



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2021

---

## Kurt Müller GmbH

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

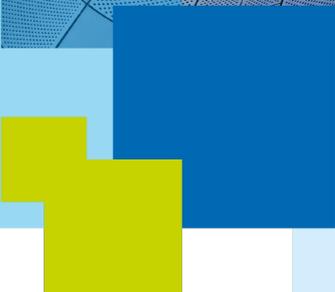
Kontakt

Kurt Müller GmbH  
Großhandel für Hygienebedarf

Dipl.Kffr., Prokuristin  
Marion Müller

Zeppelinstr. 1-9  
50259 Pulheim - Brauweiler  
Deutschland

02234 928630  
02234 928650  
[marion.mueller@mueller-hygiene.de](mailto:marion.mueller@mueller-hygiene.de)





## Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden      GRI SRS  
Berichtsstandards verfasst:

# Inhaltsübersicht

## Allgemeines

Allgemeine Informationen

## KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

### Strategie

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

### Prozessmanagement

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

## KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

### Umwelt

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

### Gesellschaft

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

Stand: 2021, Quelle:  
Unternehmensangaben. Die Haftung  
für die Angaben liegt beim  
berichtenden Unternehmen.

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

Heruntergeladen von  
[www.nachhaltigkeitsrat.de](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

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

### **Geschäftsmodell des Unternehmens**

Die [Kurt Müller GmbH](#) ist seit 1983 ein verlässlicher, fairer und leistungsstarker Fachgroßhändler für Hygienebedarf mit Sitz in Pulheim-Brauweiler, verkehrsgünstig gelegen vor den westlichen Toren Kölns.



Der gelebte Leitspruch **PERSÖNLICH – PROFESSIONELL - PREISLEISTUNGSSTARK** bestimmt das Handeln. Beliefert werden die Kundengruppen:

- Gesundheitswesen
  - Industrie, Dienstleistungsbranche, Kauf- und Warenhäuser und Logistikbranche
  - Gebäudereinigungen
  - Freizeit-, Gast- und Eventbranche
  - Öffentliche Einrichtungen, Verwaltungen, Städte und Kommunen sowie
  - alle anderen Bereiche, in denen Menschen außer Haus zusammenkommen (der sogenannte AWAY-FROM-HOME Markt) und zwar mit
- 
- Hygienepapieren und Spendersystemen
  - Seifen, Desinfektions- sowie Hautschutzprodukten und Spendersystemen
  - Müllsäcken, Müllbeuteln und Folienartikeln
  - Putztuchrollen für den industriellen Bedarf
  - Patientenbedarf
  - Gebäudereinigerbedarf
  - Pandemiehygieneprodukten
  - ins Bedarfsprofil passenden Ergänzungsartikeln sowie
  - Feinpapieren zum Drucken und Kopieren

Im Rhein-Ruhr-Gebiet erfolgt die Auslieferung mit eigener LKW- und Sprinter-Flotte, national mit zuverlässigen Vertragsspeditionen.



### **Ziele und Strategien**

Als größter verbandsunabhängiger Fachgroßhändler setzen wir auf Unabhängigkeit, Fokussierung und Spezialisierung, um unseren Kunden nachhaltig Einkaufsvorteile sowohl materieller als auch ideeller Art zu verschaffen, insbesondere durch die hohe Fachkompetenz, fundierte Beratung (produkt- und prozesskostenbezogen), hohe Einkaufsvolumina und eine schlanke Aufbau- und Ablauforganisation mit geringstmöglichen Schnittstellen.

Diese Erklärung wurde in Zusammenarbeit mit unserem Nachhaltigkeitsteam erstellt, in dem Mitglieder aus den Funktionsbereichen Geschäftsleitung, Personal, Einkauf und Vertrieb eingebunden sind (vgl. Kriterium 5 Verantwortung).

Als aktives Mitglied im [UN Global Compact](#) haben wir uns verpflichtet, die zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und Korruption im Rahmen unseres Einflussbereiches zu fördern und aktiv umzusetzen sowie jährlich über unsere Fortschritte in diesen Themenfeldern öffentlich zu berichten.

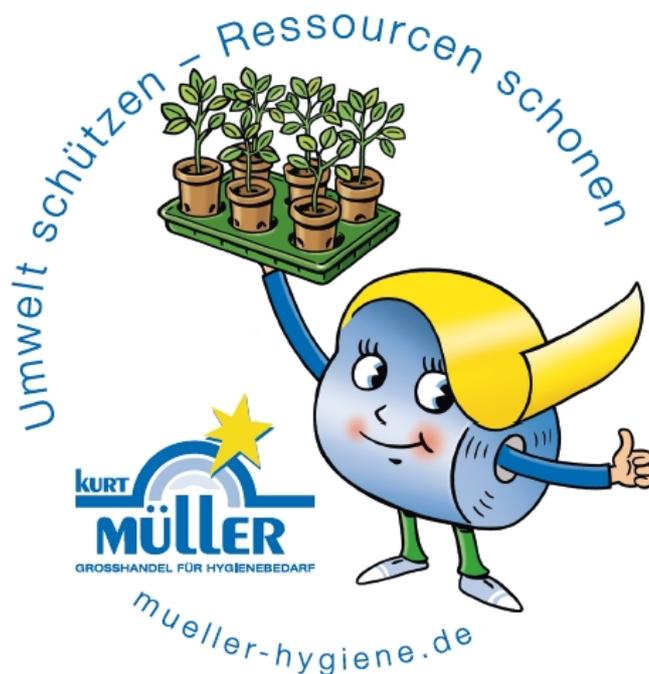
Mit diesem Bericht zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex kommen wir zugleich unserer Verpflichtung zur „COP = Communication on Progress“ des UN Global Compact nach. Im Sinne der leichteren Lesbarkeit verwenden wir im folgenden genderneutrale Endungen.

# KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

## Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

### 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.



#### **Unsere Nachhaltigkeitsstrategie im Rahmen unserer Unternehmensstrategie:**

Nachhaltigkeit – als harmonisches Zusammenspiel von Ökonomie, sozialer Verantwortung und Ökologie – gehört zu unserer Unternehmensstrategie und liegt uns als Familienunternehmen besonders am Herzen. Im Rahmen unseres Unternehmensleitbildes steht Nachhaltigkeit bei uns für:

**Natürlichkeit**  
**Achtsamkeit**  
**Chancendenken**  
**Hygienespezialisierung**  
**Handlungsorientierung**  
**Authentizität**  
**Leidenschaft**  
**Teamleistung**  
**Integrität**  
**Glaubwürdigkeit**

**Die zentralen Handlungsfelder im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie und wesentliche Nachhaltigkeitsmaßnahmen:**

Diese Werte und Haltungen bestimmen seit Gründung des Unternehmens unser Handeln und lassen uns folgende Handlungsfelder in den Fokus rücken: Ökonomische Sicherheit und Stabilität, Ressourcenschonung und Klimaschutz sowie Mitarbeiterwohl und Mitarbeiterentwicklung.

So achten wir auf eine hohe Eigenkapitalquote, finanzielle Unabhängigkeit und Sicherheit, um für unsere Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten dauerhaft ein stabiler und verlässlicher Partner zu sein. Wie gut sich wirtschaftliches und ökologisches Handeln verbinden lassen, zeigt u.a. die Gewinnung von Solarstrom auf unseren Hallendächern, mit dem wir seit 2011 einen Großteil unseres Strombedarf - inklusive Elektroantrieb aller Flurfahrzeuge in den Lagerhallen - abdecken.

Wir erfassen seit dem Berichtsjahr 2018 alle Emissionen des Unternehmens, dokumentieren diese über die Plattform von ClimatePartner und kompensieren all die Emissionen, die wir noch nicht vermeiden können, über ein Waldschutzprojekt. Mit diesen Maßnahmen dürfen wir uns seither durchgängig **Klimaneutrales Unternehmen** nennen.



Mit dieser Haltung und den zugehörigen dokumentierten CSR-Maßnahmen konnten wir uns schon in den Jahren 2013/2014 über die Auszeichnung der renommierten European Business Awards als deutscher National Champion in der Kategorie Nachhaltigkeit freuen. Diese besondere Auszeichnung spornt uns seither Jahr für Jahr an, in unseren Nachhaltigkeitsanstrengungen nicht nachzulassen und diese stetig zu verbessern. Im Jahre 2019 haben die European Business Awards nach der Auszeichnung für Markt- und Kundenengagement auch für unsere Maßnahmen in Bezug auf Arbeitsplatz- und Personalentwicklung als "National Winner Germany" ausgezeichnet. Dies haben wir in unserer 2020 erstmals aufgelegten **Nachhaltigkeitsbroschüre** zusammengefasst. Wir wollen für alle unsere Stakeholder ein berechenbarer und verlässlicher Partner sein, mit dem die Zusammenarbeit langfristig Freude macht! Darüber hinaus stellen wir uns seit 2020 dem über viele Branchen hinweg anerkannten **EcoVadis Rating**, haben schon im ersten Jahr eine Bronze-Medaille erreicht und uns seither weiter verbessert. Zusätzlich sind wir auf der Nachhaltigkeitsplattform integrity next registriert und haben dort für unsere

Geschäftspartner wesentliche Informationen und Daten zu unserer Nachhaltigkeitsleistung hinterlegt.

**Unsere nachhaltigkeitsrelevanten Standards und Zielsetzungen:**

Als **Unterzeichner des UN Global Compact** verfolgt die Kurt Müller GmbH eine Nachhaltigkeitsstrategie, die sich an den 10 Grundsätzen des Global Compact orientiert.

Dabei setzt sich die Kurt Müller GmbH wie ihre strategischen und wesentlichen Lieferanten im Rahmen der Beschaffung und aller sonstigen Geschäftsprozesse insbesondere für die Einhaltung von Menschenrechten und Arbeitsnormen, für den Schutz unserer Umwelt und unseres Klimas und die Sustainable Development Goals, insbesondere die Ziele Nr. 3, 4, 5, 6, 12,13,15, 16 und 17 ein und schiebt allen Korruptionsversuchen einen strikten Riegel vor (vgl. Leistungsindikatoren 5 – 7). In Anlehnung an die o.g. Ziele und Werte haben wir unser CSR-Verständnis definiert und auf unserer Website, in einer Nachhaltigkeitsbroschüre sowie in Verhaltenskodices für Mitarbeitende und Lieferanten aufgenommen.

Alle Mitarbeitenden folgen einem in Einklang damit stehenden [Code of Conduct](#) und alle Lieferanten haben eine entsprechende Lieferanten-Charta unterzeichnet. All diese Vorgaben, Maßnahmen und Prozesse werden zweimal jährlich intern und einmal jährlich im Rahmen unseres **Qualitätsmanagementsystems nach der Norm DIN EN ISO 9001 – 2015** überprüft und auditiert. Im Fokus unseres QM-Systems stehen unsere besonders ausgeprägte Kunden- und Marktorientierung und das Bestreben nach ständiger Verbesserung der Prozesse.

Dieser DNK-Bericht soll auch als Fortschrittsbericht für den UN Global Compact dienen und informiert über unsere Entwicklungen in Bezug auf die schon zuvor genannten, für uns besonders wesentlichen Nachhaltigkeitsziele / Sustainable Development Goals (SDGs) im Rahmen der Agenda 2030 der Vereinten Nationen:

**Ziel 3 Gesundheit und Wohlergehen:** Als Fachgroßhändler für Waschräumhygiene und Hygieneprodukte unterstützen wir das Ziel 3 durch Aufklärung, Produkt- und Konzeptempfehlungen für Gesundheits- und Wohlfühlverbesserung bei unseren Kunden im Away-From-Home Bereich.

**Ziel 4 Hochwertige Bildung:** Wir bilden in Zusammenarbeit mit der IHK Kaufleute und Fachlogistiker im dualen System aus. In Kooperation mit der EUFH in Brühl bieten wir darüber hinaus ein duales Studium im Bereich Handel an, um weitere Nachwuchsführungskräfte zu rekrutieren und zu binden. Im Rahmen unseres Ziels einer permanenten Weiterbildung, bieten wir seit diesem Jahr (2022) neben klassischen Weiterbildungsveranstaltungen einen regelmäßigen „Academy Friday“ an, in dem allen Mitarbeitenden gemäß Kenntnisstand und Interesse produkt-, IT-, Vertriebs-, Kommunikations- und last but not least Nachhaltigkeitsthemen vermittelt werden.

**Ziel 5 Geschlechtergleichheit:** In unserem Selbstverständnis stehen die Menschen, unsere Mitarbeitenden mit ihrer Individualität, ihrer Motivation, ihrer Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit im Vordergrund, egal welcher Geschlechter- oder sonstigen Zugehörigkeit.

Wir leben das Kölner Motto: „Wir sind alle nur Menschen“!

**Ziel 6 Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen:** In unserer Funktion als Großhandelsunternehmen achten wir darauf, auf die Qualität der Waschräume unserer Kunden positiven Einfluss zu nehmen und bei unserer Beschaffung bevorzugt

mit den Herstellern zusammenzuarbeiten, die in ihren Fabriken und Produktionsprozessen Wasserverbräuche, die Wasseraufbereitung und die Qualität der Abwässer optimieren.

**Ziel 12 Nachhaltiger Konsum und Produktion:** Gemeinsam mit unseren Kunden, Lieferanten, Mitarbeitenden und allen anderen Geschäftspartnern arbeiten wir an nachhaltigen Produkt- und Kreislaufkonzepten. So haben wir uns dem Kreislaufsystem TORK Paper Circle unseres strategischen Lieferanten Essity angeschlossen und sammeln im Sinne einer Vorbildfunktion in den Waschräumen unseres Firmenstandorts alle gebrauchten Hygienepapiere separat, um diese über den nahegelegenen Recycling-Dienstleister wieder in den Kreislaufprozess zu führen.

**Ziel 13 Maßnahmen zum Klimaschutz:** Wir investieren seit 2010 in alternative Energiequellen, um unseren Ressourcenverbrauch und die einhergehenden Umweltauswirkungen zu minimieren. Darüber hinaus achten wir bei der Beschaffung der von uns gehandelten Produkte darauf, dass wir von Herstellern beziehen, die in ihren Lieferketten, im Herstellungsprozess und in den Logistikprozessen den Einsatz der notwendigen Rohstoffe minimieren.

**Ziel 15 Leben an Land:** Ab dem Berichtsjahr 2018 erfassen wir alle wesentlichen CO<sup>2</sup>-Emissionen, die durch unsere Geschäftstätigkeit entstehen und dokumentieren diese über die ClimatePartner – Plattform. Seither konnten wir die Emissionen pro Mitarbeiter um 24 % senken und insgesamt um 9,25 % trotz gesteigerter Flächennutzung und Ausbau unserer LKW-Flotte, die noch für den höchsten Anteil unserer CO<sup>2</sup>-Emissionen steht. Alle CO<sup>2</sup>-Emissionen, die wir noch nicht vermeiden können, kompensieren wir über zertifizierte Waldschutzprojekte, zunächst in Brasilien und seit 2022 in Kolumbien.

**Ziel 16 Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen:** Wir engagieren uns in der Region, in der wir leben. In erster Linie agieren wir dabei als zuverlässiger Arbeitgeber und nachhaltiger Steuerzahler. Darüber hinaus unterstützen wir einige kulturelle, soziale und sportliche Einrichtungen vor Ort. Wir pflegen den Austausch mit Wirtschaft und Politik in unserer Region und verfolgen das Ziel, durch unser Handeln und Tun die freiheitlich-demokratischen Institutionen in unserem Land zu fördern und zu stärken.

**Ziel 17 Partnerschaften zu Erreichung der Ziele:** Zur Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele setzen wir auf langfristige, zuverlässige Partnerschaften, geprägt von Vertrauen und offener, ehrlicher Kommunikation.

## 2. Wesentlichkeit

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

**Das Umfeld, in dem wir tätig sind:**

Wir produzieren nicht selbst, sondern handeln als spezialisiertes Großhandelsunternehmen für Hygienebedarf im Away-From-Home Bereich Produkte wie Handabtrocknungssysteme, Seifen und Desinfektionsmittel, Müllsäcke und Müllbeutel sowie Reinigungsprodukte, die einerseits Einfluß auf den ökologischen Fußabdruck unserer Kunden haben und sich andererseits auf das Wohl und die Gesundheit der Mitarbeitenden bzw. Waschraumnutzer auswirken. Hochwertige Handabtrocknungssysteme aus Papier werden von den Waschraumnutzern - wie zahlreiche Umfragen belegen - besonders geschätzt und erhöhen das Mitarbeiterwohl. Darüberhinaus wirken sie sich positiv auf die Gesundheitsvorsorge aus, da sie im Vergleich zu anderen Handabtrocknungssystemen deutlich mehr Bakterien und Viren beim Händetrocknen aufnehmen und im Vergleich zu Lufttrocknern die Umgebungsluft nicht kontaminieren.

Bei unserer Beschaffung achten wir auf Nachhaltigkeitsnachweise und Zertifikate: Ca. 65 % der von uns gehandelten Produkte stammen von Lieferanten, die ihre CSR-Maßnahmen und Ergebnisse vom weltweit größten Anbieter für Nachhaltigkeitsratings EcoVadis bewerten lassen. Weitere 5 % von einem Lieferanten, der zwar kein EcoVadis Rating durchlaufen hat, aber ansonsten sämtliche Nachhaltigkeitszertifikate besitzt und jährlich einen umfassenden Nachhaltigkeitsbericht unter Berücksichtigung der Vorgaben des UN Global Compact veröffentlicht. Wir liefern die von uns gehandelten Waren im Nahverkehr im Rhein-Ruhr-Gebiet mit eigenen LKWs aus und haben damit einen Einfluß auf den logistischen CO<sup>2</sup>-Ausstoß, den wir durch IT-optimierte Touren- und Auslastungsplanung zu minimieren versuchen. Darüber hinaus achten wir auf eine moderne Fahrzeugflotte mit möglichst geringen Emissionen.



Alle LKWs sind mit der Dieselschnitztechnologie BlueTec ausgestattet. Dabei handelt es sich um die effizienteste Technik zur Erfüllung der Emissionsvorschriften EU5 sowie EU6 für Nutzfahrzeuge. Bei BlueTec verbinden sich ökologische Anforderungen mit ökonomischen Aspekten. Gegenüber der davor gültigen EU3-Norm sind mindestens 80 Prozent weniger Partikel und bis zu 60 Prozent weniger Stickoxide im Abgas. Gleichzeitig verbrauchen BlueTec-Fahrzeuge zwischen 2% und 5% weniger Dieselschnitzkraftstoff. Bei einer durchschnittlichen Laufleistung von 400.000 Kilometern entspricht dies einer Einsparung von 1.500 bis 2.000 Liter Kraftstoff pro Jahr und einer Reduzierung des CO<sup>2</sup>-Ausstoßes um ca. 5,3 t pro LKW und Jahr. Da der CO<sup>2</sup>-

Ausstoß unserer LKW-Flotte im Rahmen unserer CO<sup>2</sup>-Bilanz der größte Posten ist, haben wir darauf ein besonderes Augenmerk und verfolgen die technischen Entwicklungen der LKW-Hersteller – ob Wasserstoff- oder Elektroantrieb – mit großem Interesse.

Bei der Beschaffung der von uns gehandelten Waren achten wir darauf, dass die Produktionsstätten möglichst nah an den Verbrauchsmärkten liegen und soweit es mengen- und ortsbezogen möglich und wirtschaftlich sinnvoll ist, lassen wir in Strecke ohne Zwischeneinlagerungen direkt vom Produktionsbetrieb zum verbrauchenden Kunden ausliefern.

Wir arbeiten ausschließlich in Deutschland und bewegen uns daher auf einem sehr hohen Nachhaltigkeitsniveau in Bezug auf Gesetzgebung und gelebte Praxis.

### **Unsere Nachhaltigkeitsauswirkungen in der Inside-Out-Perspektive:**

Die von uns gehandelten Produkte wirken durch ihre Herstellung und Logistik vor allem auf den Nachhaltigkeitsaspekt Ressourcennutzung. Ihre konkrete Auswahl und Anwendung beeinflusst die Nachhaltigkeitsaspekte Mitarbeiterwohl und Mitarbeitergesundheitvorsorge.

#### **- Nachhaltigkeitsaspekt Ressourcennutzung:**

Durch unsere Sortimentsauswahl in Bezug auf Produkte und Hersteller und die daraus resultierende Beratung verbrauchender Unternehmen und Organisationen im Away-From-Home Markt haben wir einen gewissen Einfluß darauf, ressourcensparende und das Mitarbeiterwohl fördernde Produkte zu unterstützen, wie z.B. „Katrin Clean & Green“, „TORK Peak Serve“, „TORK Smart One“, hülsenloses Toilettenpapier von TORK, die SATINO-Produkte von WEPA Professional mit einem hohen Anteil an Recyclingfasern oder auch die ECONatural-Linie von Lucart aus recycelten Getränkekartons sowie Kreislaufsysteme wie TORK Paper Circle. Damit tragen wir durch die Konzentration auf Papierprodukte zur Gesundheitsförderung im Allgemeinen und durch die Auswahl der o.g. Produkte zur CO<sup>2</sup>-Vermeidung im Speziellen in unseren Absatzmärkten bei. Sowohl Metsä Tissue als Hersteller der Katrin – Produkte als auch Essity als Hersteller der TORK-Produkte gehören zu den 1% Unternehmen mit einer EcoVadis Platin-Zertifizierung.

Weitere wesentliche Lieferanten, von denen wir beziehen, zeichnen sich ebenfalls durch dokumentierte Zertifizierungen und Nachhaltigkeitsnachweise aus, so dass wir feststellen können, dass ca. 70 % unseres Beschaffungsvolumens aus sehr nachhaltiger Lieferkette resultiert.

Der Transport der von uns gehandelten Produkte aus den Herstellerfabriken zu uns und von uns zu unseren Kunden verursacht die wesentliche Ressourcennutzung in Rahmen unserer Geschäftstätigkeit: Im Rahmen der Beschaffung und Auslieferung unseres Produktsortiments fallen transportbedingte CO<sup>2</sup>-Emissionen an, die wir auf folgenden Wegen zu minimieren versuchen:

- 1) Wir beziehen bevorzugt aus Fabriken, die weniger als 500 km von unserem Zentrallager entfernt sind. Diese günstigen Anlieferwege stehen für ungefähr 2/3 unseres Beschaffungsvolumens.
- 2) Mit dem von uns eingesetzten Tourenplanungssystem Logo3 optimieren wir die Entfernungskilometer und Mengenauslastung unserer Auslieferfahrzeuge zugunsten eingesparter Emissionen. Nicht zuletzt trägt auch das Vertriebs- und Kundenbetreuungskonzept unseres Unternehmens „von innen heraus“, d.h. ohne

regelmäßige Außendienstbesuche beim Kunden zur Vermeidung unnötiger CO<sup>2</sup>-Emissionen bei. Vor-Ort-Besuche fanden schon vor der Pandemie nur aus berechtigten Anlässen in enger Abstimmung mit unseren Kunden statt.

- **Nachhaltigkeitsaspekt Mitarbeiterwohl und Mitarbeitergesundheit:**

Handabtrocknungssysteme aus Papier werden zum einen aufgrund ihres Komforts und der Schnelligkeit der Händetrocknung von unseren Kunden besonders geschätzt, wesentlich wichtiger, v.a. im Bereich des Gesundheitswesens - unserer größten Kundengruppe - ist es, dass Papier nachgewiesenermaßen deutlich mehr Viren und Bakterien nach dem Händewaschen aufnimmt und die Umgebungsluft in den Waschräumen nicht kontaminiert.

**Unsere Nachhaltigkeitsauswirkungen in der Outside-In-Perspektive:**

In den letzten Jahren hat die Sensibilität für Nachhaltigkeitsthemen bei unseren Kunden und Stakeholdern spürbar zugenommen. Neben der Pariser Klimakonferenz und der „Fridays` for Future“-Bewegung haben die mittlerweile auf allen Kontinenten spürbaren Auswirkungen des Klimawandels dazu geführt, dass Nachhaltigkeitsthemen aus den Randbereichen ins Zentrum des Geschehens rücken. Auch unsere Kunden fragen vermehrt Zertifikate und Nachhaltigkeitsbewertungen der von uns gehandelten Produkte sowie Nachhaltigkeitsberichte und CSR-/EcoVadis-Ratings unseres Unternehmens nach. Unternehmen, die diesen Anforderungen in der Zukunft nicht mehr nachkommen können / wollen, riskieren Umsatzverluste und Auslistungen bei Großkunden. Wir sehen diese Entwicklung als Chance und ergreifen seit 2011 konkrete Maßnahmen, um im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsmanagements die Schonung der Ressourcen im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit stetig zu verbessern und bestmögliche Beiträge auf dem Wege zur Klimaneutralität zu leisten. Durch Nachhaltigkeitsberichterstattungen auf unserer Website, in Nachhaltigkeitsnewslettern, durch Ratings und nicht zuletzt durch diese DNK-Berichterstattung zwei Jahre bevor wir berichtserstattungspflichtig werden, stärken wir unsere Positionierung im Markt als "der nachhaltige Hygienepartner". Konkret erfassen wir seit dem Berichtsjahr 2018 unsere Scope 1-3-Emissionen und kompensieren alle nicht vermeidbaren Emissionen über zertifizierte Waldschutzprojekte. Seit 2020 lassen wir unsere CSR-Aktivitäten über EcoVadis zertifizieren. Auf Kundenwunsch folgten wir ebenfalls einer Registrierung und Hinterlegung unserer CSR-Bemühungen auf der Plattform „integrity next“. Im Rahmen der Heppendorfer Erklärung vom 01.07.2019 sind wir gemeinsam mit weiteren rund 100 Unternehmen dem gemeinsamen Aufruf des BSKI und der drei Industrie- und Handelskammern im rheinischen Revier gefolgt und gründeten bei der Auftaktveranstaltung im Forum Heppendorf in Elsdorf die „Industriallianz für REGIONALE ENERGIESICHERHEIT (IARES)“. Die Teilnehmer fordern mit der „Heppendorfer Erklärung“, Klimaschutz mit Energiesicherheit zu verbinden und die Energiewende aktiv mitzugestalten und zu helfen, dass sie zu einem Erfolg werde. Im Zuge dessen haben wir unsere schon 2011 auf den Hallendächern unseres zentralen Standorts im Kölner Westen installierte Photovoltaikanlage mit einer Kapazität von 96 kW um 39,44 kW erweitert und einen Stromspeicher mit einer Kapazität von 67,2 kW installiert, um den selbst erzeugten Solarstrom noch effektiver nutzen zu können. Aus dem Umgang mit den oben beschriebenen Nachhaltigkeitsthemen ergeben sich aus unserer Sicht für unser Unternehmen weitere Chancen in der Kundenbindung und

Neukundengewinnung, aber auch in der Fachkräftegewinnung, da wir feststellen, dass Familienunternehmen, die Nachhaltigkeit "leben" und in ihrer DNA haben, von bestehenden und neuen Mitarbeitenden in Bezug auf eine sinnvolle Beschäftigung besonders geschätzt werden. Spezifische Risiken sehen wir in diesem Zusammenhang nicht.

### 3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Im folgenden zeigen wir unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsziele auf. Die Priorisierung wurde von der Geschäftsleitung in Abstimmung mit den wesentlichen Führungskräften festgelegt. Dabei wurden die Bereiche, auf deren Entwicklung wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit in besonderem Maße Einfluß nehmen können, priorisiert. Unsere mittel- und langfristigen Nachhaltigkeitsziele und deren Priorisierung:

#### **Im Bereich Ökonomie:**

Ein nachhaltiges Wirtschaften im ökonomischen Bereich hat für die Kurt Müller GmbH absolute Priorität. Es ist unser erstes Ziel, für unsere Mitarbeitenden, unsere Kunden, unsere Lieferanten, die Gesellschafter und die Gesellschaft ein sicherer, verlässlicher und wirtschaftlich stabiler Arbeitsgeber, Geschäftspartner und Steuerzahler zu sein. Daraus leiten sich die folgenden mittel- und langfristigen Ziele ab: Ein positives Geschäftsergebnis mit einer Umsatzrendite von mindestens 5%, eine Eigenkapitalquote von mindestens 50%, eine Vollständigkeit der internen Auditberichte, eine 100%ige Einhaltung der externen Audittermine im Rahmen unseres QM-Managements sowie ein Anteil der „roten Risiken“ im Rahmen unserer Risikoanalyse von null.

#### **Im Bereich Ökologie – Umwelt- und Klimaschutz:**

Wir setzen am Firmenstandort seit 2011 auf erneuerbare Energien und haben im Jahr 2021 über die PV-Anlage eine Autarkiequote von über 40% erreicht und einen Eigenverbrauch von ca. 75%. Diese Werte wollen wir mittel- und langfristig beibehalten und gegebenenfalls noch ausbauen. Der Ausbau ist abhängig von der weiteren Analyse der Anlageneffizienz und weiteren Möglichkeiten und Bedarfen vor Ort, die wir ab 2023 noch systematischer auswerten werden.

Da unsere Scope 2-Emissionen zu 54% auf unseren Ausliefer-Fuhrpark entfallen, haben wir darauf ein besonderes Augenmerk und haben mittlerweile alle LKWs auf BlueTec umgestellt.

Dabei handelt es sich um die effizienteste Technik zur Erfüllung der Emissionsvorschriften EU5 sowie EU6 für Nutzfahrzeuge. Bei BlueTec verbinden sich ökologische Anforderungen mit ökonomischen Aspekten. Gegenüber der davor gültigen EU3-Norm sind mindestens 80% weniger Partikel und bis zu 60% weniger Stickoxide im Abgas. Gleichzeitig verbrauchen BlueTec-Fahrzeuge zwischen 2% und

5% weniger Dieselmotorkraftstoff. Bei einer durchschnittlichen Laufleistung von 400.000 Kilometern entspricht dies einer Einsparung von 1.500 bis 2.000 Liter Kraftstoff pro Jahr und einer Reduzierung des CO<sup>2</sup>-Ausstoßes um ca. 5,3 t pro LKW und Jahr. Im Sommer 2022 fand ein erster Test mit einem elektrobetriebenen LKW statt. Leider liegen die Anschaffungskosten noch bei ca. 250% im Vergleich zu konventionellen Dieselmotoren.

Für den PKW-Bereich haben wir 2022 zwei Elektro-Ladestationen auf dem Firmengelände installiert und zwei erste Elektro-Fahrzeuge angeschafft.

**Mittel- und langfristiges Ziel** ist es, den Anteil an Elektrofahrzeugen sukzessive im Rahmen der technologischen Weiterentwicklung auszubauen und unsere gesamten **CO<sup>2</sup>-Emissionen bis 2030** im Vergleich zum Startjahr unserer Erhebungen und Messungen (= 2018) **um 50% zu senken**.

Ein weiteres Ziel in diesem Bereich ist die Reduzierung des Papierverbrauchs durch eine zunehmende Umstellung auf digitale Bestellungen und Geschäftsabwicklung. In diesem Zusammenhang hat sich der Anteil elektronischer Rechnungen, der im Jahr 2019 bei 57% lag auf mittlerweile 65,2% in 2021 entwickelt, d.h. 2/3 der Rechnungen werden digital abgewickelt. **Mittelfristiges Ziel bis zum Jahr 2025 ist es, auf 80% zu kommen.**

#### **Im Bereich soziale Verantwortung:**

##### **Personal:**

In diesem Bereich liegt unsere Priorität auf dem Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden. Es ist unser oberstes Ziel einen stets anzupassenden Mix an Maßnahmen und Angeboten zu offerieren, die zur Gesundheit und zum Wohlergehen unserer Belegschaft beitragen. Wir betrachten dabei jährlich folgende Ziele und Kennzahlen:

- die Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle,
- die Krankenquote,
- die Umsetzungsquote des Schulungsplans,
- unsere Bewertung als Arbeitgeber auf kununu,
- die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit,
- die Fluktuation und
- das Durchschnittsalter.

Die detaillierte Zielsetzung und Zielerreichung ist in Punkt 7 „Kontrolle“ ausgeführt.

##### **Sortimentsgestaltung und Überwachung der Lieferkette:**

In diesem Bereich legen wir höchste Priorität auf eine nachhaltige Sortimentsgestaltung und sehen es als unsere Aufgabe, unseren Kunden eine wirtschaftliche Nachhaltigkeitsberatung zu bieten, um durch den Einsatz nachhaltiger Produkte zur Senkung der CO<sup>2</sup>-Emissionen beizutragen.

Wir haben im Jahre 2004 (wiederkehrendes Ziel in unseren jährlich stattfindenden Strategie-Meetings) damit begonnen, Mittel und Maßnahmen zu definieren, um einfaches Krepp-Handtuchpapier systematisch durch höherwertige, nachhaltige Tissue-Papiere zu ersetzen. Denn bei einfachem Krepp-Handtuchpapier werden zur Trocknung der Hände durchschnittlich 5-7 Blatt Papier benötigt im Gegensatz zu 1-2

Blatt bei Tissue-Papier. Darüber hinaus fördern die Ausgabemechanik der Spender und die Art der Faltung von einfachem Papier eine unnötig hohe Ausgabemenge, so dass der Verbrauch unverhältnismäßig erhöht wird. Die wirtschaftliche Folge ist, dass das pro Blatt günstige Papier in Bezug auf die effektiven Kosten pro Handabttrocknung viel schlechter abschneidet als höherwertiges Interfold Papier bzw. Rollenhandtuch-Systeme, bei denen der Nutzer jeweils nur ein Blatt sauber und verbrauchsoptimiert aus dem Spender erhält.

Seit 2005 liegt der Umsatzanteil von höherwertigem Handtuchpapier über dem ursprünglich sehr stark volumenmäßig, v.a. bei Ausschreibungen nachgefragten einfachen Papier. Seither konnten wir den Anteil stets ausbauen und unseren Kunden nachhaltigere Konzepte vorzustellen und die Vorteile dieser Produkte unter Umwelt-, Verbrauchs- und Wirtschaftlichkeitsaspekten nahebringen. In diesem Zusammenhang arbeiten wir sehr eng mit unseren strategischen Lieferanten Metsä Tissue und Essity zusammen, die beide jeweils als ausgesprochen nachhaltige Unternehmen ausgezeichnet und zertifiziert sind und jeweils zu den 1% Unternehmen mit einer EcoVadis Platin- Auszeichnung gehören. Aber auch der italienische Marktführer Lucart mit seinen EcoNatural- Produkten aus recycelten Getränkekartons und die wesentlichen Hygienepapierhersteller Kimberly Clark, Wepa und Sofidel, von denen wir unsere Waren beziehen, sind Vorbilder in ihren Nachhaltigkeitsanstrengungen. Alle unsere Lieferanten erhalten unsere Lieferanten-Charta als Verhaltenskodex ausgehändigt und unterzeichnen diese, d.h. 100% unserer Lieferanten bekennen sich zu den Grundsätzen des UN Global Compact, der ILO und den Leitprinzipien der OECD.

**Unser Ziel-Controlling** wird durch die Leitung des Nachhaltigkeitsteams im Rahmen des jährlichen QM-Audits über das Formular Prozesskennzahlen/-ziele durchgeführt.

**Unsere Nachhaltigkeitszielsetzung in Bezug auf die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (wie in Punkt 1 beschrieben fokussieren wir uns in erster Linie auf die folgenden SDGs):**

**Ziel 3 Gesundheit und Wohlergehen:**

Mit unserem Ziel, in der Produkt- und Systemberatung hochwertige, verbrauchsarme und damit nachhaltige Produkte zu fokussieren tragen wir zur Gesundheits- und Wohlfühlverbesserung bei unseren Kunden im Away-From-Home Bereich bei.

**Ziel 4 Hochwertige Bildung:**

Durch unsere Aus- und Weiterbildungsaktivitäten unterstützen wir eine hochwertige Bildung unserer Mitarbeitenden.

**Ziel 5 Geschlechtergleichheit:**

Wir fördern und belohnen unsere Mitarbeitenden nach Leistung und Ergebnis unabhängig von ihrer Geschlechter- oder sonstigen Zugehörigkeit.

**Ziel 6 Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen:**

In unserer Funktion als Großhandelsunternehmen achten wir darauf, auf die Qualität der Waschräume unserer Kunden positiven Einfluss zu nehmen und bei unserer Beschaffung bevorzugt mit den Herstellern zusammenzuarbeiten, die in ihren Fabriken und Produktionsprozessen Wasserverbräuche, die Wasseraufbereitung und die Qualität der Abwässer optimieren.

**Ziel 12 Nachhaltiger Konsum und Produktion:** Gemeinsam mit unseren Kunden, Lieferanten, Mitarbeitenden und allen anderen Geschäftspartnern bieten wir bevorzugt

nachhaltige Produkt- und Kreislaufkonzepte an.

**Ziel 13 Maßnahmen zum Klimaschutz:** Wir investieren seit 2010 in alternative Energiequellen, um unseren Ressourcenverbrauch und die einhergehenden Umweltauswirkungen zu minimieren. Wir streben eine Autarkiequote beim selbstproduzierten Strom von mindestens 40% an.

**Ziel 15 Leben an Land:** Seit 2018 erfassen wir alle wesentlichen CO<sup>2</sup>-Emissionen, die durch unsere Geschäftstätigkeit entstehen und dokumentieren diese über die ClimatePartner – Plattform. Bis zum Jahre 2030 wollen wir unsere Emissionen im Vergleich zum Startjahr der Erfassung um 50% senken.

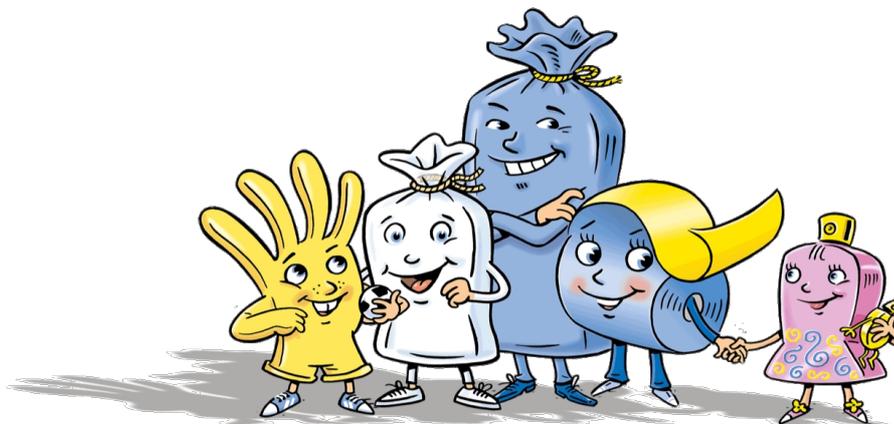
**Ziel 16 Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen:** Wir unterstützen ausgewählte kulturelle, soziale und sportliche Einrichtungen in unserer Kommune und in unserem Umfeld mit Spenden und Sachleistungen (u.a. über den Internationalen Hilfsfonds).

**Ziel 17 Partnerschaften zu Erreichung der Ziele:** Zur Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele setzen wir auf langfristige, zuverlässige Partnerschaften auf Lieferantenebene.

## 4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Die Kurt Müller GmbH ist ein spezialisiertes Großhandelsunternehmen für Hygienebedarf mit einem ausgewählten Sortiment von ca. 4100 Artikeln.



Entlang der Wertschöpfungskette, die die von uns gehandelten Produkte durchlaufen, betrachten wir zunehmend in Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten und Kunden die im folgenden aufgeführten Nachhaltigkeitsaspekte. Da die Kurt Müller GmbH ausschließlich in Deutschland tätig ist und mehrheitlich von in Deutschland bzw. der EU produzierenden, zertifizierten, strategischen Lieferanten bezieht, ergeben sich

entlang der Wertschöpfungskette keine weitreichenden sozialen und ökologischen Risiken. Unser Risikomanagement haben wir unter Kriterium 6 Regeln und Prozesse beschrieben.

**Sortimentsmanagement:**

Wir achten auf die Aufnahme und Forcierung umweltschützender und ressourcenschonender Produkte. Unser nachhaltiges Sortiment wächst seit einigen Jahren kontinuierlich und die Mehrzahl der von uns gehandelten Produkte ist ökologisch zertifiziert. Wir arbeiten aktuell daran, den genauen Prozentsatz sichtbar zu machen und zu erheben.

**Einkauf / Beschaffung:**

Unser Einkaufsteam stellt sicher, dass wir nahezu ausschließlich von langjährigen strategischen und wesentlichen Lieferanten beziehen, die wie in Punkt 3 Ziele beschrieben, höchsten Nachhaltigkeitsansprüchen gerecht werden.

Alle unsere Lieferanten erhalten unsere Lieferanten-Charta als Verhaltenskodex und bestätigen mit dessen Unterzeichnung die Einhaltung sämtlicher CSR- und nachhaltigkeitsrelevanter Standards. Da unser Beschaffungsmarkt oligopolistisch strukturiert ist und wir von einer überschaubaren Anzahl an festen, langjährigen Lieferanten beziehen, die EcoVadis Platin-Auszeichnungen oder vergleichbare Zertifikate vorweisen können, treten keine sozial-ökologischen Probleme im Verlauf der Lieferketten auf. Darüber hinaus stehen wir mit unseren Lieferanten im regelmäßigen Austausch und Dialog zur kontinuierlichen Verbesserung der gemeinsamen Nachhaltigkeitsleistungen und Ergebnisse.

**Vertrieb:**

Unsere Vertriebsteams unterstützen ihre Kunden bei der Auswahl und Beschaffung nachhaltiger Produkte, die zu mehr Wirtschaftlichkeit, weniger Ressourcenverbrauch, besserer Verträglichkeit (z.B. Hautschutz) und besserer Arbeitssicherheit (z.B. Einmalhandschuhe oder FFP2-Masken) beitragen. Zu allen Produkten, die dies erfordern, werden den Kunden Sicherheitsdatenblätter zum digitalen Download und bei Bedarf analog zur Verfügung gestellt.

**Logistik:**

Wir sind ein Großhandelsunternehmen mit eigener Logistik. Dies bedingt, dass unser Fuhrpark – solange es noch keine wirtschaftlichen Alternativen zum Dieselantrieb gibt – aktuell für 54% unserer Emissionen steht. Durch den Einsatz von BlueTec in Verbindung mit den regelmäßigen Schulungen und Weiterbildungen im Rahmen der BKrFQG für LKW-Fahrer optimieren wir die Verbräuche im Rahmen der Möglichkeiten. Wir sind in regelmäßigem Austausch und Dialog mit den LKW-Herstellern, um alternative Antriebsmethoden direkt nach deren Verfügbarkeit testen zu können. So fand im Sommer 2022 ein erster Test mit einem Elektro-LKW statt. Auch die Verfügbarkeit von Antrieben auf Basis von grünem Wasserstoff verfolgen wir gewissenhaft. Zur Touren- und Auslastungsoptimierung nutzen wir eine Software, die eine auswertbare Übersicht zu den benötigten und eingesetzten Ressourcen bietet und damit hilft, unnötige Emissionen zu vermeiden. Darüber hinaus überprüft diese Software auch die Einhaltung der Sozialvorschriften und Arbeitszeiten.

**Entsorgung:**

Wir achten auf die Entsorgung und Recyclingfähigkeit unserer verwendeten

---

Materialien und arbeiten dabei mit einem in unserem Gewerbegebiet direkt gegenüberliegenden Entsorgungsunternehmen zusammen. Dieser Entsorger ist in Kreislaufwirtschaftsprojekten aktiv und sammelt u.a. die von uns separat gesammelten Handtuchpapiere in den einzelnen Waschräumen, die in Zusammenhang mit unserer Teilnahme am Kreislaufsystem TORC Paper Circle unseres Lieferanten Essity (als erster und bislang einziger Handelspartner überhaupt) anfallen.

Alle Prozesse, Verfahren, Ziele und Handlungsanweisungen entlang unser Wertschöpfungskette werden im Rahmen unseres Qualitäts-Managementsystems nach der Norm ISO 9001 – 2015 regelmäßig überwacht und überprüft.

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

**Unser Nachhaltigkeitsteam** hat sich unter Leitung von Marion Müller formiert. In der Vergangenheit – startend mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung im Rahmen unserer Teilnahme bei den European Business Awards in Jahre 2013 – waren alle relevanten Nachhaltigkeitsthemen (Strategie, Kontrolle und Analyse) bei der Geschäftsleitung verantwortlich zugeteilt. Alle Berichte, Analysen, Strategieerstellung und Einführung von Kontrollmechanismen wurden von Marion Müller – als verantwortliche Prokuristin für den Themenbereich Nachhaltigkeit erstellt.



Im November 2021 haben wir im Rahmen eines Workshops zum Thema Nachhaltigkeit bereichs- und hierarchieübergreifend unsere Nachhaltigkeitsstrategie, unser nachhaltiges Produktangebot und unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten in Bezug auf Ökologie, Ökonomie und Soziales diskutiert und Handlungsvorschläge definiert. Startend im Dezember 2021 bis Mai 2022 haben Laura Fauck, Lena Bolha und Marion Müller an einem Workshop zur Berichterstattung nach dem DNK teilgenommen. In der Folge haben wir folgende Verantwortlichkeiten für Nachhaltigkeit im Unternehmen festgelegt:

#### **Zuständigkeit Berichterstattung nach DNK / UNGlobalCompact**

##### **Fortschrittsbericht:**

Laura Fauck, Lena Bolha, Marion Müller

##### **Aufbau von Nachhaltigkeitsexperten im Vertrieb:**

Jonas Priel, Melanie Landmann, Moritz Sturm, Nicole Steinhausen

##### **Aufbau von Nachhaltigkeitsexperten im Einkauf:**

Michael Richter und Lydia Wolf

##### **Datenexperten aus der Buchhaltung:**

Sandra Fischer und Andrea Unterstell

## 6. Regeln und Prozesse

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

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist im geschäftlichen Alltag – wie folgt – verankert: **Alle Mitarbeitenden folgen gemeinsamen Verhaltensregeln, die in unserem [Code of Conduct](#) beschrieben und zusammengefasst wurden:** Dabei stellt unser Code of Conduct einen Leitfaden für die Kurt Müller GmbH dar und gilt deshalb für alle Mitarbeitenden gleichermaßen. Im Einzelnen richtet er sich an die oberste Leitung, die Führungskräfte, alle unsere Beschäftigten und unsere Lieferanten. Er repräsentiert zum einen den Anspruch an uns selbst, den darin aufgeführten Werten und Grundsätzen gerecht zu werden und signalisiert zugleich nach außen ein verantwortungsvolles Verhalten gegenüber unseren Geschäftspartnern, Kunden und Mitarbeitenden.

**Verpflichtung der Unternehmensleitung:** Die Kurt Müller GmbH sieht sich in der Pflicht, ökonomisch, sozial und umweltbewusst zu handeln und ist bestrebt, ihre Geschäfte kompetent und auf ethisch moralischer Grundlage zu betreiben und in allen Märkten, in denen sie tätig ist, einen fairen Wettbewerb zu betreiben. Hierzu zählen wir die Einhaltung der geltenden Gesetze und die Akzeptanz von Kartellverboten bzw. Wettbewerbsbeschränkungen. Wir vermeiden es, uns gegenüber Kunden, Lieferanten oder Wettbewerbern unzulässige Vorteile zu verschaffen.

**Umsetzung und Durchsetzung:** Die Kurt Müller GmbH verpflichtet sich, die erforderlichen Anstrengungen zu unternehmen, um den in diesem Code of Conduct beschriebenen Grundsätzen und Werten gerecht zu werden.

Alle **Lieferanten** verpflichten sich, den Grundsätzen und Verhaltensregeln, wie wir sie in unserer **Lieferantencharta** beschrieben haben, zu folgen und bestätigen dies durch ihre Unterschrift. Grundsätzlich können wir in diesem Zusammenhang anmerken, dass die Struktur der Lieferanten, von denen wir unsere Waren beziehen, fast ausschließlich in Europa produzieren, in Bezug auf ihre Nachhaltigkeitsbilanzen und stetigen Verbesserungen vorbildlich agieren und zu den zertifizierten Vorreitern ihrer Branche zählen. Unsere Regeln, Prozesse und Standards werden im Rahmen der [DIN EN ISO Norm 9001:2015](#) incl. Prozesskennzahlen sowie Stakeholder- und Chancen-Risiko-Analysen einmal jährlich extern auditiert und dazwischen zweimal jährlich intern.

Arbeitssicherheits- und Gefährdungsbeurteilungen werden von unserem ASA-Team in regelmäßigen Sitzungen und Begehungen mit externer Fachunterstützung i.d.R. 4 mal im Jahr durchgeführt.

Der Nachhaltigkeitsjury der European Business Awards haben wir unsere Aktivitäten im Jahre 2013 zur Evaluierung eingereicht und wurden als „National Winner“ Germany ausgezeichnet. Im Jahre 2020 haben wir uns erstmalig dem CSR-Rating von EcoVadis unterzogen und ohne dafür externe Expertise und Kapazitäten einzusetzen konnten

wir auf Anhieb eine Bronze-Auszeichnung erreichen, die sich 2021 in ein Ergebnis „kurz vor Silber“ verbessert hat. Wir erfassen im 4. Jahr unsere CO<sup>2</sup>-Emissionen auf der ClimatePartner-Plattform und konnten von 2018 bis 2021 unsere Emissionen trotz erweiterter Flächennutzung und Ausbau der LKW-Flotte um 9,25 % reduzieren.

## 7. Kontrolle

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

Im Rahmen des Qualitätsmanagementsystems der Kurt Müller GmbH werden zum Ende eines jeden Kalenderjahres Prozesskennzahlen erhoben, mit der Zielvorgabe für das entsprechende Jahr abgeglichen und daraus abgeleitet wiederum Ziele für das Folgejahr gesetzt. Die Daten werden dabei von den jeweiligen Fachbereichen in enger Abstimmung mit den QM-Verantwortlichen erhoben, nach dem 4-Augen-Prinzip überprüft und im Auditprozess auch von den externen Prüfern auf Plausibilität und Sinnhaftigkeit geprüft und bewertet. Dabei stehen folgende Nachhaltigkeitsziele im Fokus:

### **Leistungsindikatoren / Prozesskennzahlen zum Themenkomplex Umwelt:**

Über ClimatePartner lässt die Kurt Müller GmbH jährlich ihren Corporate Carbon Footprint (CCF) in Anlehnung an die Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (GHG Protocol) erstellen. Der CCF ist ein wichtiger Baustein für die Entwicklung einer weiterführenden Klimaschutzstrategie. Durch die Analyse des Carbon Footprints ist es möglich, Reduktionspotenziale und -hebel zu identifizieren, entsprechende Maßnahmen zu entwickeln und Klimaschutzziele zu definieren. Zur Abgrenzung verschiedener Emissionsquellen unterscheidet das GHG Protocol zwischen drei Kategorien („Scopes“): In Scope 1 werden alle CO<sup>2</sup>-Emissionen ausgewiesen, die direkt durch das bilanzierende Unternehmen gesteuert werden können (direkte CO<sup>2</sup>-Emissionen). Hierunter fallen die Verbrennung fossiler Brennstoffe (mobil und stationär), CO<sup>2</sup>-Emissionen aus chemischen und physikalischen Prozessen sowie Kältemittelleckagen aus Klimaanlage. In Scope 2 werden indirekte CO<sup>2</sup>-Emissionen ausgewiesen, die durch die Verbrennung fossiler Brennstoffe während der Produktion von Strom, Wärme, Kälte und Dampf bei externen Energieversorgern verursacht werden. Durch den Ausweis in einer separaten Kategorie wird eine Doppelzählung beim Vergleich von CO<sup>2</sup>-Emissionen unterschiedlicher Unternehmen vermieden. Alle übrigen CO<sup>2</sup>-Emissionen, die nicht der direkten unternehmerischen Kontrolle unterliegen, werden in Scope 3 ausgewiesen (andere indirekte CO<sup>2</sup>-Emissionen). Hierunter fallen z.B. CO<sup>2</sup>-Emissionen, die mit Produkten und Dienstleistungen verbunden sind, die durch

das bilanzierende Unternehmen in Anspruch genommen oder verarbeitet werden. Entsprechend den Vorgaben des GHG Protocol ist der Ausweis der CO<sup>2</sup>-Emissionen in den Kategorien Scope 1 und Scope 2 obligatorisch, in der Kategorie Scope 3 dagegen freiwillig. Konkret erheben wir die folgenden Emissionen:

1. Gasverbrauch
2. Stromverbrauch
3. Kraftstoffverbräuche
4. Nachfüllmengen an Kältemittel (falls erforderlich)
5. Gesamtgewicht entsorgter Hausmüll
6. Wasserverbrauch
7. Flüge und
8. Bahnfahrten

#### **Leistungsindikatoren / Prozesskennzahlen zum Themenkomplex Produkte / Beschaffung / Lieferketten:**

Bei der Auswahl und Zusammenstellung der von uns gehandelten Produkte achtet unser Sortimentsmanagementteam auf ökologische Aspekte, ressourcenschonende Produktionsverfahren und Recycling-Prozesse. Ein paar konkrete Beispiele: Die Eco Natural-Produkte des italienischen Herstellers Lucart werden aus Zellulosefasern aus dem Recycling von Getränkekartons hergestellt. Unser Bestellvolumen in 2017 (erstes Jahr der systematischen Erfassung) hat dazu beigetragen, dass 5.212.678 l Getränkekartons wiederverwendet werden konnten und der CO<sup>2</sup>-Ausstoss um 136 t verringert werden konnte. Dies konnten wir bislang Jahr für Jahr steigern und in erfassten 10 Monaten vom 01.04.21 bis 01.02.22, d.h. einem sogar kürzeren Betrachtungszeitraum mehr als eine Verdoppelung der Werte erreichen: 11.296.031 l Getränkekartons wurden wiederverwendet und der CO<sup>2</sup>-Ausstoss um 295 t verringert. Darüber hinaus sind wir der erste und bislang einzige Team Tork Partner, der an seinem Standort im November 2020 das Kreislaufsystem von Tork PaperCircle® eingeführt hat. In unseren Firmen-Waschräumen werden ca. 360 kg Papierhandtücher p.a. separat gesammelt und dem Recycling-Prozess zugeführt. Das ist zwar nicht die große Menge, aber nach dem Motto „Kleinvieh macht auch Mist“ sehen wir hier vor allem unsere Vorbildfunktion. Darüber hinaus ist es für alle Vertriebsmitarbeitenden hilfreich, nachhaltige Konzepte, die wir im Angebot haben, auch selbst in der Praxis zu erleben. Von unseren strategischen Lieferantenpartnern Metsä Tissue (Marke KATRIN) und Essity (Marke TORK), die jeweils mit der EcoVadis Platin-Medaille ausgezeichnet sind, beziehen wir fast die Hälfte der von uns gehandelten Produkte, aber auch alle anderen Lieferanten haben einen sehr hohen Nachhaltigkeitsstandard.

#### **Leistungsindikatoren / Prozesskennzahlen zum Themenkomplex Mitarbeiter / Arbeitssicherheit / Soziales:**

Im Rahmen unseres QM-Systems erfassen wir jährlich die Anzahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle, die Krankenquote, die Umsetzung des Schulungsplans, die Bewertung, die wir als Arbeitgeber bei kununu erhalten, die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit, die Fluktuation und das Durchschnittsalter, um den

demographischen Wandel stets im Auge zu haben.

Prozess	Kennzahl	Größe / Einheit	Zielvorgabe 2021	Status 2021	Zielvorgabe 2022	Maßnahmen/ Ressourcen/Bewertung
Arbeitsicherheit	Meldepflichtige Arbeitsunfälle	Angaben in Stück	0	1	0	Regelmäßige AS-Schulungen und Einsatz von Elektro-Armeisen, um Arbeitsunfälle zu vermeiden. Im Berichtsjahr gab es lediglich eine unsystematische Verletzung.
	Krankenquote	Angaben in Prozent	<4,5	4,97	<4,5	Die Krankenquote liegt mit 4,9% unter dem Branchenvergleichswert "Großhandel" mit 5,4%.
Personal und Schulung	Umsetzung Schulungsplan	Angabe in Prozent	100	100	100	Bedarfsorientierte Schulungsplanung, u.a. im Rahmen der Mitarbeitergespräche, Einführung "Academy Fridays"
	Arbeitgeberbewertung auf Kununu	1- max. 5	4	4,2	4	Ab einer Bewertung von 3,5 wird das Label "Top-Company" vergeben, die Kurt Müller GmbH liegt deutlich darüber
	durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	Angaben in Jahren	8	7,47	8	Nachhaltigkeit und Perspektiven im Familienunternehmen, u.a. Verzicht auf Zeitverträge
	Fluktuation = Abgänge	Anzahl	8	7	8	Die Fluktuationsquote in deutschen Unternehmen lag 2020 im Durchschnitt bei 16%, wir liegen nur bei ca. 8%
	Durchschnittsalter	Angaben in Jahren	<40	42	<40	guter Ausgleich zwischen jung und alt

### Leistungsindikatoren / Prozesskennzahlen zum Themenkomplex Ökonomie / wirtschaftliche Sicherheit:

Im Rahmen unseres Controllings ermitteln wir monatlich die klassischen betriebswirtschaftlichen Kennzahlen im Vergleich zum Vorjahr. In Bezug auf die wirtschaftliche Sicherheit verfügt die Kurt Müller GmbH über eine hohe Eigenkapitalquote und eine sehr gute Bonitätsbeurteilung, die den Zugang zu zusätzlichem Fremdkapital erheblich erleichtern würde, falls zukünftig Bedarf dafür bestehen sollte.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

### CSR, d.h. unsere Verantwortung gegenüber Natur, Umwelt, Mitarbeitern, Geschäftspartnern und der Gesellschaft ist in der DNA unseres Familienunternehmens verinnerlicht:

Die drei Säulen Ökologie, soziale Verantwortung und Ökonomie greifen bei uns ineinander.

Wir nehmen unsere Verantwortung ernst und handeln entsprechend:

Nachhaltiges, auf langfristige Ziele ausgelegtes Wirtschaften, eine ausgewogene Arbeits-/Freizeit-Balance, eine offene, menschliche Kommunikation sind für uns neben ökologischen, unsere Natur und Umwelt schonenden Maßnahmen, ein wesentliches Anliegen. In unserem Code of Conduct haben wir die Werte und Grundsätze, die für unser Denken und Handeln richtungweisend sind, zusammengefasst.

Eine transparente Kommunikation verbunden mit verantwortungsbewusstem Handeln sind uns ausgesprochen wichtig und machen uns zu einem berechenbaren Arbeitgeber, Geschäftspartner und Lieferanten. Als Nachhaltigkeits- und Marketingverantwortliche wurde Marion Müller in ihrer Ausbildung an der Universität Mannheim Ende der 1980er Jahre stark geprägt von Hans Raffée, der als Professor

der Betriebswirtschaftslehre mit seinen Veröffentlichungen "Marketing und Umwelt" sowie "Marketing und Ethik" und seinen Exkursionen mit Studierenden nach Maria Laach seiner Zeit weit voraus war, und schon in den 80er Jahren lehrte, dass Management in erster Linie Verantwortung bedeutet. Diese Erkenntnis prägt die Werte, Grundsätze und Verhaltensnormen der Kurt Müller GmbH als verantwortungsvolles Familienunternehmen. Bei der Auswahl und Zusammenstellung der von uns gehandelten Produkte achtet unser Sortimentsmanagement auf ökologische Aspekte, ressourcenschonende Produktionsverfahren und Recycling-Prozesse. Seit 2020 lassen wir unsere CSR-Aktivitäten von EcoVadis bewerten. Unsere strategischen Lieferantenpartner Metsä Tissue und Essity sind mit EcoVadis-Platinmedaillen ausgezeichnet, die nur ganz wenigen Unternehmen zuteil wird. Zusätzlich sind wir auch auf der Nachhaltigkeitsplattform [Integrity Next](#) registriert. Seit 2020 sind wir Unterzeichner des UNGlobalCompact und seit 2019 klimaneutrales Unternehmen. Seit 2011 generieren wir einen Großteil des von uns verbrauchten Stroms auf unseren Hallendächern und seit 2019 stellen wir über einen zusätzlichen Stromspeicher vor Ort sicher, dass noch mehr eigenproduzierter Strom ohne Transportverluste vor Ort verbraucht werden kann. Wir müssen in erster Linie die derzeit noch nicht vermeidbaren CO<sup>2</sup>-Emissionen unserer Ausliefer-LKWs kompensieren. Dies tun wir transparent und nachvollziehbar über den Klimaschutzdienstleister ClimatePartner.

## 8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Für das Erreichen unserer Nachhaltigkeitsziele haben wir weder ein Vergütungssystem noch ein nicht-monetäres Anreizsystem eingerichtet und dies ganz bewusst, da wir der Auffassung sind, dass nachhaltiges Denken und Handeln im Familienunternehmen selbstverständlich sind und unsere Nachhaltigkeitsziele in allen Bereichen und Teams mit voller Überzeugung verfolgt und gelebt werden.

Alle gemeinsam tragen wir gesellschaftliche Verantwortung und setzen uns dafür ein, dass sich unsere Nachhaltigkeitsbilanz Jahr für Jahr verbessert.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
- i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
  - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
  - iii.** Abfindungen;
  - iv.** Rückforderungen;
  - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Die Kurt Müller GmbH bietet ihren Mitarbeitenden und Führungskräften eine nachvollziehbare, leistungsgerechte und wettbewerbsfähige Vergütung über dem gesetzlichen Mindestlohn.

Die Basis der Lohn- und Gehaltsfindung sowie variabler Vergütungen richtet sich unabhängig von Geschlecht und Herkunft nach den Kriterien Leistung, Komplexität der Aufgaben, Verantwortung, Bedeutung der Funktion für das Unternehmen sowie Qualifikation und Erfahrung der Mitarbeitenden.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Es werden keine zentralen Daten erhoben und es findet keine öffentliche Berichterstattung statt. Vergütungsentscheidungen werden generell vertraulich behandelt.

## 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Wir erstellen jährlich eine Stakeholder-Analyse, in der wir alle wesentlichen Anspruchsgruppen der Kurt Müller GmbH hinsichtlich ihrer Interessen und deren Bedeutung für und Einfluss auf uns betrachten. Wir beschreiben daraus entstehende Chancen und Risiken und wie wir mit unseren Stakeholdern umgehen. Unsere wesentlichen Anspruchsgruppen sind dabei unsere Kunden, Lieferanten und unsere Mitarbeitenden.

**Stakeholder Kunden:** Unsere Vertriebsteams sind mit unseren Kunden in regelmäßigem Kontakt und Austausch. Abteilungsübergreifend arbeiten wir daran, Bestellprozesse und Services stetig zu optimieren. Um weitere Verbesserungspotenziale zu erkennen, haben wir standardisierte Feedback- und Bewertungsmöglichkeiten über unsere Website eingerichtet. Darüber hinaus führen wir in regelmäßigen Abständen Kundenzufriedenheitsumfragen durch und arbeiten an wertschätzender Kundenbindung.

**Stakeholder Lieferanten:** Mit unseren strategischen und wesentlichen Lieferanten sind wir in regelmäßigem Austausch und Kontakt. Wir betreuen Großkunden gemeinsam, schließen Rahmenverträge ab, vergeben Produktionsvolumina für Eigenmarken und führen gemeinsame Marketing- und Nachhaltigkeitsinformationen zugunsten unserer Kunden und Interessenten aus.

**Stakeholder Mitarbeitende:** Wir führen regelmäßige Mitarbeitergespräche, bieten regelmäßige Weiterbildungsmöglichkeiten und stetige Verbesserungen der Arbeitsbedingungen (u.a. flexible Arbeitszeiten, Home Office Möglichkeiten, vergünstigte Mittagstischangebote, betriebliche Altersvorsorge und betriebliche Zusatz-Krankenversicherungen, Firmenfahrzeuge und JobRad). Es besteht ein betriebliches Vorschlagswesen und die Möglichkeit, sich in „Zukunfts-Workshops“, u.a. zum Thema Nachhaltigkeit einzubringen. Zur Förderung des guten Miteinanders finden regelmäßige gemeinsame Grillaktionen, ein Sommerfest und eine gemeinsame Weihnachtsfeier statt.

Als weitere Stakeholder haben wir unsere **„unmittelbare Nachbarschaft“**, **„Kommune / Kreis / Öffentlichkeit, Bürger und Verbände“**, **„Staat und Behörden“**, **„Eigentümer“**, **„Banken“** sowie **„Wettbewerber“** definiert. Mit allen Anspruchsgruppen sind wir in regelmäßigem Kontakt. In der Kommune unterstützen wir Sport- und Kulturvereine, im Kreis haben wir bei der ReLoad-Studie der

Wirtschaftsförderung mitgewirkt. Bzgl. Staat und Behörden führen wir einen offenen, vertrauensvollen Dialog, laden Behördenvertreter anlaßbezogen ein und führen regelmäßige AS-Begehungen und ASA-Sitzungen durch. Die Eigentümerstruktur bietet Sicherheit und sorgt für eindeutige, schnelle Entscheidungen. Durch ein hohes Eigenkapital besteht eine weitestgehende Unabhängigkeit von Banken. Wir beobachten und analysieren regelmäßig die Märkte, in denen wir tätig sind und tauschen uns anlaßbezogen mit Mitbewerbern auf Messen, in Gremien und auf Lieferantenevents aus.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:
- i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
  - ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Von Jahr zu Jahr verstärkt sich das Nachhaltigkeitsbewusstsein vor allem bei unseren Kunden und Mitarbeitenden. Durch die schon im Jahre 2014 erfolgte Auszeichnung als „National Winner“ in der Kategorie Nachhaltigkeit im Rahmen der European Business Awards, die große Auswahl an nachhaltigen Hygienepapierprodukten und die Entscheidung, das Unternehmen klimaneutral zu stellen, haben dazu beigetragen, dass wir von unseren Stakeholdern als nachhaltiges Unternehmen wahrgenommen werden.

Die zum zweiten Mal durchgeführte positive Bewertung unserer CSR-Aktivitäten durch EcoVadis, die Veröffentlichung einer Nachhaltigkeitsbroschüre in 2020, der Beitritt zum UNGlobalCompact und die regelmäßige Berichterstattung zu Nachhaltigkeitsthemen auf unserer Website haben zusätzliches Vertrauen bewirkt. Unsere Lieferanten, die in erster Linie der in Bezug auf Nachhaltigkeit besonders vorbildlichen Hygienepapierbranche angehören, haben auch im Berichtsjahr ihre Maßnahmen zur Verbesserung der CO<sup>2</sup>-Bilanz in Bezug auf Produkt-, Konzeptangebote, nachhaltige Herstellung und nachhaltige Logistik intensiviert.

Wir nehmen diese Themen und Produkte interessiert auf und forcieren unsere entsprechenden Informationen und Angebote gegenüber unseren Kunden in direkten Gesprächen, über unsere Website und spezielle Nachhaltigkeits-Newsletter. Zahlreiche Kunden haben Zugänge zu unseren Ergebnissen und Beiträgen auf den Nachhaltigkeits-Plattformen EcoVadis und integrity next nachgefragt und erwarten mit Interesse diesen DNK-Bericht. Unsere Personalabteilung und Geschäftsleitung kommt

den Wünschen der Mitarbeitenden nach nachhaltigem Pendeln zur Arbeit entgegen, indem Elektroladestationen auf dem Firmengelände installiert und erste Elektro-Firmenfahrzeuge angeschafft wurden. Darüber hinaus werden seit diesem Sommer Fahrräder über den Dienstleister JobRad angeboten. Wann immer es sinnvoll ist, wird unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten auch mobiles Arbeiten gefördert. Auf diesem Wege werden wir im Rahmen der nächsten Erfassung unserer CO<sup>2</sup>-Emissionen im Bereich Scope 3 noch weitere Verbesserungen realisieren können.

## 10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Die Bereiche Vertrieb, Marketing und Einkauf arbeiten stetig an der Verbesserung des nachhaltigen, höherwertigen und wirtschaftlicheren System-Sortiments in engem Beratungsaustausch mit unseren Kunden und den jeweils zum Einsatz kommenden wesentlichen Lieferanten. Für besonders nachhaltige und CO<sub>2</sub>-sparende Produkte und Kreislaufsysteme, bieten die jeweiligen Hersteller Vergleichsrechnungen zu konventionellen Produkten / Systemen an, die den Prozentsatz des eingesparten Materials aufzeigen und unseren Kunden als Entscheidungshilfe dienen. Höherwertige, nachhaltige Waschräumeysteme tragen immer zu einer Reduzierung des Materialverbrauchs und Abfallvolumens bei und erhöhen den Hygienestandard und das Wohlbefinden der Nutzer.



Verbesserungen im Hygienestandard zur Erhöhung der Gesundheitsvorsorge haben sich vor allem in der und durch die Corona-Pandemie verstärkt. Inwieweit wir zukünftig soziale und ökologische Wirkungen der wesentlichen Produkte noch besser ermitteln können, werden wir mit unserem Nachhaltigkeitsteam in Zusammenarbeit mit unseren wesentlichen Lieferanten im Laufe der nächsten 12 Monate besprechen. Vertriebsbezogen hat unser Unternehmen schon immer auf eine Außendienstorganisation verzichtet und statt dessen nur anlassbezogen Kundenbesuche durch die Vertriebsmitarbeitenden durchgeführt. Infolge der Corona-Pandemie wurden Kunden- und auch Lieferantentermine ausschließlich CO<sup>2</sup>-, zeit- und kostensparend über Video-Konferenzen wahrgenommen. Zu diesem Zweck wurden

alle Mitarbeitenden, die davon betroffen waren, mit zusätzlichen Laptops ausgestattet.

Mitarbeitende aus allen Unternehmensbereichen haben mit Interesse an unserem ersten Nachhaltigkeits-Workshop im November 2021 teilgenommen, sich bereit erklärt, im übergreifenden Nachhaltigkeitsteam mitzuwirken und an einer internen Nachhaltigkeitsweiterbildung im Rahmen unserer Academy Fridays im April diesen Jahres teilgenommen.

Innovationsprozesse und Verbesserungsvorschläge werden zudem im Rahmen unseres QM-Managements gefördert und regelmäßig initiiert. Im Verwaltungs- wie im Lagerbereich hängen Ideenkästen, in die Vorschläge in Papierform eingereicht werden können. Der meist gewählte Weg ist allerdings über eine entsprechende Email an die Personalabteilung. Eingehende Vorschläge werden über die Personalabteilung mit der Geschäftsleitung bzw. in den regelmäßigen Teamleiter-Meetings besprochen, bewertet und - wenn sinnvoll – umgesetzt. Die Ergebnisse werden in den jährlich erhobenen Prozesskennzahlen und -zielen erhoben und dokumentiert.

Ca. 75% der von uns gehandelten Produkte beziehen wir von unseren strategischen bzw. wesentlichen Lieferanten, mit denen wir seit Jahren partnerschaftlich zusammenarbeiten.

Diese vertrauensvolle Zusammenarbeit, die sich unter anderem in Beiratstätigkeiten bei Metsä Tissue, einer langjährigen Team Tork Partnerschaft bei Essity und engen, vertriebsstrategischen Zusammenarbeiten mit allen anderen strategischen und wesentlichen Lieferanten ausdrückt, führt dazu, dass nachhaltige

Innovationsprozesse auf der Herstellerseite schon sehr frühzeitig geteilt und gemeinsam in den Markt eingeführt werden können. Seit diesem Jahr informieren wir unsere Kunden 3 bis 4 mal im Jahr über Nachhaltigkeitsinnovationen auf Herstellerseite. Aktuell haben wir mit BlackSatino GreenGrow Hygienepapierprodukte unseres Lieferanten Wepa in unser Sortiment aufgenommen, die mit 100% grünem Strom, ohne Chemie und unter Nutzung der besonders schnell nachwachsenden Miscanthus-Pflanze hergestellt werden. Die Miscanthus-Pflanze, auch Elefantengras genannt, stellt keine hohen Anforderungen an Böden, verbessert die Bodenqualität sogar und fördert die Biodiversität. Die Lebenszyklusanalyse dieser Produkte sieht eine Reduktion des ökologischen Fußabdrucks gegenüber holzbasierten Frischfaser-Hygieneprodukten in Höhe von 65%. Geschäftsleitung, Einkauf und Mitglieder unseres Nachhaltigkeitsteams aus dem Vertrieb werden Mitte Oktober im Rahmen dieser Produktneueinführung auch an einer Miscanthus-Feldbegehung teilnehmen.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

### Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Finanzanlagen werden grundsätzlich zu 100% in Zusammenarbeit mit den Hausbanken nach ESG-Kriterien überprüft.

# KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

## Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

### 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Als Großhandelsunternehmen mit eigener LKW-Flotte verbraucht die Kurt Müller GmbH vor allem die nachstehenden Ressourcen in der folgenden Rangliste (vgl. Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12):

- **119.814 Liter Kraftstoff (Diesel und Benzin)** für Warenlogistik – aktuell ca. 54% der erfassten Emissionen, in geringerem Umfang für die Anfahrt der Mitarbeitenden – ca. 23%
- **100.193 kWh Strom und 63.808 kWh Gas / Wärme** für die Ausübung der Geschäftstätigkeit im Büro- und Lagerbereich (IT Prozesse, Facility Management, Beleuchtung und Klimatisierung, Flurförderfahrzeuge und Ladestationen)
- **4.912 kg Kunststoffe und 12.496 kg Kartonnagen** für Kommissionierung und Warenversand
- **879.303 Blatt Papier** für die analoge Geschäftstätigkeit
- **1.026 m<sup>3</sup> Wasser** für die Waschräume und Teeküchen

Aus den hier genannten Ressourcen berechnen wir über das Portal des Klimaschutzdienstleisters ClimatePartner einmal im Jahr die Scope 1-3 Emissionen des Unternehmens (vgl. Kriterium 13).

Unsere Sortimentsgestaltung und unsere Vertriebsarbeit führen indirekt zu Ressourcenverbräuchen bei den Herstellern und v.a. bei unseren Kunden, die durch die Förderung ökologischer Alternativen, Systeme und Kreislaufkonzepten in vielen Fällen reduziert werden können (vgl. Kriterium 10).

## 12. Ressourcenmanagement

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

### **Umweltschutz**

Umweltschutz und Nachhaltigkeit sind uns wichtig, deshalb betreiben wir eine Photovoltaikanlage auf unseren Hallendächern, investierten 2019 in einen zusätzlichen Stromspeicher und erreichen damit eine sehr hohe Autarkiequote, die an sonnigen Tagen nahezu 100% erreicht.

Darüber hinaus statten wir unsere Ausliefer-LKWs mit der BlueTec-Technologie aus, um den CO<sup>2</sup>-Ausstoß zu minimieren. Unsere Handelsprodukte wählen wir ebenfalls nach Umwelt- und Nachhaltigkeitskriterien aus.

Die wesentlichen, indirekten Umweltrisiken unserer Geschäftstätigkeit resultieren aus der Belastung von Böden, Luft und Wasser im Rahmen der Herstellung, der Logistik, dem Verbrauch und der Entsorgung der von uns gehandelten Produkte. Daher wählen wir unsere strategischen Lieferanten und das Sortiment der gehandelten Produkte sehr bewusst aus und weisen in der Beratung unserer Kunden auf die Vorzüge und Vorteile nachhaltiger Systeme in besonderem Maße hin. Bislang haben wir uns in diesem Zusammenhang lediglich qualitative Globalziele gesetzt. Konkrete Zielsetzungen gilt es im Rahmen einer künftigen Strategieformulierung noch festzulegen. Aus aktueller Perspektive können wir feststellen, dass unsere strategischen Lieferanten ausgesprochen umweltbewusst sind. So gewinnt Metsä Tissue mit der Marke KATRIN, deren größter Abnehmer wir in Deutschland sind, nahezu 100% des verarbeiteten Zellstoffs aus zertifizierten Wäldern, wobei nur 10% des weltweiten Waldbestands überhaupt zertifiziert ist. Für jeden gefälltten Baum pflanzt Metsä 4 neue Setzlinge, so dass die finnischen Wälder dabei sogar um 30% mehr als die Holzfällung beträgt, wachsen.

Darüber hinaus sind wir ein wesentlicher Absatzmittler der ebenfalls besonders nachhaltig produzierten Marke TORQ von Essity. Essity führt das WWF-Umweltranking der größten europäischen Tissue-Produzenten an und hat mit TORQ Paper Circle® ein innovatives Rücknahme- und Recyclingsystem für gebrauchte Papierhandtücher eingeführt. Als erster Team TORQ Partner führten wir an unserem Unternehmensstandort das Kreislaufsystem von TORQ PaperCircle® ein, das die CO<sup>2</sup>-Bilanz der diesen Recyclingservice nutzenden Unternehmen um mindestens 40% senkt und die Abfallmenge – verglichen mit anderen Methoden der Abfallentsorgung – um spürbare 20% reduziert. Vom italienischen Marktführer Lucart beziehen wir Hygienepapiere, die aus den Fasern von Getränkekartons in einem innovativen Recyclingverfahren gewonnen werden und damit ebenfalls einen nennenswerten

Beitrag zur Reduktion des CO<sup>2</sup>-Ausstosses erbringen.

2020 erstellten wir erstmals eine Nachhaltigkeitsbroschüre, ließen unsere CSR-Aktivitäten von EcoVadis bewerten und erhielten auf Anhieb eine Bronze-Auszeichnung.

Unsere CO<sup>2</sup>-Emissionen erfassen und dokumentieren wir seit 2019 (für das Berichtsjahr 2018) über ClimatePartner. ClimatePartner ist Lösungsanbieter im Klimaschutz für Unternehmen und unterstützt Kunden bei der Berechnung, Reduktion und beim Ausgleich von CO<sup>2</sup>-Emissionen.

Unsere 24 Auslieferungsfahrzeuge stehen dabei trotz moderner Dieseldieseltechnologie in Verbindung mit BlueTec für ca. 54 % unserer CO<sup>2</sup>-Emissionen. Wir kompensieren diese und alle anderen nicht verzichtbaren Emissionen über ein zertifiziertes Waldschutzprojekt und dürfen uns damit seit 2019 durchgängig „klimaneutrales Unternehmen“ nennen. Im Schritt der Kompensation der Emissionen wird ein Sicherheitsaufschlag von 10% auf die Carbon-Footprint-Ergebnisse angesetzt. Damit sollen eventuelle Unsicherheiten bei den der CO<sup>2</sup>-Bilanz zugrundeliegenden Daten mit abgedeckt und das Unternehmen somit sicher klimaneutral gestellt werden.

Unsere gesamten Emissionen lagen für das Berichtsjahr 2018 bei 659,3 t bzw. 8,68 t pro Mitarbeiter, für 2019 bei 643,9 t bzw. 7,58 t pro Mitarbeiter, für 2020 bei 609,4 t bzw. 6,85 t pro Mitarbeiter und für 2021 bei 598,4 t bzw. 6,58 t pro Mitarbeiter.

Das entspricht einer bisherigen Reduktion von 24 % pro Mitarbeiter. In Bezug auf den Umsatz liegen die Werte bei 13,54 t pro 1 Mio EUR Umsatz für 2018, 12,08 t pro 1 Mio EUR Umsatz in 2019, 10,75 t pro 1 Mio. EUR Umsatz in 2020 und 12,06 t pro 1 Mio. EUR Umsatz in 2021.

Im Vergleich zu von Statista erhobenen Werten deutscher Unternehmen liegen wir mit diesen Werten am unteren Rand.

Die zugrunde liegenden Corporate Carbon Footprints weisen alle Emissionen als CO<sup>2</sup>-Äquivalente aus, d.h. dass in den Berechnungen neben CO<sup>2</sup> auch die sechs weiteren im Kyoto-Protokoll reglementierten Treibhausgase berücksichtigt werden: Methan, Lachgas, Schwefelhexafluorid, Fluorkohlenwasserstoffe und Stickstofftrifluorid. Diese werden in das Treibhauspotential von CO<sup>2</sup> umgerechnet und bilden somit CO<sup>2</sup>-Äquivalente.

In der Vergangenheit haben wir uns nur das qualitative Ziel einer stetigen Emissionsreduktion und noch keine konkreten, quantitativen Ziele in Bezug auf unser Ressourcenmanagement gesetzt. Wir haben lediglich die wesentlichen Verbräuche, die zu Emissionen führen erfasst, über das ClimatePartner-Portal ausgewertet und die Verbrauchsreduktionen im Nachhinein ermittelt. Für die Zukunft setzen wir uns das Ziel, bis zum Jahr 2030 unsere CO<sup>2</sup>-Emissionen um 50% im Vergleich zu 2018 (Basisjahr) zu reduzieren, d.h. wir streben einen Wert von 4,34 t pro Mitarbeiter bzw. 6,77 t pro 1 Mio EUR Umsatz an.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
  - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Im Berichtszeitraum 2021 wurden folgende Materialien verwendet:

Geschäftspapier	Blatt	Anteil
Frischfaserpapier	879.303	100%
Recyclingpapier	-	
Gesamt	879.303	100%

Da wir nur sehr wenig Papier verbrauchen und der Verbrauch durch weitere Digitalisierungsmaßnahmen weiter sinken wird, setzen wir kein extra zu beschaffendes Recyclingpapier ein, sondern das von unseren Kunden hauptsächlich nachgefragte Frischfaserpapier mit EU-Ecolabel und FSC-Zertifizierung aus unserem bestehenden Sortiment. Auch vor dem Hintergrund, dass Recyclingpapier nicht unendlich (i.d.R. nur 7 mal) recycelt werden kann, ziehen wir für unsere geringen Einsatzzwecke Frischfaserpapier vor, welches wir nach der Nutzung dem Recyclingprozess uneingeschränkt zuführen können.

Verbrauchsmengen Verpackungsmaterial	in Kilogramm
Kunststoffe	4.912,10
Kartonagen	12.469,28

---

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b.** Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
  - i.** Stromverbrauch
  - ii.** Heizenergieverbrauch
  - iii.** Kühlenergieverbrauch
  - iv.** Dampfverbrauch
- d.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
  - i.** verkauften Strom
  - ii.** verkaufte Heizungsenergie
  - iii.** verkaufte Kühlenergie
  - iv.** verkauften Dampf
- e.** Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
- f.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- g.** Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Im Folgenden werden die Energieverbräuche unterteilt nach Kraftstoff, Strom und Wärme aufgeführt. Die zur Berechnung herangezogenen Daten basieren auf den Verbrauchsaufstellungen aus den Rechnungen der einzelnen Versorger und werden im Rahmen der Treibhausgasbilanzierung über ClimatePartner erfasst (vgl. Kriterium 13).

Energieverbräuche nach Verbrauchsart	in KWh
Kraftstoff (Diesel) aus nicht erneuerbaren Quellen für den Fuhrpark	1.174.177
Strom	100.193
Wärme	63.808
<b>Gesamt</b>	<b>1.338.178</b>

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

Im Vergleich zum Vorjahr ist der Kraftstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen für den Fuhrpark um 7,5% zurückgegangen. Das lag in erster Linie an pandemiebedingten Umsatzrückgängen, die weniger Auslieferungen nach sich zogen. Insgesamt sind die Energieverbräuche lediglich um 1,8% zurückgegangen. Das lag vor allem an einer zu geringen Stromerfassung im Jahr 2020, die in 2021 korrigiert wurde und nicht mehr korrekt abzugrenzen war. Um der Notwendigkeit in der Buchhaltung nicht mehr nur die monetären Werte, sondern auch die Verbräuch zu erfassen, gerecht zu werden, werden wir im Buchungssystem ein zusätzliches Feld nutzbar machen, um künftig, die Erfassung und Auswertung der Verbräuche zu erleichtern. Da wir die CO<sup>2</sup>-Emissionen über ClimatePartner dokumentiert haben, können wir diese Entwicklung im Zeitverlauf seit 2018 transparent aufzeigen (siehe Kriterium 13).

<b>Entwicklung der CO<sup>2</sup>-Emissionen der Kurt Müller GmbH im Zeitverlauf</b>				
	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
	in Tonnen	in Tonnen	in Tonnen	in Tonnen
<b>Scope 1</b>	410,6	392,1	365,3	324,2
<b>Scope 2</b>	23,8	28,2	15,1	39,2
<b>Scope 3</b>	225	223,6	229	235
<b>Gesamt</b>	<b>659,4</b>	<b>643,9</b>	<b>609,4</b>	<b>598,4</b>
<b>Reduktion vs. 2018</b>		<b>-2,35%</b>	<b>-7,58%</b>	<b>-9,25%</b>

Die Reduzierung ist dabei sowohl auf diverse aktive Maßnahmen auf Unternehmensseite als auch auf die COVID 19 Pandemie zurückzuführen. Umsatzrückgänge durch ein Home Office Gap, die Arbeit von eigenen Mitarbeitenden im Home Office, die eingeschränkte Mobilität und vermehrte virtuell stattfindende Kunden- und Lieferantentermine haben dazu geführt, dass diverse Verbräuche, u.a. der Kraftstoffverbrauch zurückgegangen sind. Der Mehrverbrauch bei Scope 2 im Jahr 2021 ist auf eine fehlerhafte Ablesung und damit zu geringe Erfassung im Jahr 2020 zurückzuführen, die dann erst im Jahre 2021 erfolgt ist.

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

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

**i.** Oberflächenwasser;

**ii.** Grundwasser;

**iii.** Meerwasser;

**iv.** produziertes Wasser;

**v.** Wasser von Dritten.

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

**i.** Oberflächenwasser;

**ii.** Grundwasser;

**iii.** Meerwasser;

**iv.** produziertes Wasser;

**v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des  
Gesamt Volumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

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

**i.** Süßwasser ( $\leq 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (Total  
Dissolved Solids (TDS)));

**ii.** anderes Wasser ( $> 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

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

Als Handelsunternehmen verbrauchen wir kein Wasser für unsere Geschäftstätigkeit,  
d.h. der Verbrauch an Wasser an unserem Unternehmensstandort bezieht sich  
lediglich auf den Betrieb unserer Waschräume und den Betrieb der Teeküchen.

**Der gesamt Wasserverbrauch lag im Jahr 2021 bei 1.026 m<sup>3</sup>.**

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

**b.** Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Entstehender Abfall wird getrennt gesammelt und über zertifizierte Entsorgungsfachbetriebe entsorgt bzw. hauptsächlich dem Recycling zugeführt. Es fällt kein gefährlicher Abfall an.

Abfallart	in Tonnen	Anteil
gefährlicher Abfall	0	0%
ungefährlicher Abfall	44,46	100%
Gesamt	44,46	100%
Recycling	39,06	88%
Wiederverwendung	-	-

## 13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

In 2019 haben wir erstmals für das Berichtsjahr 2018 eine Treibhausgasbilanz auf Basis des GHG Protocol über das Portal des Klimaschutz-Dienstleisters [ClimatePartner](#) erstellt. Dabei weisen die vorliegenden Corporate Carbon Footprints alle Emissionen als CO<sub>2</sub>-Äquivalente aus. Das heißt, dass in den Berechnungen neben CO<sub>2</sub> auch die sechs weiteren im Kyoto-Protokoll reglementierten Treibhausgase berücksichtigt werden: Methan (CH<sub>4</sub>), Lachgas (N<sub>2</sub>O), Schwefelhexafluorid (SF<sub>6</sub>), Fluorkohlenwasserstoffe (FKW und H-FKW) und Stickstofftrifluorid (NF<sub>3</sub>). Diese werden in das Treibhauspotential von CO<sub>2</sub> umgerechnet und bilden somit CO<sub>2</sub>-Äquivalente (CO<sub>2</sub>e).

Insgesamt wurden durch die Geschäftsaktivitäten am Unternehmensstandort in

Pulheim-Brauweiler Emissionen in Höhe von 598,9 t CO<sub>2</sub> verursacht. Davon sind 324,16 t CO<sub>2</sub> (54,1%) direkte Emissionen (Scope 1), 39,2 t CO<sub>2</sub> (6,6%) entfallen auf indirekte Emissionen durch leitungsgebundene Energie (Scope 2) und 235,5 t CO<sub>2</sub> (39,3%) auf Scope 3-Emissionen. Die größte Emissionsquelle stellt der Posten Fuhrpark (54,1%) dar. Der zweitgrößte Posten sind die Emissionen für die Anfahrt Mitarbeiter mit 23,2%. An dritter Stelle stehen mit 12,6% die Emissionen aus dem Posten Vorkette Fuhrpark. Seit Beginn der Datenerhebung (Basisjahr 2018) haben wir mit dem Berichtsjahr 2021 unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen insgesamt um 9,25% senken können und pro Mitarbeiter um 24%.

Wir haben uns das Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2030 unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen um 50% im Vergleich zu 2018 als Basisjahr zu reduzieren, d.h. wir streben einen Wert von 4,34 t pro Mitarbeiter an (vgl. dazu auch Punkt 12 Ressourcenmanagement).

Nachfolgend ist eine Übersicht über den Corporate Carbon Footprint der Kurt Müller GmbH für das Jahr 2021 dargestellt.

### CCF Ergebnistabelle: Corporate Carbon Footprint 2021

Gesamtergebnis für den Zeitraum 01.2021 - 12.2021

Emissionsquellen	kg CO <sub>2</sub>	%
<b>Scope 1</b>	<b>324.160,48</b>	<b>54,1</b>
Direkte Emissionen des Firmenfuhrparks	324.160,48	54,1
Fuhrpark	324.160,48	54,1
<b>Scope 2</b>	<b>39.231,20</b>	<b>6,6</b>
Eingekaufter Strom für den Eigenbedarf <sup>3</sup>	26.280,09	4,4
Strom (stationär)	26.280,09	4,4
Strom (Fuhrpark)	0,00	0,0
Eingekaufte Wärme, Dampf und Kühlung für den Eigenbedarf	12.951,11	2,2
Wärme (eingekauft)	12.951,11	2,2
<b>Scope 3</b>	<b>235.502,68</b>	<b>39,3</b>
Anfahrt Mitarbeitende	147.987,71	24,7
Anfahrt Mitarbeitende	139.143,01	23,2
Home Office	8.844,70	1,5
Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	87.423,07	14,6
Vorkette Fuhrpark	75.331,88	12,6
Vorkette Strom	9.874,50	1,6
Vorkette Wärme	2.216,69	0,4
Geschäftsreisen	91,90	0,0
Bahn	91,90	0,0
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>598.894,36</b>	<b>100,0</b>

Im Fall einer Kompensation der Emissionen wird ein Sicherheitsaufschlag von 10 % auf das Gesamtergebnis erhoben. Damit werden potenzielle Unsicherheiten ausgeglichen, die sich bei der Erhebung und Verarbeitung der zugrunde liegenden Daten z.B. durch die Verwendung von Datenbankwerten, Annahmen oder Abschätzungen naturgemäß ergeben. Dadurch wird sichergestellt, dass alle entstandenen Emissionen innerhalb der Systemgrenzen kompensiert werden. Die zu kompensierende Menge an CO<sub>2</sub>-Emissionen beträgt somit insgesamt 658,7 t CO<sub>2</sub>.

#### **Emissionen durch unseren Fuhrpark in der Auslieferung:**

Die Emissionen im Bereich der Auslieferung werden vom Eigengewicht des Lkws, dem transportierten Warengewicht, der zurückgelegten Strecke, dem Fahrerverhalten und

der Motoreffizienz des Fahrzeugs beeinflusst. Dabei nutzen wir folgende Möglichkeiten zur Reduzierung der Verbräuche und Emissionen:

Die Fahrzeugflotte besteht ausschließlich aus verbrauchsarmen, modernen Dieselfahrzeugen, die zusätzlich mit der BlueTec-Technologie ausgestattet sind, mit welcher sich die Verbräuche und damit Emissionen um ca. 2-5% reduzieren lassen. Mit einer speziellen Planungssoftware optimieren wir die Tourenführung und LKW-Auslastung und tragen damit ebenfalls zur Reduktion von Verbräuchen und Emissionen bei. Unsere festangestellten, meist langjährig im Unternehmen tätigen und erfahrenden Fahrer nehmen regelmäßig an Fahrerschulungen zum Thema „verbrauchsoptimiertes Fahren“ teil. Bzgl. Motorenentwicklung verfolgen wir die Entwicklung der grünen Wasserstoff-Technologie und haben erste Probefahrten mit Elektro-LKWs durchgeführt.

Ziel ist es, in den nächsten Jahren die LKW-Flotte noch emissionsärmer aufzustellen. Dies ist aber abhängig von der wirtschaftlichen Verfügbarkeit alternativer Lösungen zum Dieselantrieb, der aktuell noch nicht abzusehen ist, weshalb wir hier auch noch kein quantifizierbares Ziel aufstellen können.

**Emissionen durch Mitarbeiterfahrten:**

Die Emissionen im Bereich der Mitarbeiterfahrten wollen wir durch eine Forcierung von spritsparenden Dienstwagen mit strengen CO<sup>2</sup>- Limits und die sukzessive Umstellung auf Elektro- und Hybridfahrzeuge sowie das JobRad-Angebot zunehmend reduzieren. Zwei Elektroladestationen wurden im Frühjahr 2022 auf dem Firmengelände installiert. Die ersten drei Elektro-Fahrzeuge wurden angeschafft, zwei weitere sind bestellt. Da sich unsere Außendienstaktivitäten schon immer auf ein notwendiges Minimum reduziert haben, werden wir in diesem Bereich keine wesentlichen Einsparungen erzielen können.

**Emissionen durch die Vorkette (v.a. Kraftstoffe):**

Auf die Emissionen durch die Vorkette haben wir keinen direkten Einfluß. Durch den regelmäßigen Austausch mit allen Stakeholdern der Vorkette wissen wir aber, dass deren Aktivitäten, Emissionen so weit wie möglich zu reduzieren, diszipliniert und zielgerichtet durchgeführt werden.

**Emissionen durch Stromverbrauch:**

Die Emissionen durch den Verbrauch elektrischer Energie reduzieren wir seit Installation der ersten Photovoltaikanlage im Jahr 2011 stetig. Wir gewinnen erneuerbare Energien über zwei PV-Anlagen und können die Energie seit Anschaffung eines Speichers im Jahr 2019 auch zwischenspeichern, um den gewonnenen Solarstrom in erster Linie ohne Transportverluste vor Ort zu verbrauchen.

An sonnigen Tagen sind wir damit nahezu autark. Schon in unserer CO<sup>2</sup>-Bilanz für 2020 zeigte sich, dass der in Scope 2 erfasste Stromverbrauch sich durch den Speicher im Vergleich zum Vorjahr reduziert hat.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c. Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i. der Begründung für diese Wahl;
  - ii. der Emissionen im Basisjahr;
  - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

In 2019 haben wir erstmals für das Berichtsjahr 2018 eine Treibhausgasbilanz auf Basis des GHG Protocol über das Portal des Klimaschutz-Dienstleisters ClimatePartner erstellt. Dabei weisen die vorliegenden Corporate Carbon Footprints alle Emissionen als CO<sub>2</sub>-Äquivalente aus. Das heißt, dass in den Berechnungen neben CO<sub>2</sub> auch die sechs weiteren im Kyoto-Protokoll reglementierten Treibhausgase berücksichtigt werden: Methan (CH<sub>4</sub>), Lachgas (N<sub>2</sub>O), Schwefelhexafluorid (SF<sub>6</sub>), Fluorkohlenwasserstoffe (FKW und H-FKW) und Stickstofftrifluorid (NF<sub>3</sub>). Diese werden in das Treibhauspotential von CO<sub>2</sub> umgerechnet und bilden somit CO<sub>2</sub>-Äquivalente (CO<sub>2</sub>e). Insgesamt wurden durch die Geschäftsaktivitäten der Kurt Müller GmbH am

Standort Pulheim-Brauweiler Emissionen in Höhe von 598,9 t CO<sub>2</sub> verursacht. Davon sind 324,16 t CO<sub>2</sub> (54,1%) direkte Emissionen (Scope 1). Diese lagen 2018 noch bei 410,6 t, in 2019 bei 392,1 t, in 2020 bei 365,3 t und in 2021 bei den o.g. 324,16 t. Die Scope 1-Emissionen konnten im Vergleich zum Berichtsjahr um 21% gesenkt werden. Zielführend war hierbei u.a. der konsequente Einsatz einer Logistiksoftware zur Optimierung der Touren und LKW-Auslastung und die regelmäßige Erneuerung der Auslieferflotte, so dass mittlerweile alle LKWs mit der verbrauchsreduzierenden BlueTec-Technologie ausgestattet sind.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

**b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

**c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.

**d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

**i.** der Begründung für diese Wahl;

**ii.** der Emissionen im Basisjahr;

**iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

**e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

**f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

**g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Wie bereits zuvor berichtet haben wir erstmals für das Berichtsjahr 2018 eine Treibhausgasbilanz auf Basis des GHG Protocol über das Portal des Klimaschutz-Dienstleisters ClimatePartner erstellt. Die vorliegenden Corporate

Carbon Footprints weisen alle Emissionen als CO<sub>2</sub>-Äquivalente aus. Von den durch die Kurt Müller GmbH am Standort Pulheim-Brauweiler verursachten Emissionen in Höhe von 598,9 t CO<sub>2</sub>, entfallen 39,2 t CO<sub>2</sub> (6,6%) auf indirekte Emissionen durch leitungsgebundene Energie (Scope 2). Die Scope 2 Emissionen bewegen sich seit 2018 (korrigiert um Ablesenachträge, die zu Schwankungen in der Zuordnung zu den jeweiligen Kalenderjahren führten) auf einem vergleichbar niedrigen Niveau bedingt durch die frühe Anschaffung einer Photovoltaikanlage auf den Hallendächern (in 2011) und deren Erweiterung incl. Speicher in 2019.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.

**b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.

**c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

**d.** Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

**e.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

**i.** der Begründung für diese Wahl;

**ii.** der Emissionen im Basisjahr;

**iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

**f.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

**g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die indirekten THG-Emissionen (Scope 3) werden ebenfalls wie zuvor beschrieben seit dem Basisjahr 2018 in einer Treibhausgasbilanz auf Basis des GHG Protocol über das Portal des Klimaschutz-Dienstleisters ClimatePartner erfasst, wobei ebenfalls alle Emissionen als CO<sub>2</sub>-Äquivalente ausgewiesen werden. Von den 2021 am Standort Pulheim-Brauweiler verursachten

Emissionen in Höhe von 598,9 t, entfallen 235,5 t CO<sub>2</sub> (39,3%) auf andere indirekte Emissionen, d.h. Scope 3. Diese liegen seit dem Basisjahr 2018 auf ähnlichem Niveau, haben sich aber in Bezug auf Mitarbeiterzahl und Umsatz leicht reduziert.

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

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Unsere gesamten CO<sub>2</sub>-Emissionen incl. CO<sub>2</sub>-Äquivalenten, d.h. Scope 1 bis Scope 3, lagen für das Berichtsjahr 2018 bei 659,3 t bzw. 8,68 t pro Mitarbeiter, für 2019 bei 643,9 t bzw. 7,58 t pro Mitarbeiter, für 2020 bei 609,4 t bzw. 6,85 t pro Mitarbeiter und für 2021 bei 598,4 t bzw. 6,58 t pro Mitarbeiter.

Das entspricht einer bisherigen Reduktion von 24 % pro Mitarbeiter. In Bezug auf den Umsatz liegen die Werte bei 13,54 t pro 1 Mio EUR Umsatz für 2018, 12,08 t pro 1 Mio EUR Umsatz in 2019, 10,75 t pro 1 Mio. EUR Umsatz in 2020 und 12,06 t pro 1 Mio. EUR Umsatz in 2021. Die THG-Emissionen konnten v.a. bei Scope 1 und Scope 2 durch die zuvor beschriebenen Maßnahmen im LKW-Flottenmanagement und der konsequenten Erweiterung der Photovoltaikanlage incl. Solarstromspeicher reduziert werden.

Im Vergleich zu von Statista erhobenen Daten deutscher Unternehmen liegen wir mit diesen Werten am unteren Rand der Vergleichsgruppen.

## Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

## Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

### 14. Arbeitnehmerrechte

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

Die Rechte unserer Mitarbeitenden in Bezug auf Informationen, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit sind uns wichtig. Neben der Selbstverständlichkeit, nationale Gesetze und die Prinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation ILO einzuhalten, haben wir folgende Prozesse und Maßnahmen installiert:

- Die Rechte auf Informationen werden durch regelmäßige Team-, Teamleiter-Meetings, anlaßbezogene Treffen und Informationsschreiben zu relevanten Themen und Neuerungen sichergestellt. Neue Mitarbeitende werden vor einem persönlichen Betriebsrundgang über eine Welcome-Mail vorgestellt und im Rahmen eines detaillierten Einweisungsplans über alle wichtigen Rechte und Beteiligungsmöglichkeiten in den Bereichen Personal, Arbeitsschutz, Qualitätsmanagement, IT / Datenschutz und im eigenen Arbeitsbereich informiert. Über unser betriebliches Vorschlagswesen und die Teilnahme an internen Strategie-Workshops bieten wir allen Arbeitnehmern zusätzliche Beteiligungsmöglichkeiten an.  
Generell achten wir in unserem Familienunternehmen sehr auf einen freundlichen und respektvollen Umgang miteinander, pflegen offene Türen und fördern das soziale Miteinander über regelmäßige Betriebsfeste.
- Die Rechte auf Gesundheitsschutz wahren wir, indem wir auf eine ausgewogene Work-Life-Balance achten, Obstkörbe, kostenlose Getränke, gesundes Essen, vergünstigte Fitness-Mitgliedschaften, JobRad, betriebsärztliche Angebote und eine zusätzliche private Krankenvorsorge- und Zahnersatzversicherung anbieten.
- Die Rechte auf Arbeitssicherheit werden durch regelmäßige Arbeitssicherheitssitzungen mit einem externen Arbeitssicherheitsingenieur, internen Sicherheitsbeauftragten, Personalabteilung und Betriebsarzt eingehalten. In diesem Zusammenhang finden regelmäßige

Arbeitssicherheitsschulungen statt und es werden Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt.

Alle genannten Prozesse und Verfahren werden im Rahmen unseres zertifizierten QM-Systems regelmäßig überprüft und auditiert. In diesem Zusammenhang erheben wir die folgenden Prozesskennzahlen und -ziele: Meldepflichtige Arbeitsunfälle (Zielvorgabe: 0) und die Krankenquote (Zielvorgabe: kleiner 4,5%) zum Thema Arbeitssicherheit. In den letzten beiden Jahren wurden jeweils 1 unsystematischer Arbeitsunfall gemeldet. Durch regelmäßige Arbeitssicherheitsschulungen und die Nutzung elektrischer Ameisen konnte die Zahl auf niedrigstem Niveau gehalten werden. Die Krankenquote lag in den beiden letzten Jahren im Zielkorridor mit 4,9% und 4,4% und unter dem Branchenschnitt im Großhandel mit 5,4%.

Die Beteiligung aller Mitarbeitenden fördern wir über regelmäßige Informationen und Schulungen zu Nachhaltigkeits- und CSR-Themen und die Einbindung sämtlicher Bereiche in die Nachhaltigkeits-Workshops und in das daraus entstandene Nachhaltigkeits-Team.

Zu den Risiken im Bereich der Arbeitnehmerrechte zählen Ausfälle durch Unfälle und Krankheiten, die durch Fehler in den Prozessen, Materialien oder fehlende Schulungen erfolgen. Diesen Risiken begegnen wir durch die zuvor genannten regelmäßigen Arbeitssicherheitsschulungen, Gefährdungsbeurteilungen und Prozessüberprüfungen.

Wir sind nur an einem Standort in Pulheim-Brauweiler in unmittelbarer Nähe zu Köln und nicht im Ausland tätig, daher entfällt die internationale Betrachtung. Es ergeben sich keine weiteren wesentlichen Risiken aus unserer Geschäftstätigkeit, die negative Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte haben könnten.

## 15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migrantinnen und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Die Gewährung von Chancengerechtigkeit, Vielfalt, angemessener Bezahlung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Integration sind in unserem Unternehmensselbstverständnis verankert, in unserem Code of Conduct beschrieben und werden gelebt.

### **Chancengerechtigkeit und Vielfalt:**

Bei der Kurt Müller GmbH hat jeder Mitarbeitende unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Nationalität, Hautfarbe, Alter, Aussehen oder privaten Vorlieben gleiche Chancen und Möglichkeiten. Toleranz ist neben Unabhängigkeit, Verantwortung und

Verlässlichkeit einer unserer wichtigsten Werte im Unternehmen. Daraus ergeben sich gelebte Vielfalt und Chancengerechtigkeit.

Wir geben regelmäßig Bewerberinnen aus schwierigen Situationen die Chance, sich über eine sinnstiftende Arbeit neu zu definieren und weiterzuentwickeln.

Aktuell sind Mitarbeitende aus sieben Nationen sowie zahlreiche deutsche Mitarbeitende mit Migrationshintergrund bei uns beschäftigt. Der Anteil der weiblichen Mitarbeitenden liegt bei ca. 35%, der Anteil der weiblichen Führungskräfte bei 13%.

Aufgrund der vergleichsweise geringen Fluktuation und generell geringen Grundgesamtheit scheint es uns wenig sinnvoll, quantitative Ziele zu setzen.

Die nächste Generation der Gesellschafter unseres Unternehmens, die sich derzeit in der betriebswirtschaftlichen Ausbildung befinden, ist zu 100% weiblich.

**Angemessene Bezahlung:**

Die Kurt Müller GmbH bietet ihren Mitarbeitenden eine leistungsgerechte und wettbewerbsfähige Vergütung über dem gesetzlichen Mindestlohn. Gehaltsfindung und fallweise Prämienvereinbarungen erfolgen nach den Kriterien: Leistung, Komplexität der Aufgaben, Verantwortung, Bedeutung der Funktion für das Unternehmen sowie Erfahrung des / der Mitarbeitenden. Darüber hinaus erhalten die Mitarbeitenden Urlaubs- und Weihnachtsgeld, vermögenswirksame Leistungen, nach einem Jahr Betriebszugehörigkeit Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge und nach drei Jahren eine zusätzliche private betriebliche Krankenzusatz-Versicherung. Darüber hinaus bieten wir einige Zusatzleistungen u.a. vergünstigte Fitnessclub-Mitgliedschaften, Zugang zu Corporate Benefits und JobRad an.

**Familie und Beruf:**

Wir bieten unseren Mitarbeitenden, wo immer es möglich ist, flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten und Teilzeitarbeitsplätze. Darüber hinaus werden anfallende Kosten für die Kindergartenbetreuung im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten übernommen. Generell orientieren sich unsere Arbeitszeiten strikt an den gesetzlichen Vorgaben. Gegebenenfalls anfallende Überstunden werden finanziell oder durch Freizeit ausgeglichen.

**Integration:**

Über eine Zusammenarbeit mit dem CJD Berufsbildungswerk (Christliches Jugenddorfwerk Deutschland gemeinnütziger e.V.) in Frechen integrieren wir regelmäßig junge Menschen mit Beeinträchtigungen in unser Lagerteam. Darüber hinaus gibt es einige Erfolgsbeispiele gelungener beruflicher Einbindung, Ausbildung und Perspektivgabe von Menschen aus schwierigen Lebenssituationen.

## 16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

### **Zielsetzung unserer Aus- und Weiterbildung:**

Die Fähigkeiten, Kenntnisse und nicht zuletzt die Sozialkompetenz, Freundlichkeit und Verbindlichkeit unserer Mitarbeitenden sind unser wichtigstes Kapital. Aus diesem Grunde bilden eine bestmögliche Ausbildung und regelmäßige fach- und persönlichkeitsfördernde Weiterbildungen bei der Kurt Müller GmbH eine wesentliche Grundlage für die stetige erfolgreiche Weiterentwicklung.

Wir bilden in Zusammenarbeit mit der IHK Köln Kaufleute im Groß- und Außenhandel und Fachlageristen aus und bieten in Kooperation mit der Europäischen Fachhochschule EUFH für dual Studierende im Bereich Handel die Praxisphasen an und unterstützen in diesem Zusammenhang unternehmensbezogene Bachelor- und Masterarbeiten. Unsere Ausbildungsleistung wurde schon mehrfach mit sogenannten „Bestenurkunden“ honoriert.

Nach jahrelanger Prüfung und Vorbereitung haben wir im Berichtsjahr unser Warenwirtschaftssystem (WWS) durch ein auf Großhandelsprozesse spezialisiertes Warenwirtschaftssystem ersetzt.

Das neue WWS ist auf die branchenbezogenen, digitalen Veränderungen ausgerichtet und wurde dafür mehrfach als „ERP-System des Jahres“ ausgezeichnet. Mit dieser Investition vereinfachen wir nach erfolgreicher Projektabschlussphase zahlreiche Abläufe und Prozesse und bereiten uns damit auch auf den demographischen Wandel vor, durch den wir gezwungen sein werden, mit weniger Mitarbeitenden unter Nutzung aller Möglichkeiten der Digitalisierung unsere Geschäftstätigkeit markt- und kundenorientiert durchzuführen. Die Richtigkeit dieser Investitionsentscheidung hat sich schon darin gezeigt, dass durch die Möglichkeiten des neuen Systems die sehr zeit- und arbeitsintensiven Herausforderungen in Sachen Warenbeschaffung und notwendigen Preisanpassungen infolge der enormen Einschränkungen in den Lieferketten und extremen Energiepreiserhöhungen v.a. bedingt durch Corona-Pandemie und Ukraine-Krieg systemseitig einfacher bewältigt werden konnten. Im Berichtsjahr wurden fachbezogene Schulungen und Trainings für die Vertriebsmitarbeiter, die Lohnbuchhaltung und das Rechnungswesen durchgeführt. Im Rahmen der Vorbereitung zur Einführung des neuen Warenwirtschaftssystems fanden Workshops, Key-User-Ausbildungen und allgemeine Mitarbeiterschulungen in der neuen Software statt.

Darüber hinaus fanden Produktschulungen mit und ohne Lieferantenbeteiligung, Arbeitssicherheitsschulungen für Lagermitarbeiter, Sicherheits-, Unfallverhütungs- und Ergonomie-Unterweisungen für alle Mitarbeitenden, Auffrischkurse für die Ersthelfer, Sicherheitsunterweisungen für den Umgang mit Flurförderfahrzeugen und mehrere Schulungen im Rahmen der BKRFGQ für das Fahrerteam statt.

### **Konkrete Maßnahmen und durchgeführte Fortbildungen im Jahr 2021 waren:**

- Ausbildung zum Ausbilder von Gabelstaplerfahrern
- Ausbilderschein (AEVO)
- Ausbildung zur Nachhaltigkeitsberichterstattung nach DNK (Deutscher Nachhaltigkeitskodex)
- Basisschulungen Warenwirtschaftssystem Alphaplan für Key User und alle Mitarbeitenden

- Bilanzsteuerrechtliche Fortbildungen
- COVID-19 Sicherheits- und Hygieneunterweisungen
- Ersthelferaus- und -fortbildung, steuer- und sozialversicherungsrechtliche Fortbildungen
- Sicherheits-, Unfallverhütungs- und Ergonomieunterweisungen aller Mitarbeiter
- weitere Schulungen und Weiterbildungen im Rahmen der BKrFQG für LKW-Fahrer, incl. Erwerb des ADR-Scheins

**Für 2022 haben wir folgende Schulungen geplant und z.T. schon durchgeführt:**

- weitere Alphaplan-Key-User-Ausbildungen und
- fachbezogene Schulungen zur Anwendung des neuen Warenwirtschaftssystems für alle Mitarbeitenden
- Weiterbildung Berufskraftfahrer
- weitere Erst-/Betriebshelferschulungen
- QMB-Ausbildung
- weitere Vertriebs- und Führungstrainings
- Einführung eines regelmäßigen „Academy Fridays“ mit offenem internen Schulungsangebot für alle Mitarbeitenden (Ergebnis des Workshops „Aus- und Weiterbildung“ im Rahmen des Strategiemeetings 2021)
- Sicherheits-, Unfallverhütungs- und Ergonomieunterweisungen aller Mitarbeiter

**Gesundheitsmanagement:**

Wir erfreuen uns einer unterdurchschnittlichen Krankenquote (4,9% vs. 5,4% im Branchenvergleich) und unterdurchschnittlicher Arbeitsunfälle (weniger als 1 Unfall pro 100 Mitarbeiter vs. 3 pro 100 Mitarbeiter im Mitbewerbervergleich). Neben den in Punkt 14 aufgeführten Maßnahmen fördern wir die Teilnahme an Firmenläufen, Fitnessclub-Mitgliedschaften und Trainings mit einem Personal Trainer. Die Möglichkeit eines JobRads und die betriebliche Krankenversicherung, die allen Mitarbeitenden nach drei Jahren Betriebszugehörigkeit, zusteht, bieten weitere Präventions- und Vorsorgemaßnahmen um den Risiken von physischen und psychischen Überlastungen am Arbeitsplatz zu begegnen.

**Demographischer Wandel:** Um das Risiken des Fachkräftemangels zu minimieren, haben wir permanent ein Auge auf die Alterszusammensetzung in allen Teams, um rechtzeitig Nachfolgen zu planen und einzuleiten. Im Rahmen unseres QM-Systems betrachten wir einmal im Jahr die folgenden Kennzahlen zur Weiterbildung, Mitarbeiterzufriedenheit und zur Nachfolgeplanung / Planung des demographischen Wandels:

Kennzahl	Größe / Einheit	Ziel 2021	Ist 2021	Ziel 2022	
Umsetzung Schulungsplan	in %	100	100	100	Bedarfsorientierte Schulungsplanung, u.a. im Rahmen der Mitarbeitergespräche, Einführung "Academy Fridays"
Arbeitgeberbewertung auf Kununu	1 - 5	4	4,2	4	Ab einer Bewertung von 3,5 wird das Label "Top-Company" vergeben, die Kurt Müller GmbH liegt deutlich darüber
durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	in Jahren	8	7,47	8	Nachhaltigkeit und Perspektiven im Familienunternehmen, u.a. Verzicht auf Zeitverträge
Fluktuation = Abgänge	Anzahl	8	7	8	Die Fluktuationsquote in deutschen Unternehmen lag 2020 im Durchschnitt bei 16%, wir liegen nur bei ca. 8%
Durchschnittsalter	in Jahren	<40	42	<40	guter Ausgleich zwischen jung und alt

Die wesentlichen Risiken wie physische und psychische Belastung im sich verdichtenden Arbeitsalltag und Fachkräftemangel v.a. im Bereich der LKW-Fahrer durch den demografischen Wandel und weggebrochene Ausbildungsmöglichkeiten (z.B. früher bei der Bundeswehr) versuchen wir mittels der zuvor genannten Maßnahmen zu minimieren.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

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

**a.** Für alle Angestellten:

**i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

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

**iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

**iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

**v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

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

**i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

**ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Für alle Angestellten:
- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
  - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
  - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
- i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
  - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
  - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

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

Durch regelmäßige Arbeitssicherheitsschulungen und die Anschaffung von elektrischen Ameisen für alle Lagermitarbeitenden erreichen wir eine unterdurchschnittliche Zahl an Arbeitsunfällen (branchenvergleichbare Mitbewerber berichten von ca. 3-4 Unfällen pro 100 Mitarbeiter). Im Jahr 2021 hatten wir wie im Vorjahr lediglich einen meldepflichtigen Arbeitsunfall bei 91 Mitarbeitenden.

Unsere Krankenquote liegt mit 4,9% im Berichtsjahr 2021 unter der im Branchenvergleich für den Großhandel veröffentlichten Quote von 5,4%.

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

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

**a.** Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

**b.** Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Es besteht ein Arbeitssicherheitsausschuß, der sich viermal im Jahr mit dem von uns beauftragten Arbeitssicherheitsingenieur und zu bestimmten Terminen mit unserem Betriebsarzt zusammensetzt. In unseren jährlich stattfindenden Strategiemeeetings werden Mitarbeitende an personalbezogenen Workshops beteiligt und es besteht ständig der Aufruf und die Einladung, sich mit entsprechenden Vorschlägen im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens einzubringen.

Auszug aus unserer jährlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzplanung:

- Fortsetzung der Gesundheitsprogramme wie Firmenfitness und des Zugangs zu privaten Kranken-Zusatzversicherungen und Rentenversicherungen nach 3 bzw. 1 Jahr Firmenzugehörigkeit
- Begehung, Schulungen und Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen durch unsere Fachkraft für Arbeitssicherheit unter Einbeziehung aller Mitarbeitenden

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

**i.** Geschlecht;

**ii.** Angestelltenkategorie.

Wir haben bis vor einem Jahr die Stundenzahl pro Mitarbeiter für externe Aus- und

---

Weiterbildung im Rahmen unseres QM-Systems ermittelt, sind aber davon abgewichen, da uns diese Zahl zu wenig Aussagekraft für die Planung von Schulungsmaßnahmen bot. Mittlerweile messen wir den Prozentsatz der Einhaltung des individuellen Schulungsplans. Dieser soll zu 100% erfüllt werden.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

**i.** Geschlecht;

**ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

**iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

**b.** Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

**i.** Geschlecht;

**ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

**iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

---

<b>Führungskräfte</b>	männlich	weiblich
Anzahl insgesamt	7	1
Anzahl bis 30 Jahre	0	0
Anzahl 31-40 Jahre	2	0
Anzahl 41-55 Jahre	3	0
Anzahl über 55 Jahre	2	1
<b>Mitarbeiteranzahl (inkl. Auszubildende)</b>	<b>total</b>	in %
gesamt	91	100%
männlich	62	68%
weiblich	29	32%
Vollzeit	76	84%
Teilzeit	6	7%
Zeitverträge	0	
Auszubildende	2	2%
Werkstudenten	3	3%
Aushilfen	4	4%
<b>Altersstruktur (inkl. Auszubildende)</b>	<b>total</b>	in %
Mitarbeiterzahl bis 25 Jahre	13	14%
Mitarbeiterzahl 26-35 Jahre	22	24%
Mitarbeiterzahl 36-45 Jahre	15	16%
Mitarbeiterzahl 46-55 Jahre	25	27%
Mitarbeiterzahl über 55 Jahre	16	18%
Altersdurchschnitt gesamt	41,9	
<b>Betriebszugehörigkeit</b>	<b>total</b>	in %
bis 5 Jahre	50	55%
6 bis 10 Jahre	15	16%
11 bis 20 Jahre	18	20%
über 20 Jahre	8	9%

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

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

Es gab keine Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.  
Wir setzen auf Aufklärung, Information und Prävention und haben dies in unserem Verhaltenskodex für Mitarbeitende verankert.

## Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

### 17. Menschenrechte

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

Als Unterzeichnerin des [UN Global Compact](#) hat sich die Kurt Müller GmbH dazu verpflichtet, die internationalen Menschenrechte zu achten und sich nicht an Verletzungen der Menschenrechte mitschuldig zu machen. Die formale Grundlage für diese Verpflichtung bilden die Verhaltenskodizes für Mitarbeitende und Lieferanten, d.h. unser Code of Conduct und unsere Lieferantencharta, die sich an der UN-Resolution 217 A (III) vom 10.12.1948 zu den Menschenrechten orientieren. Dabei legen wir besonderen Wert auf die Artikel 1, 2 und 7, deren Einhaltung durch unser Zutun beeinflusst werden kann: Artikel 1 Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. Sie sind mit Vernunft und Gewissen begabt und sollen einander im Geist der Brüderlichkeit begegnen. Artikel 2 Jeder hat Anspruch auf die in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten ohne irgendeinen Unterschied, etwa

nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand. Artikel 7 Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich und haben ohne Unterschied Anspruch auf gleichen Schutz durch das Gesetz. Alle haben Anspruch auf gleichen Schutz gegen jede Diskriminierung, die gegen diese Erklärung verstößt, und gegen jede Aufhetzung zu einer derartigen Diskriminierung.

**In unserem [Code of Conduct](#) für Mitarbeitende haben wir ein explizites Diskriminierungsverbot ausgesprochen:**

Jede Form von Diskriminierung ist prinzipiell untersagt. Gleichgültig ob es sich dabei um die Nationalität, ethnische Zugehörigkeit, das Alter und Geschlecht, die sexuelle Ausrichtung, um den Familienstand, eine Schwangerschaft oder eine Behinderung, oder um Religion oder Weltanschauung handelt. Neueinstellungen, Beförderungen, Vergütungen, Lohnnebenleistungen, Ausbildung und Kündigungen erfolgen immer frei von Diskriminierung. Alle Mitarbeiter werden strikt nach Ihren Fähigkeiten, Leistungen und Qualifikationen behandelt. Den Schutz der Menschenrechte innerhalb unserer Organisation steuern wir im Rahmen unseres integrierten Managementsystems. Das Risiko eines Verstoßes wird hier im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zur Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter systematisch bewertet. Durch die bestehenden Verhaltenskodizes, Prüfprozesse und Schulungsmaßnahmen sehen wir das Risiko von Menschenrechtsverletzungen als sehr gering an. Nichtsdestotrotz können sich Mitarbeitende – falls notwendig – anonym an eine unabhängige und [neutrale Hinweisgeber-/ Whistleblower-Stelle](#) wenden. Den Schutz der Menschenrechte in der Lieferkette stellt der Einkaufsbereich über die Zeichnung unserer Lieferantencharta sicher, die von allen bestehenden Lieferanten unterzeichnet vorliegt.

Da ca. 90% unserer Lieferanten ausschließlich in Europa produzieren, sind die Risiken von Verletzungen der Menschenrechte oder Kinderarbeit eher gering. Zudem sind unsere Lieferanten mehrheitlich über die unabhängige CSR-Plattform EcoVadis zertifiziert. EcoVadis erfasst, bewertet und legt die Nachhaltigkeitsleistungen von Unternehmen mit Hinblick auf die zehn Prinzipien des UN Global Compact offen. Menschenrechte und Arbeitsnormen, gerade auch mit Hinblick auf das Verbot von Kinderarbeit, werden im Rahmen der Evaluierung durch EcoVadis besonders gewichtet, so dass wir in unserer Lieferkette keine nennenswerten Risiken erkennen können.

Da der Bereich Menschenrechte im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit und innerhalb unserer Lieferkette in der Vergangenheit keine nennenswerten Herausforderungen erkennen ließ, haben wir bislang keine konkreten Zielsetzungen zu diesen Themenbereichen formuliert.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

**b.** Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Es liegen weder Investitionsvereinbarungen noch weitere Betriebsstätten oder Geschäftsstandorte vor.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Es besteht nur ein Standort in Pulheim-Brauweiler an der westlichen Stadtgrenze von Köln.

Da zu keiner Zeit ein Anlaß dazu bestand, wurde keine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte durchgeführt.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Wir arbeiten fast ausschließlich mit langjährigen, EcoVadis-zertifizierten Lieferanten zusammen. EcoVadis hat die Überprüfung sozialer Kriterien in das Zertifizierungsverfahren integriert.

Ein systematisches Monitoring für die wenigen neuen Lieferanten werden wir bis zur

nächsten Berichtsperiode im Rahmen der Verbesserungsprojekte über unser Nachhaltigkeitsteam aufbauen.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b.** Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c.** Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Aktuell verfügen unsere strategischen und ein Großteil unserer wesentlichen Lieferanten bereits über eine EcoVadis Scorecard. Diese Lieferanten stehen für knapp 65% unseres Umsatzes und verfügen über einen durchschnittlichen Scorecard-Wert von 75, d.h. sie haben einen Wert im Einstiegsbereich zum Platin-Status erreicht. Somit liegt für mindestens 65% unserer Lieferanten der Nachweis einer regelmäßigen Bewertung der sozialen Kriterien im Bereich Arbeits- und Menschenrechte innerhalb der Nachhaltigkeitsleistungen vor.

Es liegen uns keine Hinweise auf erhebliche tatsächliche oder potenzielle negative soziale Auswirkungen vor, die unsere Geschäftsbeziehung beeinträchtigen könnten. Die Lieferantencharta der Kurt Müller GmbH ist grundsätzliche Voraussetzung der Zusammenarbeit und ein wesentlicher Bestandteil der Vertragsvereinbarungen mit unseren Lieferanten.

Vor Aufnahme eines Lieferanten muss die schriftliche Bestätigung des Lieferanten vorliegen, dass die in der Lieferantencharta formulierten Klauseln zu Menschen- und Arbeitnehmerrechten, die sich an der Internationalen Arbeitsorganisation für menschenwürdige Arbeits- und Sozialstandards (ILO) sowie der UN Menschenrechtserklärung (Resolution 217 A (III) vom 10.12.1948) orientieren, eingehalten werden. Eine Prüfung menschenrechtlicher Risiken vor Aufnahme eines neuen Lieferanten ins Portfolio findet nicht statt, da branchen- und standortbedingt das Risikopotenzial als äußerst gering eingestuft werden kann.

Im Berichtszeitraum sind keine Fälle von Menschenrechtsverletzungen in der eigenen

Lieferkette bekannt geworden.

## Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

### 18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Als **Familienunternehmen** fühlen wir uns verpflichtet neben unseren Leistungen als zuverlässiger Steuerzahler und ortsansässiger Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb auch Vereine, gemeinnützige Einrichtungen und NGOs in der Kommune und der Region im Rahmen unserer Möglichkeiten nachhaltig zu unterstützen und zu fördern. Dies tun wir gerne und in der Regel dauerhaft in folgenden Bereichen:

#### **Soziale Themen:**

Im Berichtsjahr unterstützten wir:

- die Anschaffung eines Elektro-Auslieferungsfahrzeugs für die [Tafel Köln](#),
- wir arbeiten mit dem CJD Berufsbildungswerk Frechen zusammen, um jungen Menschen eine berufliche Perspektive aufzuzeigen und bieten regelmäßig Berufspraktika für Schüler in der Region an.
- Hygieneprodukte, die noch nutzbar, aber in unserem Kundenkreis nicht mehr verkauft werden dürfen, spenden wir regelmäßig über den [Internationalen Hilfsfonds](#) in Entwicklungsländer.
- Wir unterstützen regelmäßig die Jugendarbeit zweier lokale Sportvereine über [Trikot- und Banner-Sponsoring](#) und anlaßbezogen die Arbeit der Stiftung des 1. FC Köln.
- Darüberhinaus unterstützen wir seit vielen Jahren den Verein „[Kölle Alarm](#)“, der sich v.a. im Kölner Karneval für Alkoholprävention bei Kindern und Jugendlichen nach dem Motto „Feiern ohne Stoff und Zoff“ einsetzt.

#### **Ökologische Themen:**

Als überzeugte Investoren und Nutzer zweier Photovoltaikanlagen und eines Stromspeichers haben wir am 01.07.2019 mit mehr als 300 weiteren Unternehmen in der Region die sog. „Heppendorfer Erklärung“ unterzeichnet, eine Industriallianz für regionale Energiesicherheit.

#### **Kulturelle Themen:**

Im kulturellen Bereich sind wir 2020 in den [Freundeskreis der Abtei Brauweiler](#) eingetreten. Die 1024 gegründete Abtei Brauweiler gilt als das schönste Kloster vor

den Toren Kölns, unweit unseres Unternehmensstandorts im Gewerbegebiet Brauweiler. Den Mitgliedern liegt es am Herzen, die Kultur lebendig zu halten und sich zu engagieren, damit in der Abteikirche, den prächtigen Klosterräumen mit seinen Innenhöfen hochklassige Konzerte, Lesungen und Kunstausstellungen stattfinden können. Darüber hinaus unterstützen wir die kulturelle Arbeit des Kölner Zoos über eine [Tier- und eine Baumpatenschaft](#).

#### **Wirtschaftliche Themen:**

Wir sind seit vielen Jahren Mitglied im Netzwerk Personal der IHK zu Köln. Das Netzwerk bietet u.a. eine sehr gute Austauschplattform für zahlreiche Nachhaltigkeitsthemen im Personalbereich. Eine unserer Führungskräfte ist als ehrenamtlicher Prüfer bei der IHK tätig und eine weitere Führungskraft hat eine Berufung in den Berufsbildungsausschuß der IHK zu Köln erhalten.

Wir nehmen regelmäßig an Veranstaltungen der Wirtschaftsförderung Rhein-Erft teil, haben im Rahmen der ReLoad-Studie zur Zukunftsfähigkeit der Region eine ReLoader-Auszeichnung erhalten und durften in Zusammenarbeit mit dem Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung – kurz KOFA – ein Best Practice Video zum Thema Employer Branding drehen. Das KOFA besteht seit Mai 2011 und unterstützt kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bei der Gestaltung ihrer Personalarbeit. Das KOFA-Projekt wird im Auftrag des [Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz \(BMWK\)](#) durchgeführt und ist am [Institut der deutschen Wirtschaft \(IW\)](#) in Köln angesiedelt.

#### **Dialog mit Personen, Institutionen und Verbänden auf kommunaler und**

**regionaler Ebene:** Neben dem regelmäßigen Dialog mit der IHK zu Köln und der Wirtschaftsförderung Rhein-Erft sind wir Mitglied im überparteilichen Mittelstandsverband BVMW e.V. und nutzen den Dialog und den Austausch mit dem Verband und das Netzwerken mit mittelständischen Unternehmen anderer Branchen in der Region.

Darüber hinaus durften wir sowohl den gewählten Bundestagsabgeordneten des Rhein-Erft-Kreises als auch die Landtagsabgeordnete zum Austausch über die Herausforderungen und Bedürfnisse von Unternehmen in der Metropolregion Köln in den Räumlichkeiten der Kurt Müller GmbH begrüßen.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
- ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
- iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

**b.** Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Im Jahr 2021 haben wir einen Umsatz in Höhe von 50,3 Mio. Euro erzielt. Aufgrund der Lockdown- und Home Office-Lücken infolge der Corona-Pandemie lag dieser unter dem Vorjahreswert.

Weitere betriebswirtschaftliche Kennzahlen finden sich in unserer Bilanz, die zu gegebener Zeit im Bundesanzeiger veröffentlicht wird. An dieser Stelle sehen wir aus Wettbewerbsgründen von einer detaillierten Veröffentlichung ab.

## Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

## 19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Relevant für die Kurt Müller GmbH ist aktuell die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Wir haben uns entschlossen diesen DNK-Bericht nicht erst in zwei Jahren, wenn wir dazu verpflichtet werden, zu schreiben, sondern schon jetzt für das Berichtsjahr 2021.

Durch unsere seit 2020 erfolgte Teilnahme am EcoVadis-CSR-Rating fühlten wir uns schon recht gut vorbereitet. Als Lieferant eines Industrie-Netzwerks konnten wir an einem vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz geförderten Workshop-Projekt zur Erstellung des DNK-Berichts teilnehmen und im Rahmen einer Best Practice Berichterstattung bei der Abschlussveranstaltung am 23. August 2022 über unsere Erfahrungen auf dem Podium berichtet.

Indirekten politischen Einfluss üben wir über die Mitgliedschaft in folgenden Organisationen aus:

Als Zeichnerin und Mitglied im [UN Global Compact](#), der weltweit größten Initiative für nachhaltige Unternehmensführung, beteiligt sich die Kurt Müller GmbH an der Wahl des Lenkungskreises und

der Ausrichtung der Aktivitäten der Organisation. Die Kurt Müller unterstützt den UN Global Compact mit jährlich \$ 2.500.

Im Rahmen der Mitgliedschaft in der Industrie und Handelskammer zu Köln und im Mittelstandsverband BVMW e.V. vertreten wir die Interessen des Großhandels bzw. von Mittelstandsunternehmen, v.a. im Hinblick auf deren Fachkräfte- und Zukunftssicherung.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Die Kurt Müller GmbH tätigt keine Parteispenden.  
Spenden bzw. Sachzuwendungen wurden ausschließlich an Hilfsorganisationen wie z.B. den Internationale Hilfsfonds und an privaten Hilfsorganisationen im Ahrtal nach der Starkregenkatastrophe geleistet.  
Die Gesamtsumme dieser Zuwendungen lag im Berichtsjahr 2021 bei ca. 60.000 EUR.

## 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

In unserem [Code of Conduct](#) haben wir unsere Standards zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten, insbesondere von Korruption, wie folgt definiert:  
Die Kurt Müller GmbH sieht sich in der Pflicht, ökonomisch, sozial und umweltbewusst zu handeln und ist bestrebt, ihre Geschäfte kompetent und auf ethisch moralischer Grundlage zu betreiben und in allen Märkten, in denen sie tätig ist, einen fairen Wettbewerb zu betreiben. Hierzu zählen wir die Einhaltung der geltenden Gesetze und die Akzeptanz von Kartellverboten bzw. Wettbewerbsbeschränkungen. Wir vermeiden es, uns gegenüber Kunden, Lieferanten oder Wettbewerbern unzulässige Vorteile zu verschaffen.

### **Annahme von Geschenken, Spenden:**

#### **a) Geschenke an unsere Mitarbeiter:**

Unserer Mitarbeiter fordern oder akzeptieren von Kunden oder Lieferanten keine persönlichen Vorteile, die das eigene Verhalten hinsichtlich der eigenen Tätigkeit für das Unternehmen beeinflussen oder beeinflussen könnten. Werden Geschenke von Dritten angeboten, dürfen diese nur dann angenommen werden, wenn sie allgemein übliche Praxis sind und als Höflichkeit oder Gefälligkeit anerkannt werden können (Werbegeschenke mit dem Logo des abgebenden Unternehmens, d.h. kleine give aways wie z.B. Kalender oder Kugelschreiber). Bei Geschenken, deren Wert den üblichen Betrag übersteigt, muss die Geschäftsleitung informiert werden. Ist dies nicht möglich, sind diese Geschenke grundsätzlich abzulehnen.

#### **b) Geschenke durch unsere Mitarbeiter:**

Geschenke unsererseits dürfen ebenfalls nur in einem für die Geschäftsbeziehung üblichen Rahmen und in einem materiell angemessenen Umfang angeboten werden. Der Empfänger darf damit keine Verpflichtung verbinden können, die seine geschäftlichen Entscheidungen beeinflussen würde.

#### **c) Spenden:**

Unser Unternehmen, die Kurt Müller GmbH, spendet grundsätzlich nicht an politische

Parteien, an Einzelpersonen oder an Organisationen, deren Ziele unserer Unternehmensphilosophie widersprechen oder unsere Reputation schädigen. Die Vergabe von Spenden erfolgt stets transparent.

**Bestechung und Korruption:**

Wir dulden keinerlei Form von Korruption und Bestechung, unabhängig davon, ob dadurch unser Firmenvermögen oder das Vermögen Dritter geschädigt wird. Wir sorgen durch Kontrollmechanismen dafür, dass Bestechung, Diebstahl, Unterschlagung, Betrug, Steuerhinterziehung oder Geldwäsche vorgebeugt wird. Die Einhaltung aller rechtlicher Vorgaben stellen wir durch unser ausgereiftes, seit 2010 installiertes und stets weiterentwickeltes Qualitätsmanagementsystem sicher, das nach der Norm ISO 9001:2015 zertifiziert ist. Die Überwachung erfolgt einmal jährlich im Rahmen von Audits und Überprüfungen durch interne Beauftragte, externe Berater und Auditoren sowie behördliche Stellen, wodurch das Risiko einer mangelnden Konformität minimiert wird.

Außerdem sind an der Überwachung Qualitätsverantwortliche, Sicherheits-, Datenschutz- und Gefahrgutbeauftragte, Steuerberater und Wirtschaftsprüfer, die Berufsgenossenschaft und die Rentenversicherung beteiligt, welche in der Regel direkt an die Geschäftsleitung berichten.

Die Verantwortung für Compliance unterliegt dem QM-Team in direkter Abstimmung mit der Geschäftsleitung. Unsere Führungskräfte und alle Beschäftigten haben wir über den für alle gültigen Verhaltenskodex sensibilisiert.

**Einhaltung geltenden Rechts:**

Wir verpflichten unsere Führungskräfte dazu, sich mit den Gesetzen, Vorschriften und Regeln, die für ihren Verantwortungsbereich relevant sind, vertraut zu machen und diese einzuhalten. Gerade unsere Führungskräfte tragen bei der Erfüllung des Verhaltenskodex eine hohe Verantwortung. Die Geschäftspraktiken unserer Geschäftspartner und deren Lieferanten müssen ebenso den geltenden Gesetzen Rechnung tragen. Dies betrifft insbesondere Import, Export, und inländischen Warenhandel, Technologien oder Dienstleistungen, aber auch den Zahlungs- und Kapitalverkehr. Ein Verstoß gegen Wirtschaftsembargos sowie gegen Vorschriften der Handels-, Import- und Exportkontrolle muss auch durch unsere Geschäftspartner ebenso ausgeschlossen sein, wie eine Terrorismusfinanzierung.

**Bisherige Zielerreichung:**

In der bisherigen Unternehmenshistorie sind keine Vorfälle zu rechtswidriges Verhalten, keine Gesetzesverstöße und keine Korruptionsfälle vorgekommen. Im Rahmen unserer dreimaligen Teilnahme an den European Business Awards wurden wir informiert, dass diese Institution, deren Jury sich aus aktiven und ehemaligen Universitätsprofessoren, Unternehmensverantwortlichen und EU-Politikern zusammensetzt, jeweils prüfen läßt, ob gegen die Teilnehmer in irgendeiner Form wegen rechtswidrigem Verhalten oder Gesetzesverstößen ermittelt wurde. Gegen die Kurt Müller GmbH lag zu keiner Zeit etwas vor.

Wir sensibilisieren aller Mitarbeitenden regelmäßig in Teamschulungen, persönlichen Gesprächen und Rundschreiben für Compliance-Themen. In diesem Zusammenhang kommt unseren Führungskräfte eine besondere Rolle mit Vorbildcharakter zu und daher sensibilisieren wir alle Führungskräfte regelmäßig in unseren monatlichen Teamleiterzusammenkünften für die wesentlichen Compliance-Themen aus unserem

Code of Conduct. Ein aktuelles Beispiel ist die Mitarbeiter-Information und Sensibilisierung im Rahmen der Umsetzung der Hinweisgeber-Richtlinie.

**Wesentliche Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit und den Geschäftsbeziehungen ergeben und negative Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung:**

Risiken von Rechtsverstößen ergeben sich zum einen aus dem Handling, der Lagerung und dem Transport von Gefahrgütern. Die grundsätzliche Verantwortung für die Produktqualität und Produktsicherheit liegt bei den jeweiligen Herstellern, die uns die notwendigen Daten für den gesetzeskonformen Umgang mit den Produkten in Form von Sicherheitsdatenblättern sowohl für unsere Kunden als auch für unsere Mitarbeiter zur Verfügung stellen. Diese Datenblätter werden in den Stammdaten unseres Warenwirtschaftssystems hinterlegt und i.d.R. auch online bereitgestellt. Neben einem internen Gefahrgutexperten, der eine entsprechende Schulung durchlaufen hat, haben wir eine externe Gefahrgutbeauftragte vom TÜV Rheinland mit der regelmäßigen Überwachung, Kontrolle und Schulung des Lager- und Logistikteams beauftragt.

Weiterhin besteht das Risiko von Rechtsverstößen durch Mitarbeiterfehlverhalten aufgrund mangelnder Kenntnis. Aus diesem Grunde haben wir im Rahmen unseres zertifizierten QM-Managementsystems ein systematisches Schulungswesen installiert, das die Durchführung und Überwachung notwendiger Unterweisungen lückenlos plant und sicherstellt.

Im Rahmen der IT- gestützten Prozesse haben wir mit unserer Datenschutzbeauftragten und dem uns betreuenden IT-Dienstleistungsunternehmen DSGVO-konforme Prozesse installiert, um IT-Sicherheitsrisiken zu minimieren. Diese Prozesse und Maßnahmen werden regelmäßig überprüft und gegebenenfalls nachgebessert.

Eventuellen Risiken bei der Bekämpfung von Korruption und Bestechung begegnen wir durch eine nicht nur fach-, sondern auch charakterorientierte Personalauswahl, klare und eindeutige Informationen, Anweisungen und Handlungsempfehlungen im Rahmen unseres Code of Conduct und für uns ganz wesentlich: Eine unmißverständliche Haltung und Vorbildfunktion!

Als professionelles und preis-leistungsstarkes Großhandelsunternehmen, das Persönlichkeit und Fairness in den Vordergrund stellt, setzen wir uns im Wettbewerb über nachvollziehbare Leistung und nicht über unlautere Beeinflussung durch. Zur weiteren Sicherheit haben wir uns bei einem unabhängigen Hinweisgeber- / Whistleblowing-Dienstleister registriert und geben damit unseren Mitarbeitenden und weiteren Stakeholdern die Möglichkeit, anonyme Meldungen abzugeben, sollte es irgendeinen Anlaß zu Verstößen geben.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Kurt Müller GmbH hat nur eine Betriebsstätte. Eine Überprüfung auf Korruptionsrisiken fand nicht statt, da es keinen Anlass dazu gab.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

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

Es liegen keine Hinweise auf Korruptionsverdacht und keine gemeldeten Korruptionsvorfälle vor.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

Es wurden keine nennenswerten Bußgelder bzw. nicht monetäre Strafen wegen der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften auferlegt.

# Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

\*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.