbildungszeiten der Auszubildenden wurden in dieser Auswertung nicht berücksichtigt, da diese ein nicht beeinflussbarer Bestandteil der Ausbildung sind.

Im Vergleich zum Vorjahr wurden ca. 24% weniger in die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter*innen investiert. Als Grund dafür sehen wir hauptsächlich, dass die Schulungs- und Ausbildungszeiten bisher noch nicht konsequent und zentral erfasst werden. Dies soll für das Jahr 2024 einheitlich festgelegt werden.

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 liegt der Fokus stets auf der Kompetenz und Eignung der Mitarbeiter*innen.

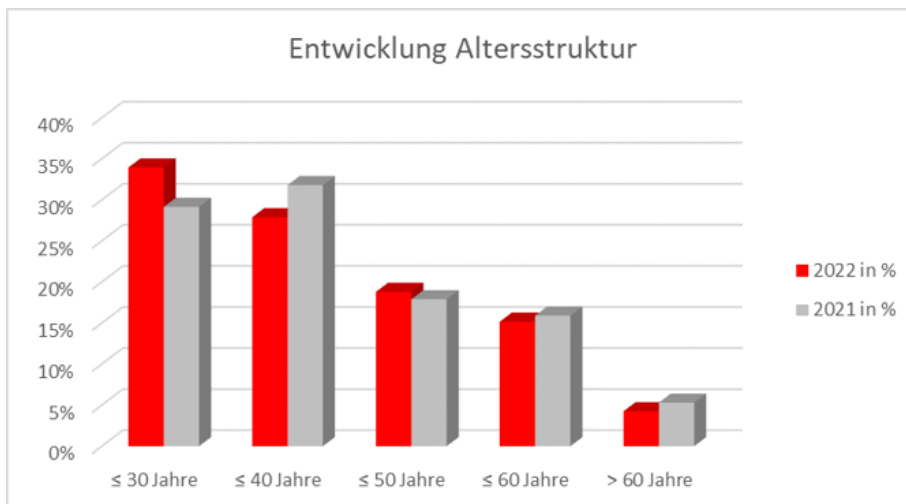
Das Unternehmen besitzt aufgrund seiner Größe keine relevanten Kontrollorgane.

Untergliedert in unsere Angestelltenkategorien ergibt sich folgendes Bild hinsichtlich der Diversitätskategorien Geschlecht und Alter:

2022 in %	Auszubildende		Gewerblich		Kaufmännisch		Summe
	m	w	m	w	m	w	
Altersgruppe							
≤ 30 Jahre	9,7%	1,2%	12,1%	0,0%	10,3%	0,6%	33,9%
≤ 40 Jahre	0,0%	0,6%	12,1%	0,0%	13,3%	1,8%	27,9%
≤ 50 Jahre	0,0%	0,0%	6,7%	0,0%	10,3%	1,8%	18,8%
≤ 60 Jahre	0,0%	0,0%	3,0%	0,6%	9,1%	2,4%	15,2%
> 60 Jahre	0,0%	0,0%	1,2%	0,0%	2,4%	0,6%	4,2%
Gesamt	9,7%	1,8%	35,2%	0,6%	45,4%	7,3%	100,0%
Anzahl Absolut	16	3	58	1	75	12	165

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.

Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der Auszubildenden um 3% gestiegen. Dies entspricht sechs zusätzlichen Auszubildenden gegenüber 2021. Die Altersstruktur hat sich im Vergleich zum Vorjahr verjüngt, wobei die Mitarbeiter*innen bis 30 Jahre den größten Anteil einnehmen:



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

Zugehörigkeit	Absolut	Anteil in %
≤ 5 Jahre	93	56,3%
≤ 10 Jahre	16	9,7%
≤ 15 Jahre	14	8,5%
≤ 20 Jahre	14	8,5%
> 20 Jahre	28	17,0%
Gesamt	165	100,00%

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

Im Jahr 2022 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 kann. 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 Beschäftigte sowie unsere Wertschöpfungskette. Für die Beschäftigten in unserem Unternehmen können wir zum jetzigen Zeitpunkt die Einhaltung von Menschenrechten garantieren (siehe Kriterium 14 - Arbeitnehmerrechte).

Im Rahmen unserer Wertschöpfungskette versuchen wir derzeit durch Selbstauskünfte unserer direkten Lieferanten und der Zustimmung zu unserem Lieferantenkodex die Einhaltung von Menschenrechten bestmöglich sicherzustellen. Der Lieferantenkodex nimmt Bezug auf die wesentlichen Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit, aus unseren Geschäftsbeziehungen und unseren Produkten ergeben. Für den Fall, dass dieser nicht eingehalten wird, droht dem Lieferanten im schlimmsten Fall die Kündigung der Geschäftsbeziehung.

In den nächsten drei Jahren möchten wir die Selbstauskunft unserer Lieferanten 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.

Da wir erst am Anfang dieses Prozesses stehen, können wir noch keine Aussage über die Zielerreichung tätigen.

Insgesamt ergeben sich aus unserer Geschäftstätigkeit heraus keine direkten Risiken für unsere Mitarbeiter*innen in Bezug auf die Menschenrechte. Indirekt sehen wir aber eine Mitverantwortung, auch in unserer Lieferkette, die Einhaltung der Menschenrechte zu prüfen und zu schützen. Gerade im Bereich der Rohstoffgewinnung gewisser Metalle, die zur Herstellung der bei uns verbauten Elektroteile benötigt werden, kann ein potenzielles Risiko bestehen.

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

Die Wahrung der Menschenrechte ist an unserem Standort wie auch im Vorjahr zu 100% gewährleistet. Für alle Mitarbeiter*innen gelten die deutschen Arbeitsgesetze und Sozialbestimmungen.

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

Bis dato fand keine Bewertung von Lieferanten anhand sozialer Kriterien statt, weder für neue noch für bestehende Lieferanten.

Eine Berücksichtigung von sozialen Kriterien wird aktuell ausschließlich im Rahmen der Lieferantenselbstauskunft mit dem Kriterium eines vorhandenen Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement abgedeckt. Ab 2023 sollen verstärkt soziale Kriterien mit in die Lieferantenbewertung aufgenommen werden.

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

Im Rahmen der Lieferantenbewertung werden bei uns nach vorher definierten Kriterien die Lieferanten ausgewählt, die den größten Einfluss, z.B. bedingt durch den Umsatz oder die Anzahl an Reklamationen, auf die Geschäftstätigkeit der KSV haben.

Im Jahr 2022 wurden demnach 95 Bestandslieferanten in Bezug auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz in dem jeweiligen Unternehmen abgefragt und bewertet.

Diesbezüglich konnten keine erheblichen und potenziell negativen sozialen 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 <https://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 2022 lag bei 27,85 Millionen Euro. Dies entspricht einem Anstieg um ca. 14% im Vergleich zum Vorjahr.

Die Geschäftszahlen können ebenfalls im Bundesanzeiger eingesehen werden.

Darüber hinaus werden aus Vertraulichkeitsgründen keine weiteren detaillierteren wirtschaftlichen Angaben gemacht.

19 POLITISCHE EINFLUSSNAHME

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

Durch unsere Mitgliedschaft in der IHK, HWK und der Innung für Elektro, Gebäude- und Informationstechnik Rhein-Mosel sind wir im Rahmen derer politischer Aktivitäten 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. An den Mitgliedschaften haben sich zum Vorjahr keine Änderungen ergeben.

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 für 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 10.043 Euro. Die Aufwendungen in diesem Bereich sind im Vergleich zum Vorjahr nur marginal gestiegen.

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. Alle Mitarbeiter*innen werden 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. Dies konnte bereits zu Teilen umgesetzt werden und soll in den Folgeperioden weiter ausgearbeitet werden.

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. Uns sind keine Auswirkungen bekannt, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit, unseren Geschäftsbeziehungen oder aus unseren Produkten ergeben und welche die Bekämpfung von Korruption oder Bestechung negativ beeinflussen. 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 auf unsere 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 2022 wurden weder von intern noch von extern Korruptionsvorfälle gemeldet.

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

Im Jahr 2022 wurden weder Bußgelder noch nicht-monetäre Sanktionen aufgrund der Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich gegen das Unternehmen verhängt. Ebenso sind keine Ermittlungen in diese Richtung anhängig.

Berichtsjahr 2022

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