



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2023

erhardt Garten- und Landschaftsbau GmbH

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Philipp Erhardt

Nördliche Uferstr. 12-14
76189 Karlsruhe
Deutschland

+49 (0) 721 8648897-0
+49 (0) 721 8648897-9
info@erhardt-galabau.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: 2023, Quelle:

Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Als größter Garten- und Landschaftsbaubetrieb in Karlsruhe mit Sitz im Rheinhafen realisieren wir tagtäglich Groß- und Spezial-Projekte. Seit über 30 Jahren baggern und buddeln wir, versetzen gemeinsam Berge und Bäume, gestalten (Erholungs-)Räume und Landschaften neu oder werten bestehende auf. Ob Parkanlagen, Spielflächen oder echte Vorzeigeprojekte. Wir hinterlassen einzigartige Plätze. Durch Leistungen und Kundenzufriedenheit konnte das inhabergeführte Unternehmen in den vergangenen Jahren enorm wachsen. Heute gestalten täglich 42 Mitarbeiter unsere vielfältigen und außergewöhnlichen Projekte. Wir leben das WIR-Gefühl: Wir legen Wert darauf, dass sich jede:r in unserem familienfreundlichen Betrieb schnell integriert und wohlfühlt, egal er welcher Nationalität, Hautfarbe oder welchen Geschlechts. Sei, wer du bist. Wir sind EIN Team.

Ergänzende Anmerkungen:

Bei erhardt Garten- und Landschaftsbau verstehen wir unternehmerisches Handeln als eine Verpflichtung, im Einklang mit Mensch und Natur zu agieren. In unserer ersten DNK-Erklärung für das Jahr 2023 legen wir unseren Fokus verstärkt auf betriebliche Nachhaltigkeit. Diese bewusste Entscheidung reflektiert unser Bestreben, unsere Auswirkungen auf die Umwelt und die Gesellschaft kontinuierlich zu überprüfen und zu verbessern.

Die in diesem Bericht verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich gleichermaßen auf weibliche, männliche und diverse Personen. Auf eine Doppelnennung und gegenderte Bezeichnungen wird zugunsten einer besseren Lesbarkeit verzichtet.

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 konzentriert sich darauf, eine nachhaltige Entwicklung in allen Aspekten des Unternehmens zu fördern und langfristig zu integrieren. Diese Strategie wird durch eine umfassende Analyse der betrieblichen Abläufe und eine gezielte Ausrichtung auf ökologische und soziale Verantwortung getrieben. Sie umfasst folgende Kernpunkte:

- **Ganzheitliche Betrachtung der Geschäftsprozesse:** Die Strategie beruht auf einer detaillierten Bewertung aller Unternehmensbereiche im Hinblick auf ihre Nachhaltigkeitspotenziale und -risiken. Ziel ist es, eine nachhaltige Arbeitsweise in den täglichen Betriebsabläufen fest zu etablieren.
- **Verankerung der Nachhaltigkeit als Unternehmensprinzip:** Nachhaltigkeit wird als integraler Bestandteil der Unternehmenskultur und -führung betrachtet. Dies beinhaltet die Förderung eines nachhaltigen Bewusstseins auf allen Ebenen des Unternehmens und die Einbindung dieser Prinzipien in die Geschäftsentscheidungen.
- **Klar definierte Nachhaltigkeitsziele und Verantwortlichkeiten:** Für jedes Nachhaltigkeitsziel werden spezifische Maßnahmen, Zeitpläne und klare Verantwortlichkeiten festgelegt. Dies schafft eine strukturierte Basis für die Umsetzung und regelmäßige Überprüfung der Fortschritte.
- **Aktive Einbindung und Schulung der Mitarbeiter:** Die Mitarbeiter werden als wichtige Akteure in der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie gesehen. Durch Schulungen und Workshops werden sie befähigt, nachhaltige Maßnahmen in ihrer täglichen Arbeit umzusetzen.
- **Dynamische Entwicklung und Anpassungsfähigkeit:** Die Strategie ist so konzipiert, dass sie sich flexibel an veränderte Umstände und neue Erkenntnisse anpasst. Dies ermöglicht es uns, stets am Puls der Zeit zu bleiben und kontinuierlich Verbesserungen im Bereich Nachhaltigkeit zu erzielen.

- **Transparente Kommunikation:** Die Fortschritte und Herausforderungen in Bezug auf die Nachhaltigkeit werden sowohl intern als auch extern offen kommuniziert. Diese Transparenz stärkt das Vertrauen der Stakeholder und fördert ein positives Unternehmensimage.

Um unser Unternehmen nachhaltig in die Zukunft zu führen, haben wir eine Strategie entwickelt, die sich auf essentielle Handlungsfelder der Nachhaltigkeit konzentriert. Diese bilden das Fundament unseres Engagements für ökologische Integrität, wirtschaftliche Resilienz und soziale Verantwortung:

Ökologische Nachhaltigkeit

Die Ziele im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit konzentrieren sich auf die Reduzierung der Umweltauswirkungen durch norm- und fachgerechten Umgang mit Boden und Pflanzen, die Optimierung der Routenplanung zur Minimierung von CO₂-Emissionen, die Einführung mobiler Baustellencontainer zur Verringerung des täglichen Werkzeugtransports und die Reduzierung des Papierverbrauchs durch Abbestellung unnötiger Zeitschriften und Umstellung auf digitale Abonnements. Diese Maßnahmen tragen gemeinsam dazu bei, den ökologischen Fußabdruck des Unternehmens zu minimieren und natürliche Ressourcen effektiver zu nutzen.

Ökonomische Nachhaltigkeit

Die ökonomischen Nachhaltigkeitsziele fokussieren auf die Steigerung der betrieblichen Effizienz und langfristigen Wirtschaftlichkeit. Durch die Hervorhebung von Arbeitsqualität und Ordnung auf Baustellen, die Implementierung digitaler Routenplanung und den Einsatz mobiler Werkzeugcontainer werden Prozesse optimiert, die sowohl zu Kosteneinsparungen als auch zu einer Verbesserung der Servicequalität führen. Diese Maßnahmen stärken die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und fördern ein nachhaltiges Wachstum.

Soziale Nachhaltigkeit

Im sozialen Bereich zielt das Unternehmen darauf ab, ein inklusives und wertschätzendes Arbeitsumfeld zu schaffen, die Work-Life-Balance der Mitarbeitenden durch flexible Arbeitszeiten zu verbessern, nachhaltige Mobilitätslösungen zu fördern und durch verstärkte Schulkontakte den Nachwuchs zu fördern. Diese Ziele tragen zur Mitarbeiterzufriedenheit bei, fördern die soziale Verantwortung des Unternehmens und stärken die Bindung zur lokalen Gemeinschaft.

Bei der Erstellung unseres Nachhaltigkeitsberichts 2023 orientieren wir uns an einer Reihe weltweit anerkannter und nachhaltigkeitsrelevanter Standards. Diese dienen als Grundlage für eine transparente und umfassende Darstellung der Nachhaltigkeitsleistungen. Folgende Standards kommen zur Anwendung:

- Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK)
- Global Reporting Initiative (GRI) Sustainability Reporting Standards
- Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen
- Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)

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.

Im Garten- und Landschaftsbau manifestieren sich ökologische Herausforderungen durch den Klimawandel, Biodiversitätsverlust, hohe Ressourcenverbräuche sowie signifikante Umweltauswirkungen von Bauaktivitäten, wie Treibhausgasemissionen und Umweltverschmutzung. Sozioökonomisch steht die Branche vor einem Fachkräftemangel, während die Integration neuer Technologien und die Digitalisierung von Bauprozessen für Effizienzsteigerungen notwendig, aber herausfordernd sind. Zudem erfordern veränderte Kundenanforderungen nach nachhaltigen Lösungen eine Anpassung der Geschäftspraktiken. Politisch erfordert die Einhaltung von Umwelt- und Bauvorschriften sowie das Bestreiten im Wettbewerb um öffentliche Ausschreibungen eine enge Zusammenarbeit mit Auftraggebern und die Implementierung umweltfreundlicher Praktiken. Konjunkturschwankungen intensivieren diese Herausforderungen, indem sie die Nachfrage und Verfügbarkeit von Projekten beeinflussen, was eine flexible Anpassung an wechselnde wirtschaftliche Bedingungen notwendig macht. Im September 2023 führten wir erstmals eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse durch, die im Rahmen eines Nachhaltigkeitsworkshops systematisch erarbeitet wurde. In diesen Prozess wurden neben umfangreichen Recherchen auch unsere Führungskräfte und Mitarbeiter einbezogen. Eine detaillierte Beschreibung der Stakeholderanalyse ist im Kriterium 9: Beteiligung von Anspruchsgruppen zu finden.

Aus der Inside-Out-Perspektive konnten wir folgende positive und negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf das soziale und ökologische Umfeld identifizieren:

Positiv	Negativ
Zugänglichkeit & Infrastruktur	Bodenversiegelung
Ästhetik & Wohlbefinden schaffen	Umweltverschmutzung (Boden, Wasser, Luft)
Entsiegeln von Flächen	Hoher Ressourcenverbrauch (Wasser, Boden, Energie, Stein, Pflanzen)
Schaffung von Grünflächen / Lebensraum	Abfall
Positives Stadtklima (z.B. Schattenplätze)	Hohe Emissionen (Materialtransport, Lieferanten, Zement, Naturstein etc.)
Bewusstsein & Gesundheitsförderung	
Schaffung von sozialen Räumen in der Stadt	
Förderung Wasserrückhaltung & Retentionsflächen	
Erhalt von Vegetation & Lebensraum (Grünflächenpflege)	

Aus der Outside-In-Perspektive sind wir uns der Chancen und Risiken, die sich durch nachhaltiges Wirtschaften ergeben, bewusst:

Risiken	Chancen
Lieferkettenrisiken (Verfügbarkeiten, Preise)	Imageverbesserung
Ressourcenmangel (z.B. Sand)	Mitarbeiterbindung /-findung
strengere Umweltauflagen	Beitrag Biodiversität
Allgemeine Kostensteigerungen	Beitrag zur Kreislaufwirtschaft
Verfügbarkeit von Finanzierungen	Beitrag zur Klimawandelanpassung
Extremwetterereignisse	Optionen durch neue Geschäftsmodelle
	Beitrag für die Gesellschaft

Auf Grundlage dieser Inside-Out- und Outside-In-Perspektiven sowie der Berücksichtigung unserer relevanten Stakeholder haben wir eine Wesentlichkeitsmatrix erstellt, die die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen unseres Unternehmens definiert. Die Ergebnisse dieser Wesentlichkeitsanalyse bilden die Grundlage für die Formulierung unserer Nachhaltigkeitsziele, die im Kriterium 3: Ziele näher betrachtet werden.



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.

Die vorliegende DNK-Erklärung dient als Grundlage unserer ersten umfassenden Bestandsaufnahme im Bereich der Nachhaltigkeit. Für unseren Betrieb haben wir eine Reihe von Nachhaltigkeitszielen festgelegt, die wir nachfolgend in vereinfachter Form darstellen. Für jedes Ziel wurden konkrete Maßnahmen und Zeitpunkte für deren Umsetzung festgelegt, und die Verantwortlichkeiten sind innerhalb unseres Unternehmens klar zugewiesen. Die Priorisierung unserer Nachhaltigkeitsziele basiert auf einer umfassenden Wesentlichkeitsanalyse, die in Kriterium 2 abgebildet ist. Dieser Ansatz stellt sicher, dass wir unsere Ressourcen effektiv einsetzen, um den größtmöglichen Impact im Bereich der Nachhaltigkeit zu erzielen. Die Geschäftsführung übernimmt die jährliche Überprüfung dieser Ziele, um zu bewerten, inwieweit wir unsere Zielsetzungen erreicht haben und ob Anpassungen, beispielsweise im zeitlichen Rahmen, notwendig sind. Unsere Hauptziele sind dabei folgende:

Thema	Ziele	Zeitpunkt	Verantwortlichkeit
Boden & Pflanze	„Wir werden	Schulung 1. Q 2024	OO

	zukünftig norm- und fachgerecht mit Böden & Pflanzen umgehen.“		
Baustellenorganisation	„Wir werden zukünftig deutlicher den Stellenwert von Arbeitsqualität und Ordnung gegenüber der quantitativen Leistung hervorheben.“	1. Q 2024	PE
Verhaltenskodex	„Wir werden einen schriftlichen Verhaltenskodex formulieren, der unsere Werte unser Miteinander neu definiert.“	in Umsetzung. 1. Entwurf 1. Q 2024	PE
Flexible Arbeitszeiten	„Wir werden prüfen, inwiefern andere flexible Arbeitszeitmodelle umsetzbar sind (z.B. 4-Tage-Woche).“	Auswertung Umfrage aus 2023 läuft. Vorstellung auf Betriebsversammlung am 23.02.2024	PE
Mitarbeitermobilität	„Wir werden gemeinsam versuchen neue Mobilitäts-Modelle für die Mitarbeitenden zu entwickeln“	Umfrage läuft. Umsetzung im Laufe 2024	OO/PE
(Digitale) Routenplanung	„Wir werden die Routenplanung unserer LKW-Fahrer/ (internen) Lieferanten bestmöglich optimieren.“	in Umsetzung	PE
Baustellencontainer	„Wir werden den täglichen Werkzeugtransport über die Straße minimieren.“	Konzept ist erstellt. Vorstellung und Abstimmung Ende Februar. Bau Prototyp 1. HJ 2024	NH/PE

Schulkontakte	„Wir werden, zur Optimierung der Nachwuchswerbung die Kontakte zu Schulen intensivieren.“	2024	OO
Bauhofverantwortlichkeit	„Wir werden einen Verantwortlichen für die Lagerordnung benennen.“	2024	ME
Zeitschriften + Abos abbestellen	„Wir werden überflüssige Papierzeitschriften und Abos entweder abbestellen oder auf digital umstellen.“	in Umsetzung	MK

Die Verantwortlichkeiten (Abkürzungen Vor- und Nachname) sind entsprechend Ihrer Befähigung zur Zielerreichung zugeordnet. Aus Gründen der Privatsphäre werden hier keine vollen Namen genannt. Die Verantwortlichkeiten werden jedoch unter Geschäftsführung, Bauleitung, Büroleitung und Mitarbeitern aufgeteilt.

Im Rahmen unseres Workshops und der darauf folgenden detaillierten Ausarbeitung unserer Nachhaltigkeitsziele haben wir für jedes Ziel individuelle Vorgehensweisen entwickelt, um diese effektiv und effizient zu erreichen. Diese Herangehensweisen sind das Ergebnis eines umfassenden, gemeinschaftlichen Prozesses, bei dem Ideen und Vorschläge aus verschiedenen Abteilungen und Ebenen unseres Unternehmens zusammengetragen wurden. In der folgenden Übersicht stellen wir die spezifischen Strategien vor, die wir für jedes unserer Hauptziele festgelegt haben. Diese Übersicht dient nicht nur als Fahrplan für unsere zukünftigen Bemühungen, sondern auch als Grundlage für die kontinuierliche Überwachung und Anpassung unserer Strategien, um sicherzustellen, dass wir unsere Nachhaltigkeitsziele konsequent und erfolgreich umsetzen.

Thema	Ziele	Vorgehensweise (Inhalte)
Boden & Pflanze	„Wir werden zukünftig norm- und fachgerecht mit Böden & Pflanzen umgehen.“	<ul style="list-style-type: none"> • Workshop zum Thema mit den Mitarbeitenden (ggf. externe Unterstützung). • Erarbeitung von Ideen und Maßnahmen zur Umsetzung. • Erprobung erster Maßnahmen und Evaluation dieser.

		<ul style="list-style-type: none"> • Anpassung und Optimierung der Maßnahmen basierend auf den Evaluationsergebnissen.
Baustellenorganisation	„Wir werden zukünftig deutlicher den Stellenwert von Arbeitsqualität und Ordnung gegenüber der quantitativen Leistung hervorheben.“	<ul style="list-style-type: none"> • regelmäßiger Schulungen und Workshops für alle Mitarbeitenden zu den Themen Qualitätssicherung, effiziente Arbeitsorganisation und Sicherheitsstandards auf Baustellen. • Entwicklung und Einführung eines standardisierten Qualitätssicherungssystems, das klare Richtlinien und Checklisten für die verschiedenen Bauphasen beinhaltet. • Einführung eines Bonusprogramms für Teams, die herausragende Leistungen in Bezug auf Qualität und Ordnung zeigen.
Verhaltenskodex	„Wir werden einen schriftlichen Verhaltenskodex formulieren, der unsere Werte untereinander neu definiert.“	<ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitung des Kodex in einem Workshop, an dem Mitarbeitenden aller Ebenen teilnehmen. • Jährliche Überprüfung und Aktualisierung des Kodex. • Integration des Kodex in das Onboarding neuer Mitarbeitenden.
Flexible Arbeitszeiten	„Wir werden prüfen, inwiefern andere flexible Arbeitszeitmodelle umsetzbar sind (z.B. 4-Tage-Woche).“	<ul style="list-style-type: none"> • Pilotprojekt für flexible Arbeitszeiten in ausgewählten Teams. • Evaluation der Auswirkungen auf Produktivität und Mitarbeitenden-Zufriedenheit. • Bei Erfolg schrittweise Einführung in anderen Teams.
Mitarbeitermobilität	„Wir werden gemeinsam versuchen neue Mobilitätsmodelle für die Mitarbeitenden zu entwickeln“	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse der aktuellen Pendelgewohnheiten der Mitarbeitenden. • Testphase zur Einführung von Fahrgemeinschaften • Erstellung eines Mobilitätskonzepts für die Mitarbeitermobilität.

(Digitale) Routenplanung	„Wir werden die Routenplanung unserer LKW-Fahrer/ (internen) Lieferanten bestmöglich optimieren.“	<ul style="list-style-type: none"> • Erprobung des Einsatzes einer (digitalen) Routenplanung(s-software). • Schulung der Mitarbeitenden in effizienter Routenplanung. • Regelmäßige Überprüfung und Optimierung der Routen.
Baustellencontainer	„Wir werden den täglichen Werkzeug-transport über die Straße minimieren.“	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse des aktuellen Werkzeugbedarfs auf Baustellen. • Einführung mobiler Werkzeugcontainer, die auf Baustellen verbleiben. • Evaluierung der Effizienzsteigerung und Emissionsreduktion.
Schulkontakte	„Wir werden, zur Optimierung der Nachwuchswerbung die Kontakte zu Schulen intensivieren.“	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme an lokalen Berufsbildungsmessen und Karrieretagen an Schulen. • Angebot von praktischen Workshops oder Projekttagen in Schulen. • Organisation von Betriebsbesichtigungen und Schnuppertagen für Schüler:innen. • Eingehen von Bildungspartnerschaften mit Schulen, um langfristige Beziehungen aufzubauen.
Bauhofverantwortlichkeit	„Wir werden einen Verantwortlichen für die Lagerordnung benennen.“	<ul style="list-style-type: none"> • Ernennung eines Bauhofmanagers zur Überwachung der Lagerordnung (bzw. Stellenausschreibung) • Entwicklung und Implementierung standardisierter Lagerprozesse, einschließlich Ein- und Auslagerung, Kennzeichnung und Sortierung von Materialien und Werkzeugen. • Regelmäßige Inventur der Lagerhaltung (ggf. Unterstützung durch

		<p>Lagermanagementsoftware).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementierung umweltfreundlicher Lagerpraktiken, z. B. durch Recycling und Wiederverwendung von Materialien. • Einrichtung eines Systems zur Nachverfolgung und Wartung der Ausrüstung.
Zeitschriften + Abos abbestellen	„Wir werden überflüssige Papierzeitschriften und Abos entweder abbestellen oder auf digital umstellen.“	<ul style="list-style-type: none"> • Überprüfung aller aktuellen Abonnements auf ihre Notwendigkeit. • Umstellung auf digitale Versionen, wo möglich. • Kündigung nicht notwendiger Abonnements

Die Nachhaltigkeitsziele und die dazu entwickelten Vorgehensweisen sind Ausdruck unseres Engagements, unser Unternehmen in eine nachhaltigere Zukunft zu führen. Durch die konkreten Maßnahmen und festgelegten Verantwortlichkeiten für jedes Ziel schaffen wir eine solide Grundlage für die Umsetzung und Überprüfung unserer Nachhaltigkeitsbemühungen. Die regelmäßige Bewertung durch die Geschäftsführung gewährleistet, dass wir nicht nur auf dem richtigen Weg bleiben, sondern auch flexibel auf Veränderungen und neue Erkenntnisse reagieren können. Diese ganzheitliche und proaktive Herangehensweise stärkt unser Unternehmen in seinen Kernbereichen und trägt dazu bei, dass wir nicht nur als ein wirtschaftlich erfolgreiches, sondern auch als ein sozial und ökologisch verantwortungsbewusstes Unternehmen wahrgenommen wird.

Im Folgenden wird beschrieben, wie sich die Nachhaltigkeitsziele unseres Unternehmens auf die SDGs beziehen und welche konkreten Maßnahmen wir ergreifen, um diese globalen Ziele zu unterstützen.

SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen

- Flexible Arbeitszeiten:
 - Verbessert das Wohlbefinden der Mitarbeitenden.
 - Fördert ein besseres Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben.

SDG 4: Hochwertige Bildung

- Schulkontakte:
 - Intensivierung der Kontakte zu Schulen verbessert Bildungschancen.
 - Optimiert Nachwuchswerbung und fördert Bildungspartnerschaften.

SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

- Verhaltenskodex:
 - Definiert Werte und Verhaltensweisen neu und fördert eine positive Arbeitskultur.
- Flexible Arbeitszeiten:
 - Trägt zur Mitarbeiterzufriedenheit und Produktivität bei.

SDG 10: Weniger Ungleichheiten

- Verhaltenskodex:
 - Fördert Diversität, Inklusion und Gleichberechtigung am Arbeitsplatz.

SDG 11: Nachhaltige Städte und Gemeinden

- Mitarbeitermobilität:
 - Entwicklung nachhaltiger Mobilitätsmodelle für Mitarbeitende.
- (Digitale) Routenplanung:
 - Optimiert Verkehrswege und reduziert Emissionen.
- Baustellencontainer:
 - Minimiert täglichen Werkzeugtransport und verbessert die Effizienz.

SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz

- Mitarbeitermobilität:
 - Fördert umweltfreundliche Verkehrsmittel.
- (Digitale) Routenplanung:
 - Verringert Treibhausgasemissionen durch optimierte Routen.

SDG 15: Leben an Land

- Boden & Pflanze:
 - Fördert den norm- und fachgerechten Umgang mit Böden und Pflanzen.
 - Schützt und erhält die Biodiversität und Ökosysteme.

SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

- Verhaltenskodex:
 - Etabliert klare Richtlinien für Ethik und Verhalten im Unternehmen.

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.

In unserer Wertschöpfungskette sind verschiedene Schlüsselakteure involviert, die einen wesentlichen Beitrag zu unseren Nachhaltigkeitsbestrebungen leisten können. Diese umfassen unter anderem die Bereiche Rohstoffgewinnung, wie bspw. Natursteinbrüche, sowie Baustofffachhändler bzw. Hersteller und/oder Lieferanten, unsere Mitarbeitenden, Subunternehmer und Entsorgungsdienste. Als Unternehmen, das ausschließlich mit öffentlichen Auftraggebern zusammenarbeitet, sehen wir uns allerdings mit der Herausforderung konfrontiert, dass unsere Möglichkeiten, die Wahl der Produkte zu beeinflussen, begrenzt sind. Die Materialien und Produkte, die wir verwenden, werden oft durch die Vorgaben und Ausschreibungen der öffentlichen Auftraggeber bestimmt.

Trotz dieser Einschränkungen bemühen wir uns, innerhalb unseres Einflussbereiches nachhaltig zu handeln. Dies beginnt bei der Beschaffung unserer (wählbaren) Arbeitsmittel, wo wir uns auf die Qualität und Nachhaltigkeit der Produkte konzentrieren. Wir sind uns bewusst, dass die Informationen über die Nachhaltigkeitspraktiken unserer Zulieferer begrenzt sind, streben jedoch danach, in Zukunft vermehrt nachweisbar nachhaltige Produkte zu verwenden. Diese Bemühungen sind Teil unseres Engagements, den Dialog mit allen Beteiligten zu fördern und uns für mehr Transparenz in der Lieferkette einzusetzen, besonders im Kontext des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG).

Bei der Bereitstellung unserer Dienstleistungen legen wir großen Wert auf die Effizienz und Umweltverträglichkeit unserer Fahrzeuge. Aktuell sind dies hauptsächlich Diesel- und Benzintransporter, deren Einsatz sich durch ihre Zuverlässigkeit und Wirtschaftlichkeit begründet. Dennoch haben wir auch hier erste Fahrzeuge mit E-Antrieb angeschafft. Wir beobachten kontinuierlich die Entwicklungen im Bereich alternativer Antriebsformen und planen, diese in Zukunft einzusetzen, sobald es ökonomisch sinnvoll ist.

In der Dokumentation und Kommunikation streben wir danach, digitale Mittel einzusetzen und den Papierverbrauch zu reduzieren. Wir nutzen digitale Formate für die Kommunikation mit unseren Geschäftspartnern und reduzieren den Ausdruck von Unterlagen, wo immer es möglich ist. Bei uns werden nur noch Papierunterlagen vorgehalten, wenn es gesetzlich vorgeschrieben ist. Ansonsten sind wir zu 100% digital.

Derzeit evaluieren wir unsere internen Prozesse und Möglichkeiten, um eine effektive Kommunikationsstrategie zu entwickeln, die es uns ermöglicht, Nachhaltigkeitsaspekte stärker in den Fokus zu rücken. Dies umfasst die Überprüfung unserer Beschaffungspraktiken, die Verbesserung der Transparenz unserer Lieferkette und die Förderung nachhaltiger Praktiken bei unseren Geschäftspartnern. Angesichts dieser Herausforderungen und Ziele können wir zum jetzigen Zeitpunkt noch keinen genauen Zeitrahmen für die Umsetzung dieser Maßnahmen angeben. Wir sind jedoch bestrebt, diesen Prozess so bald wie möglich zu initiieren und planen, in den kommenden Monaten konkrete

Schritte zu unternehmen, um unsere Nachhaltigkeitsbemühungen in der Wertschöpfungskette zu verstärken und entsprechend zu berichten. Als Teil unseres Engagements für Transparenz und kontinuierliche Verbesserung planen wir, in unserem nächsten Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2024 detailliert über die Fortschritte und Maßnahmen in diesem Bereich zu berichten.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Bei der erhardt Garten- und Landschaftsbau liegt die Verantwortung für Nachhaltigkeitsthemen hauptsächlich in den Händen der Geschäftsführung. Dies umfasst eine breite Palette an Aufgaben, die von strategischen Entscheidungen bis hin zur konkreten Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele reichen. Die Geschäftsführung ist maßgeblich verantwortlich für:

- Die Gesamtausrichtung und strategische Planung des Unternehmens im Bereich Nachhaltigkeit.
- Die Entwicklung und fortlaufende Anpassung unserer Ziele und Strategien für ein nachhaltiges Wirtschaften.
- Die Auswahl und Beschaffung umweltfreundlicher Produkte sowie die Kommunikation mit Lieferanten zur Erkundung nachhaltiger Einkaufsoptionen.
- Das Engagement des Unternehmens in der Gemeinde und die Zusammenarbeit mit lokalen Organisationen und Vereinen.
- Die Einhaltung von Menschenrechten und Compliance-Angelegenheiten.
- Den regelmäßigen Austausch mit Bauleitern und dem Buchhaltungsteam zu relevanten Nachhaltigkeitsthemen.
- Die Unterstützung von Innovationen im Bereich der Nachhaltigkeit.

Die Bauleiter des Unternehmens tragen ebenfalls wichtige Verantwortungen im Bereich der Nachhaltigkeit. Sie sind zuständig für:

- Die Implementierung und das Erreichen spezifischer Nachhaltigkeitsziele in ihren jeweiligen Bereichen bzw. Teams.
- Die Förderung eines aktiven Dialogs mit dem Geschäftsführer und dem Buchhaltungsteam über Nachhaltigkeitsthemen – und deren Fortschritt.
- Die direkte Kommunikation mit den Mitarbeitenden auf den Baustellen und die teilweise Überwachung der Durchführung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen vor Ort.

Das Buchhaltungsteam spielt eine Schlüsselrolle in der Sammlung und Analyse von Nachhaltigkeitsdaten. Ihre Verantwortlichkeiten beinhalten:

- Die Sammlung von Daten zu Energieverbrauch, Wasserentnahme, Emissionswerten und Abfallmanagement.
- Die Erfassung von Informationen zu Personalmanagement, wie Vergütung, Neueinstellungen, Gesundheitsschutz, Gleichstellungsfragen,

Beschwerdemöglichkeiten sowie Angeboten für Qualifikation und Weiterbildung.

Zusammen mit dem Buchhaltungsteam übernimmt der Geschäftsführer auch:

- Die Kommunikation mit Kunden und Geschäftspartnern bezüglich der Nachhaltigkeitsziele des Unternehmens, was auch Marketingaktivitäten und den Webauftritt einschließt.
- Die teilweise Auswertung gesammelter Daten zu Nachhaltigkeitsthemen.

Diese Struktur gewährleistet, dass Nachhaltigkeit in alle Unternehmensbereiche integriert wird und dass die Ziele und Strategien kontinuierlich überprüft und angepasst werden.

6. Regeln und Prozesse

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

Im Rahmen des DNK-Kriteriums 6: Regeln und Prozesse, bei der erhardt Garten- und Landschaftsbau wird der Fokus auf die Integration der Nachhaltigkeitsstrategie in das operative Geschäft gelegt. Dank eines hohen Digitalisierungsgrades sind unsere Regeln und Prozesse weitgehend optimiert und digitalisiert. Dies erleichtert die Implementierung und Überwachung der geplanten Nachhaltigkeitsinitiativen erheblich.

Bislang sind unsere Nachhaltigkeitsziele noch nicht in die bestehenden Prozesse integriert. Dies ist darauf zurückzuführen, dass wir uns derzeit im Prozess der Erstellung unseres ersten Nachhaltigkeitsberichts befinden. Die Einarbeitung dieser Ziele in unsere betrieblichen Abläufe ist für das Jahr 2024 geplant. Wir sind bestrebt, durch diese Integration sicherzustellen, dass Nachhaltigkeit ein fester Bestandteil unserer täglichen Arbeit wird.

Die regelmäßige Kommunikation unserer Nachhaltigkeitsinitiativen an die Mitarbeitenden wird im Jahr 2024 initiiert. Dies soll durch regelmäßige Besprechungen, organisiert von der Geschäftsführung in Zusammenarbeit mit den Bauleitern, passieren. Diese Veranstaltungen sollen eine Plattform für Information, Diskussion und Austausch von Ideen zur Förderung unserer Nachhaltigkeitsziele bieten.

Darüber hinaus werden wir unsere Mitarbeitenden auffordern, aktiv an der Erreichung der Nachhaltigkeitsziele mitzuwirken. Sie können und sollen jederzeit eigene Ideen und Vorschläge einbringen, die zur Verbesserung

unserer Nachhaltigkeitsleistung beitragen.

Um den Fortschritt unserer Nachhaltigkeitsziele zu überwachen, wird ein kontinuierliches Dokumentationsverfahren etabliert. Durch regelmäßige Soll-Ist-Vergleiche stellen wir sicher, dass wir auf dem richtigen Weg sind und passen unsere Strategien bei Bedarf an.

Diese Schritte zeigen unser Engagement, Nachhaltigkeit fest in unseren Geschäftsalltag zu integrieren und kontinuierlich daran zu arbeiten, unser Unternehmen zu einem nachhaltigeren Unternehmen zu entwickeln.

7. Kontrolle

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

Die Erfassung und Überwachung von Nachhaltigkeitsindikatoren ein zentraler Bestandteil unseres Engagements für nachhaltiges Wirtschaften. Aktuell arbeiten wir daran, ein entsprechendes Kennzahlensystem zu erarbeiten, da wir hierfür z.T. neue Leistungsindikatoren erheben müssen. Um die Effektivität unserer Nachhaltigkeitsziele zu steuern und zu kontrollieren, konzentrieren wir uns auf folgende Bereiche:

Nutzung natürlicher Ressourcen:

- Wir sammeln Daten zum Energieverbrauch, einschließlich Strom- und Kraftstoffverbrauch sowie dem Anteil eigenproduzierter Energie.
- Die Menge der eingesetzten Materialien für Arbeits- und Produktionsmittel wird erfasst, um unseren Ressourcenverbrauch zu optimieren.
- Wir dokumentieren die Menge an Abfall (soweit dies möglich ist).
- Wasserentnahme und -verbrauch werden überwacht, um die Wassereffizienz zu verbessern.
- Der CO₂-Ausstoß unseres Betriebs wurde erstmalig in 2023 für diese Nachhaltigkeitsbericht erhoben (Scope 1 + Scope 2).

Mitarbeitenden:

- Wir erfassen die Möglichkeiten zur Meinungsäußerung oder Beschwerde, um ein offenes und transparentes Arbeitsumfeld zu gewährleisten.
- Daten zu Krankmeldungen und Unfällen helfen uns, die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu verbessern.
- Wir verfolgen die Nutzung von Teilzeitangeboten sowie Aus- und Weiterbildungsangeboten, um die Entwicklung unserer Mitarbeitenden zu fördern

(bspw. Weiterbildung oder Elternzeit).

Beteiligung an der regionalen Wirtschaft und politische Einflussnahme:

- Unsere finanzielle und materielle Unterstützung von lokalen Vereinen und Institutionen wird dokumentiert.
- Die Mitwirkung unserer Mitarbeitenden und der Geschäftsführung in Gremien und Fachverbänden wird festgehalten.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht markiert für erhardt Garten- und Landschaftsbau einen wichtigen Meilenstein, da es unser erster Bericht dieser Art ist. In diesem Kontext befindet sich auch der Aufbau eines umfassenden Systems zur Erfassung und Auswertung von Nachhaltigkeitskennzahlen noch in der Anfangsphase. Wir sind uns bewusst, dass die Entwicklung und Integration solcher Leistungsindikatoren in unsere digitalen Prozesse und das operative Geschäft eine kontinuierliche Aufgabe darstellt. Daher arbeiten langfristig daran, die Messung, Steuerung und Kommunikation unserer Nachhaltigkeitsleistungen zu verbessern. Dies schließt die Etablierung von Kennzahlen ein, die uns helfen, den Fortschritt in Bezug auf die Nutzung natürlicher Ressourcen, die Mitarbeitendenbetreuung und unsere Beteiligung an der regionalen Wirtschaft und politischen Einflussnahme effektiv zu überwachen und zu steuern. Unsere Bemühungen in diesem Bereich sind ein entscheidender Schritt hin zu einer nachhaltigeren und transparenteren Zukunft für unser Unternehmen und alle unsere Stakeholder.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die erhardt Garten- und Landschaftsbau GmbH beabsichtigt, im Jahr 2024 einen umfassenden Verhaltenskodex zu formulieren, der die Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen des Unternehmens klar und verbindlich definiert. Dieser Kodex wird in enger Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden aus allen Ebenen des Unternehmens erarbeitet, um sicherzustellen, dass er die gemeinsamen Werte und Überzeugungen aller Beteiligten widerspiegelt. Die Entwicklung des Verhaltenskodex wird in einem interaktiven Workshop-Format erfolgen, bei dem die Mitarbeitenden aktiv eingebunden werden. Ziel ist es, einen Kodex zu schaffen, der nicht nur die ethischen Grundlagen und das Selbstverständnis des Unternehmens darlegt, sondern auch als Leitfaden für das tägliche Handeln im Unternehmen dient.

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.

Die Verantwortung für die Umsetzung und Überwachung der Nachhaltigkeitsziele liegt direkt bei der Geschäftsführung. Da wir keinen formalen Aufsichtsrat haben, soll die Überprüfung der Zielvorgaben durch regelmäßige, quartalsweise Meetings zwischen dem Geschäftsführer und den leitenden Angestellten erfolgen.

Mitarbeitende, die sich aktiv an der Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen beteiligen, indem sie beispielsweise Daten sammeln, die Einhaltung von Vorschriften überwachen oder neue Ideen entwickeln, werden vorerst ideell anerkannt. Diese Anerkennung soll zukünftig auch eine finanzielle Komponente beinhalten, um das Engagement für Nachhaltigkeit weiter zu fördern. Dies ist Teil unseres Plans, Anreizsysteme zu schaffen, die sowohl die Motivation als auch die Beteiligung der Mitarbeitenden an unseren Nachhaltigkeitsinitiativen steigern.

Da dies unser erster DNK-Bericht ist, sind Nachhaltigkeitsziele derzeit noch nicht in die allgemeinen Zielvereinbarungen des Unternehmens integriert. Wir planen jedoch, dies in naher Zukunft zu ändern. Mögliche Initiativen und Ideen zur Schaffung effektiver Anreizsysteme könnten beispielsweise umfassen:

- Einführung eines Bonusprogramms, das sich direkt an die Erreichung spezifischer Nachhaltigkeitsziele knüpft.
- Entwicklung von Karrierepfaden, die besonderes Engagement in Nachhaltigkeitsprojekten berücksichtigen (bspw. biodiversitätsfördernde Pflanzplanung).
- Einrichtung von Mitarbeitenden-Workshops zur Entwicklung und Umsetzung nachhaltiger Ideen, verbunden mit der Möglichkeit, erfolgreiche Projekte finanziell zu honorieren.

Obwohl diese Initiativen momentan noch nicht implementiert sind, beabsichtigt unser Unternehmen, die Machbarkeit und Wirksamkeit jeder dieser Initiativen zeitnah zu prüfen. Basierend auf dieser Prüfung planen wir, langfristig geeignete Anreizsysteme zu etablieren, um unser Engagement für Nachhaltigkeit zu verstärken und die aktive Beteiligung unserer Mitarbeitenden zu fördern.

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.

In unserem Unternehmen wird die Führungsebene ausschließlich durch die Geschäftsführung repräsentiert. Aufgrund dieser Konstellation entfallen spezielle Vergütungsstrukturen für Führungskräfte. Stattdessen richten sich eventuelle Sonderzahlungen, Prämien und zusätzliche Vorsorgeleistungen nach der jeweiligen wirtschaftlichen Situation unseres Betriebs. Diese Vorgehensweise stellt sicher, dass eventuelle zusätzliche Vergütungen im Einklang mit der aktuellen finanziellen Lage des Unternehmens stehen und somit eine nachhaltige Personalpolitik gefördert wird.

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.

In unserem Unternehmen sind alle Mitarbeitenden in Deutschland nach deutschem Arbeitsrecht beschäftigt und ihre Vergütung orientiert sich an dem

für unsere Branche geltenden Tarifvertrag. Aus diesem Grund und im Einklang mit unserem Bestreben, die Privatsphäre unserer Mitarbeitenden zu schützen, verzichten wir darauf, detaillierte Berechnungen oder spezifische Vergütungsinformationen offenzulegen. Diese Vorgehensweise gewährleistet, dass sowohl die gesetzlichen als auch die persönlichen Schutzbedürfnisse unserer Belegschaft umfassend berücksichtigt werden. Grundsätzlich bieten wir unseren Mitarbeitenden jedoch folgende zusätzliche Leistungen an:

- Betriebliche Altersvorsorgen
- Betriebliche Krankenversicherung
- givve-Karte für Sachbezüge
- Möglichkeit auf Jobrad o. Jobticket
- Scoolcard für Azubis
- etc. (siehe Kriterium 15: Chancengerechtigkeit)

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 haben eine umfassende Stakeholder-Analyse durchgeführt, um die für unser Unternehmen relevanten gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Anspruchsgruppen zu identifizieren. Diese Analyse wurde im Rahmen eines Nachhaltigkeitsworkshops erstellt und in der folgenden Tabelle zusammengefasst, die die Interessen und Ziele der Stakeholder, deren Relevanz sowie unsere Interaktionsmaßnahmen darlegt:

Stakeholder	Interessen und Ziele des Stakeholders	Relevanz des Stakeholders	Maßnahmen der Interaktion
Mitarbeitende	<ul style="list-style-type: none"> • Faire Vergütung • Sinnvolle Arbeit • Work-Live-Balance • Vorsorge/Absicherung • Fairness, Vertrauen, Transparenz • Weiterbildung 	Hoch	<ul style="list-style-type: none"> • Direkte Gespräche • Bedarfsgerechte Feedbackgespräche • Aushänge • Betriebsausflüge • Veranstaltungen / Feiern • Sitzungen (Vorarbeiter) • Whats App / Mail • Jahresgespräche • Intranet

Auszubildende	<ul style="list-style-type: none"> • Fort- und Weiterbildung • Kompetente Wissensvermittlung • Neutralität • Selbstwirksamkeit • Feedback 	Hoch	<ul style="list-style-type: none"> • Projektstage • Montagsschulung • Praxissamstage
Familienangehörige	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsschutz • Work-Live-Balance • Sicherheit • Perspektive • Teilhabe 	Mittel	<ul style="list-style-type: none"> • indirekt
Geschäftsleitung	<ul style="list-style-type: none"> • Gutes Betriebsklima • Geld verdienen • Qualifizierte Mitarbeitende • Guter Maschinen & Fuhrpark 	Hoch	<ul style="list-style-type: none"> • Geschäftsführermeeting
Kunden / Auftraggeber / Architekten	<ul style="list-style-type: none"> • Gute Zusammenarbeit • Qualität • Umsetzung ihrer Pläne • Sicherheit • Nachweise und Dokumentation 	hoch	<ul style="list-style-type: none"> • Jour Fixe • Telefon • Mail • Plattformen (Ausschreibungen)
Banken	<ul style="list-style-type: none"> • Berichte • Offenheit • Sicherheit 	Hoch	<ul style="list-style-type: none"> • Jahresgespräche • Telefon • Mail
Staat / Gesellschaft / Gemeinden / Kommunen	<ul style="list-style-type: none"> • Steuereinnahmen • Berichte • Gesetzestreue • Gemeinwohl • Arbeitsplätze 	Hoch	<ul style="list-style-type: none"> • indirekt
Lieferanten / Subunternehmer / anderer Gewerke	<ul style="list-style-type: none"> • Abnahme von Waren • Zahlungssicherheit • Verlässlichkeit 	Mittel	<ul style="list-style-type: none"> • Telefon • Mail
Berufsgenossenschaft	<ul style="list-style-type: none"> • Keine Unfälle • Beitragszahlungen • Schulungen und Unterweisungen • Gefährdungsbeurteilung • Sicherheit und Vorsorge 	Niedrig	<ul style="list-style-type: none"> • Telefon • Mail
Versicherung	<ul style="list-style-type: none"> • Beitragszahlungen • Sicherheit • Keine Unfälle • Berichte / Dokumentation 	Niedrig	<ul style="list-style-type: none"> • Telefon • Mail

Diese Tabelle zeigt, wie wir derzeit unsere Kommunikation und Interaktion mit unseren Stakeholdern gestalten. Ein Teil unserer Belegschaft wurde bereits in einen ersten Dialog zum Thema Nachhaltigkeit eingebunden (Nachhaltigkeitsworkshop). Die Strategien für eine langfristige und kontinuierliche Einbeziehung unserer gesamten Belegschaft in Nachhaltigkeitsthemen sind in den Kriterien 6 und 8 unseres Nachhaltigkeitsberichts festgelegt. Für unseren nächsten Nachhaltigkeitsbericht planen wir, die identifizierten externen Anspruchsgruppen noch stärker in den Dialog zu Nachhaltigkeitsthemen einzubinden. Geplante Maßnahmen hierfür sind:

- Umfassende Mitarbeitendenbefragungen zu Wünschen und Ideen bezüglich unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten durch Online-Fragebögen, Workshops und regelmäßige Gespräche.
- Durchführung qualitativer Interviews mit externen Stakeholdern, um deren Perspektiven und Erwartungen besser zu verstehen.
- Aktive Kommunikation unserer Nachhaltigkeitsziele und -aktivitäten gegenüber externen Stakeholdern, insbesondere unseren Kunden, um Transparenz und Vertrauen zu fördern.

Diese Schritte sind Teil unserer Bemühungen, ein integratives und wirksames Nachhaltigkeitsmanagement zu etablieren und sicherzustellen, dass die Stimmen aller relevanten Stakeholder in unseren Nachhaltigkeitsprozess einfließen.

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.

Unser Unternehmen hat bislang den Dialog mit den Mitarbeitenden vorrangig im Rahmen eines Nachhaltigkeitsworkshops geführt, dessen Ergebnisse sich in unserer Wesentlichkeitsmatrix und den definierten Nachhaltigkeitszielen widerspiegeln. Als Teil unseres ersten DNK-Nachhaltigkeitsberichts markiert dies einen wichtigen Schritt in unserem Bestreben, Nachhaltigkeitsthemen

systematisch in unsere Unternehmenspraktiken zu integrieren. Für den nächsten Bericht ist geplant, den Austausch mit unseren relevanten Stakeholdern weiter auszubauen und sie frühzeitig in den Dialog über Nachhaltigkeitsthemen einzubeziehen. Ziel ist es, deren Anliegen und Themen umfassend zu berücksichtigen und dadurch die Nachhaltigkeitsstrategie unseres Unternehmens weiterzuentwickeln.

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 erhardt Garten- und Landschaftsbau ist bestrebt, durch geeignete Prozesse die Nachhaltigkeit sowohl in der eigenen Ressourcennutzung als auch bei Nutzern zu verbessern. Folgende Schlüsselaspekte sind für unser Innovations- und Produktmanagement aktuell maßgeblich:

- **Fokus Dienstleistung:** Als Hauptdienstleister im Bereich der Gestaltung öffentlicher Räume, einschließlich Spielplätzen und Parks, konzentriert sich unser Unternehmen darauf, durch kreative und nachhaltige Landschaftsgestaltung einen Mehrwert für die Gesellschaft bzw. die jeweilige Gemeinde zu schaffen.
- **Nachhaltige Materialauswahl:** Aufgrund der Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen haben wir nur begrenzten Einfluss auf die Auswahl von Materialien und Produkten. Trotzdem streben wir danach, innerhalb der gegebenen Rahmenbedingungen die nachhaltigsten Optionen zu wählen und anzubieten.
- **Nachhaltigkeit in der Ressourcennutzung:** Wir optimieren unseren eigenen (beeinflussbaren) Ressourceneinsatz durch den Einsatz von umweltfreundlichen Maschinen und Fahrzeugen und durch die Verwendung von lokal bezogenen Materialien, um Transportemissionen zu reduzieren.
- **Bewertung der Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus:** Für unsere Dienstleistungen ist es bisher nicht möglich, die ökologischen und sozialen Auswirkungen über den gesamten Lebenszyklus - von der Planung über die Ausführung bis hin zur Pflege und Instandhaltung der Grünflächen - zu bewerten. Die Entwicklungen in diesem Bereich werden wir jedoch weiterhin aufmerksam verfolgen.

- **Mitarbeitendenbeteiligung:** Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden, sich mit innovativen Ideen einzubringen, die die Nachhaltigkeit unserer Projekte verbessern können. Dazu gehören Vorschläge für effizientere Arbeitsabläufe oder nachhaltigere Materialien und Pflanzen.

Wir sind uns bewusst, dass der Weg zu einer umfassenden Nachhaltigkeit ein fortlaufender Prozess ist, der ständige Aufmerksamkeit und Anpassung erfordert. Unser Ziel ist es, durch kontinuierliche Verbesserung unserer Prozesse und eine stärkere Einbeziehung von Nachhaltigkeitsaspekten in allen Phasen unserer Dienstleistungen, von der Planung bis zur Ausführung und Pflege, einen größeren Beitrag zur Schonung der Umwelt und zur Förderung des Gemeinwohls zu leisten. In diesem Sinne werden wir weiterhin innovative Ideen fördern, die Nachhaltigkeitsleistung in unserer gesamten Wertschöpfungskette verbessern und unsere Rolle als verantwortungsbewusster und zukunftsorientierter Dienstleister im Garten- und Landschaftsbau stärken.

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)**

Wir haben bisher nicht analysiert, inwiefern die Finanzanlagen unseres Unternehmens einen positiven oder negativen Einfluss auf die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausüben. Dies wird jedoch bei zukünftigen Finanzinvestitionen berücksichtigt.

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.

Die nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen ist ein zentraler Aspekt unserer Geschäftstätigkeit. Wir legen großen Wert darauf, Ressourcen verantwortungsvoll und effizient zu nutzen, wobei folgende Materialien und Energieträger in unserer Wertschöpfungskette eine bedeutende Rolle spielen:

- Pflanzen (Samen, Setzlinge, Sträucher, Bäume)
- Boden (gewachsener Boden, aufbereiteter Boden)
- Wasser (Bewässerung von Pflanzen, Arbeitsprozesse)
- Natürliche Steine (Natursteine etc.)
- Künstliche Steine (Betonstein, Keramik etc.)
- Sand (Füllmaterial, Betonherstellung etc.)
- Holz (Terrassen, Pergolen, Zäune etc.)
- Metall (Zäune, Sichtschutzelemente, Geländer etc.)

Aktuell stehen wir vor der Herausforderung, dass die Vielfalt der Materialien und begrenzte Ressourcen in unserem Unternehmen es uns nicht ermöglichen, präzise Verbrauchsdaten für die verschiedenen Materialgruppen zu sammeln.

In Bezug auf den Energiebedarf unseres Betriebs nutzen wir:

- Ökostrom: Für unsere Betriebsstätten und elektrischen Geräte bevorzugen wir die Nutzung von Strom aus erneuerbaren Energiequellen.
- Kraftstoffe: Der Einsatz von Benzin und Diesel für Fahrzeuge und Maschinen wird regelmäßig überprüft, um umweltfreundlichere Alternativen zu identifizieren.
- Erdgas: Wo möglich, wird Erdgas durch nachhaltigere Energiequellen ersetzt, bzw. der effiziente Verbrauch gefördert.

Die Verbrauchsdaten für den Energiebedarf sind den Leistungsindikatoren im Kriterium 13:

Klimarelevante Emissionen zu entnehmen.

In Bezug auf die Mobilität unserer Mitarbeitenden und die Beschaffung von Arbeitsmitteln achten wir auf:

- **Förderung umweltfreundlicher Mobilität:** Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden dabei, umweltfreundliche Verkehrsmittel zu nutzen (siehe Kriterium: 16).
- **Nachhaltige Beschaffungspraktiken:** Wir bevorzugen Arbeitsmittel aus regionaler Herkunft, um Transportwege zu verkürzen, und legen Wert auf die Nutzung von Recyclingmaterialien und rückbaufreundlichen Baumaterialien (wo immer dies möglich ist).

Diese Maßnahmen spiegeln unser Engagement wider, die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen in unserem Unternehmen zu reduzieren und einen Beitrag zur Erhaltung der Umwelt zu leisten. Wir sind bestrebt, diese Maßnahmen kontinuierlich zu überprüfen und weiterzuentwickeln, um unsere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

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.

Unser Betrieb hat Ziele festgelegt, aber noch kein Managementkonzept entwickelt. Unsere Ziele beziehen sich auf kurz-, mittelfristige Nachhaltigkeitsziele. Da wir bisher am Anfang stehen, haben wir noch keine quantitativen Ziele ermittelt. Unsere Nachhaltigkeitsziele werden ausführlich im Kriterium 3: Ziele beschrieben.

- **Optimierung des Stromverbrauchs:** Wir nutzen energiesparende Beleuchtung und haben auf Ökostrom umgestellt. Eine Photovoltaikanlage unterstützt die Stromerzeugung, und wir setzen auf akku-betriebene Kleingeräte. Zukünftig planen wir, unsere Mitarbeitenden noch stärker für Energieeinsparungen im Arbeitsalltag zu sensibilisieren und entsprechende Schulungen anzubieten.
- **Abfallmanagement:** Ein papierloses Büro und sorgfältige Projektplanung minimieren unseren Materialverbrauch. Wir trennen Abfälle auf Baustellen für die gezielte Wiederverwertung und setzen auf die Weiterverwertung von Materialresten.
- **Reduzierung des Ressourcenverbrauchs:** Wir legen Wert auf die Nutzung von Recyclingmaterialien und rückbaufreundlichen Baumaterialien (wo immer möglich), um unseren ökologischen Fußabdruck zu reduzieren.

Wir sind uns der Herausforderungen und Risiken bewusst, die mit unseren Nachhaltigkeitszielen verbunden sind. Dazu gehören höhere Betriebskosten, möglicher Widerstand gegenüber nachhaltigen Veränderungen bei Mitarbeitenden und Kunden, sowie das Risiko der Abhängigkeit von knapper werdenden natürlichen Ressourcen wie Sand. Wir beobachten Markt- und Branchenentwicklungen genau und sind im Branchenverband aktiv, um die weiteren Entwicklungen aktiv zu verfolgen und voranzutreiben.

Wir sind fest entschlossen, uns in Zukunft noch intensiver mit dem Thema Ressourceneffizienz sowie den damit verbundenen Herausforderungen und Möglichkeiten zu befassen. Wir verstehen, dass eine nachhaltige Wirtschaftsweise und die Verantwortung gegenüber der Umwelt essenziell sind, um langfristig erfolgreich zu sein. Daher planen wir, unsere Bemühungen zur Optimierung des Stromverbrauchs, des Abfallmanagements und der Reduzierung des Ressourcenverbrauchs weiter zu verstärken und kontinuierlich zu evaluieren. Wir sind uns bewusst, dass die Entwicklung und Implementierung eines umfassenden Managementkonzepts für unsere Nachhaltigkeitsziele entscheidend ist, um unseren ökologischen Fußabdruck zu minimieren und gleichzeitig unsere betriebliche Effizienz zu steigern. Unser Ziel ist es, proaktiv innovative Lösungen zu erkunden und umzusetzen, die uns helfen, sowohl die Ressourceneffizienz als auch die Nachhaltigkeit unserer Dienstleistungen zu verbessern.

Aktuell befindet sich unser Unternehmen in einer Phase, in der die Festlegung spezifischer quantitativer Ziele für unsere Nachhaltigkeitsbestrebungen, insbesondere im Bereich der Ressourceneffizienz, noch nicht abschließend möglich ist. Es ist unser Ziel, in naher Zukunft (Berichtsjahr 2024) konkrete, messbare Nachhaltigkeitsziele in Bezug auf die Ressourceneffizienz zu definieren, sobald wir über ausreichend Informationen und Ressourcen verfügen, um fundierte Entscheidungen zu treffen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

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

Die Erfassung der eingesetzten Materialien in unserem Betrieb stellt aktuell aufgrund unserer Betriebsgröße eine Herausforderung dar. Der Aufwand für eine detaillierte Erfassung steht derzeit nicht in einem angemessenen Verhältnis zu den erzielbaren Erkenntnissen, weshalb wir momentan auf die

Erhebung entsprechender Kennzahlen verzichten. Perspektivisch streben wir jedoch an, die wichtigsten Materialien zu erfassen und in unseren Nachhaltigkeitsprozess zu integrieren. Dieser Schritt wird ein wesentlicher Bestandteil unserer zukünftigen Nachhaltigkeitsbemühungen sein.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:

- i.** Stromverbrauch
- ii.** Heizenergieverbrauch
- iii.** Kühlenergieverbrauch
- iv.** Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):

- i.** verkauften Strom
- ii.** verkaufte Heizungsenergie
- iii.** verkaufte Kühlenergie
- iv.** verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

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

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

a) Der gesamte Kraftstoff- und Energieverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen innerhalb unseres Betriebs für den Berichtszeitraum beträgt

- Erdgas in Kilowattstunde (kWh): 22.121
- Benzin in Liter (l): 8.866
- Diesel in Liter (l): 59.229

b) Der gesamte Energieverbrauch innerhalb unseres Betriebs für den Berichtszeitraum aus erneuerbaren Quellen beträgt:

- Strom aus erneuerbaren Quellen (eigene Photovoltaikanlage) in kWh: 7.677
- Strom aus erneuerbaren Quellen (Bezug Ökostrom) in kWh: 12.010

c) Der gesamte Stromverbrauch im Betrieb in kWh für das vergangene Jahr betrug:
19.687

Der gesamte Heizenergieverbrauch im Betrieb in kWh für das vergangene Jahr betrug:
22.121.

f) Wir haben die folgenden Standards für die Sammlung der Verbrauchsdaten verwendet:
Belege der Versorger/Energielieferanten (Buchhaltung).

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.

Dies ist unsere erste DNK Erklärung. Wir sammeln nun Daten für einen Vergleich in den kommenden Geschäftsjahren und für zukünftige Nachhaltigkeitsberichte.

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

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

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

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

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

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

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

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

Derzeit sind wir nicht in der Lage, den Wasserverbrauch unseres Unternehmens
detailliert darzustellen. Die Gründe hierfür liegen hauptsächlich in den
Besonderheiten unserer Geschäftsaktivitäten, die den Wasserverbrauch sowohl
auf dem Betriebsgelände als auch bei der Erbringung unserer Dienstleistungen
umfassen. Auf dem Betriebsgelände fällt Wasserverbrauch durch verschiedene
Tätigkeiten an, wie die Bewässerung von Pflanzenlieferungen, die Reinigung
von Arbeitsgeräten und Fahrzeugen sowie den Verbrauch durch unsere
Mitarbeiter in sanitären Anlagen. Zusätzlich resultiert bei der
Dienstleistungserstellung an externen Standorten ein weiterer Verbrauch,
beispielsweise durch die Nutzung von Wasser für Arbeitsprozesse wie das
Anmischen von Beton oder die Pflanzenpflege. Besonders die Quantifizierung
des Wasserverbrauchs aus diesen externen Quellen stellt uns vor

Herausforderungen. Um unseren Verbrauch künftig genauer darstellen zu können, werden wir systematische Ansätze entwickeln, die es uns ermöglichen, sowohl internen als auch externen Wasserverbrauch präzise zu erfassen und auszuweisen. Unser Ziel ist es, bis zum nächsten Bericht eine detaillierte Aufschlüsselung unseres Wasserverbrauchs vorlegen zu können.

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.

Unser Betrieb produziert ungefährlichen Abfall. Unser Betrieb hat bisher noch keine Daten für das Gewicht unseres ungefährlichen Abfalls gesammelt. Wir planen, das im nächsten Berichtsjahr, 2024 zu tun.

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.

Wir sind uns der Bedeutung von Treibhausgasemissionen und deren Auswirkungen auf das Klima bewusst. Entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol legen wir unsere Emissionen offen und arbeiten kontinuierlich daran, diese zu reduzieren. Hier ist ein Überblick über unsere Treibhausgasemissionen in den verschiedenen Bereichen

Treibhausgasemissionen: Scope 1

Unser Betrieb verursacht direkte Treibhausgasemissionen durch den Kraftstoffverbrauch unseres Fuhrparks und unserer Maschinen sowie durch den Erdgasverbrauch für Heizzwecke. Wir haben das Bruttovolumen dieser Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent erfasst und berichten diese gemäß dem Leistungsindikator GRI SRS-305-1.

Treibhausgasemissionen: Scope 2

Indirekte Treibhausgasemissionen entstehen in unserem Betrieb durch den Strombedarf für Maschinen und Büroausstattung, Heizung und Wassernutzung. Auch hier haben wir das Bruttovolumen in Tonnen CO₂-Äquivalent bestimmt und gemäß dem Leistungsindikator

GRI SRS-305-2 erfasst.

Treibhausgasemissionen: Scope 3

Bei vorgelagerten und nachgelagerten Tätigkeiten im Zusammenhang mit unseren Dienstleistungen und Produkten entstehen ebenfalls indirekte Emissionen. Dazu zählen die Produktion von Gütern durch Zulieferer und Hersteller (z.B. Naturstein), der Transport eingekaufter Güter (z.B. vom Lieferanten), Geschäftsreisen sowie das Pendeln unserer Mitarbeitenden. Ebenso sind Emissionen zu berücksichtigen, die durch den Transport und die Nutzung der erbrachten Dienstleistungen durch Endverbraucher und die Entsorgung der einzelnen Bestandteile der Projekte am Ende ihres Lebenszyklus entstehen. Die Erfassung dieser Emissionen im Bereich Scope 3 stellt uns jedoch vor Herausforderungen.

Zum einen liegen uns nicht immer spezifische Daten vor, beispielsweise der CO₂-Fußabdruck auf Produktebene, die für eine präzise Berechnung erforderlich wären. Zum anderen steht der erforderliche Aufwand für die detaillierte Erfassung und Berechnung dieser Emissionen nicht im Verhältnis zu den Möglichkeiten und Ressourcen unseres Unternehmens.

Dennoch erkennen wir die Wichtigkeit der Berücksichtigung von Scope 3-Emissionen an und sind bestrebt, die aktuellen Entwicklungen in diesem Bereich weiterhin aufmerksam zu verfolgen. Hierfür haben wir bereits erste Zielsetzungen in Bezug auf die Scope 3-Emissionen definiert. Wir planen, in Zukunft eine Erfassung der Scope 3-Emissionen durchzuführen, sobald dies praktikabel und sinnvoll umsetzbar ist. Unser Ziel ist es, ein umfassendes Verständnis unserer gesamten Treibhausgasemissionen zu erlangen und Maßnahmen zu ergreifen, um unseren Beitrag zum Klimaschutz kontinuierlich zu verbessern.

Zielsetzungen für den Umgang mit klimarelevanten Emissionen:

Im Bereich der direkten Emissionen (Scope 1), dem Verbrauch von primären Energien für die Bereitstellung von Dienstleistungen unseres Betriebs und/oder der Herstellung von Produkten, setzen wir uns zum Ziel die Effizienz unseres Verbrauchs zu steigern. Für die Effizienzsteigerung unseres Brennstoffverbrauchs planen wir:

- Routenplanung: Optimierung der Routenplanung und ggf. Einsatz Routenplanungssoftware, um die Effizienz der Fahrtrouten zu maximieren und unnötige Fahrten zu vermeiden.
- Einsatz von Elektrofahrzeugen: Schrittweise Umstellung des Fuhrparks auf (Hybrid-) oder Elektrofahrzeuge, um den Kraftstoffverbrauch zu senken und Emissionen zu reduzieren.
- Schulung der Fahrer in ökoefizientem Fahren: Durchführung von Trainingsprogrammen für Fahrer, um ein spritsparendes Fahrverhalten zu fördern.

Für die Effizienzsteigerung unseres Energieverbrauchs für vor- und nachgelagerte Tätigkeiten (Scope 3) und zur Verringerung des Gesamtvolumens der sonstigen indirekte Emissionen, planen wir:

- Regionale Lieferanten und Hersteller: Auswahl von Lieferanten und Herstellern

vorzugsweise aus unserer geografischen Region, um Transportwege und damit verbundene Emissionen zu reduzieren.

- Optimierung der Logistik und Transportrouten: Überprüfung und Anpassung der Logistikprozesse, um die Transporteffizienz zu steigern und Emissionen zu reduzieren, beispielsweise durch Bündelung von Lieferungen.
- Mitarbeitendenengagement und -schulung: Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeitenden in Bezug auf Energie- und Ressourceneffizienz sowie Förderung eines umweltbewussten Verhaltens am Arbeitsplatz und im Privatleben.

In unserem ersten Nachhaltigkeitsbericht dokumentieren wir den Beginn unserer Bemühungen, Nachhaltigkeitsziele zu reflektieren, zu messen und quantitativ zu definieren. Aktuell sind wir noch nicht in der Lage, konkrete Angaben zu Zeithorizonten und Ergebnissen unserer Ziele zu machen. Zum ersten Mal haben wir Ziele festgelegt und beginnen nun mit der systematischen Erhebung von Daten zum Ressourcenverbrauch und den Treibhausgas-Emissionen. Dieser Prozess ist ein entscheidender Schritt, um unser Engagement für Nachhaltigkeit zu verstärken und kontinuierlich zu verbessern. Wir sind entschlossen, aus diesen ersten Erfahrungen zu lernen und unsere Strategien sowie Maßnahmen dementsprechend anzupassen, um einen positiven Beitrag zum Klimaschutz zu leisten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Das Bruttovolumen der direkten CO₂-Emissionen im Bereich: Scope 1 in unserem Betrieb aufgrund des Energiebedarfs bei der Bereitstellung von Dienstleistungen und der Herstellung von Produkten beträgt 213,72 Tonnen in CO₂-Äquivalent.

D:

Das Basisjahr für die Berechnung der direkten Emissionen in unserem Betrieb ist 2023. Dieses Basisjahr haben wir gewählt, weil unser Betrieb in dem Jahr zum ersten Mal Daten zu Treibhausgasemissionen gesammelt hat.

E:

Die Quellen bzw. Datensätze für die Berechnung der Emissionsfaktoren, die direkte

Emissionen in CO₂-Äquivalente umrechnen, die wir für unseren Betrieb verwendet haben, sind auf der Grundlage von ecocockpit (<https://ecocockpit.de/>) errechnet worden.

F:

Der Konsolidierungsansatzes für Emissionen ist für unseren Betrieb nicht relevant.

G:

Für die Berechnung der Treibhausgas-Emissionen unseres Betriebs haben wir den Service von ecocockpit (https://ecocockpit.de) genutzt.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

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

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

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

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

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

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

Das Bruttovolumen indirekter energiebedingter THG-Emissionen im Bereich: Scope 2 unseres Betriebs aufgrund unserer Nutzung von eingekauftem Strom, Dampf, Fernwärme und gasförmigen Kältemitteln beträgt 0,72 in Tonnen CO₂-Äquivalent. Durch den Bezug

von Strom aus erneuerbaren Energien sowie den Betrieb einer eigenen PV-Anlage können hier die Emissionen gering gehalten werden.

D:

Das Basisjahr für die Berechnung der direkten Emissionen in unserem Betrieb ist 2023. Dieses Basisjahr haben wir gewählt, weil unser Betrieb in dem Jahr zum ersten Mal Daten zu Treibhausgasemissionen gesammelt hat.

E:

Die Quellen bzw. Datensätze für die Berechnung der Emissionsfaktoren, die direkte Emissionen in CO₂-Äquivalente umrechnen, die wir für unseren Betrieb verwendet haben, sind auf der Grundlage von ecocockpit (<https://ecocockpit.de/>) errechnet worden.

F:

Der Konsolidierungsansatzes für Emissionen ist für unseren Betrieb nicht relevant. Wir haben weder Unternehmensbeteiligung oder Tochterunternehmen.

G:

Für die Berechnung der Treibhausgas-Emissionen unseres Betriebs haben wir den Service von ecocockpit (https://ecocockpit.de) genutzt.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Das Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) werden wir nicht bestimmen, da die Erhebung der Daten unverhältnismäßigen Aufwand verursachen würde.

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

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Der Umfang der Senkung der Treibhausgasemissionen als direkte Folge unserer Initiativen zur Emissionssenkung kann noch nicht von uns berechnet werden. Dies ist unser erster DNK-Bericht und wir erheben in diesem Geschäftsjahr erstmalig Basisdaten.

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.

Bei der erhardt Garten- und Landschaftsbau liegt unser Hauptaugenmerk auf der Einhaltung nationaler und international anerkannter Arbeitnehmerrechte sowie der Förderung der Beteiligung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement. Als regional agierendes Unternehmen im Raum Karlsruhe und der Region Mittlerer Oberrhein befolgen wir konsequent alle relevanten gesetzlichen Vorschriften des deutschen Arbeitsrechts, wie das Arbeitszeitgesetz, das Gleichbehandlungsgesetz und das Kündigungsschutzgesetz.

Die Struktur unserer Belegschaft umfasst verschiedene Fachkräfte und Funktionen, wobei wir uns bei der Bezahlung sowohl an den Tarifverträgen unserer Branche als auch an den gesetzlichen Regelungen für die Ausbildungsvergütung und den Mindestlohn orientieren.

Um die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz unserer Mitarbeitenden zu gewährleisten, setzen wir auf Maßnahmen wie regelmäßige fachkundige Unterweisungen, Gefährdungsbeurteilungen und die Bereitstellung von Schutzkleidung und -ausrüstung. Wir organisieren Gesundheitstage und bieten gesundheitliche Vorsorgeleistungen wie Hautscreenings und Rückenschulen an.

Zur Vermeidung von Überlastung am Arbeitsplatz legen wir Wert auf einen ausgeglichenen Arbeitszeitplan, den Einsatz von technischen Hilfsmitteln bei körperlich anstrengenden Tätigkeiten und die Förderung einer wertschätzenden Unternehmenskultur.

Die Einbindung unserer Mitarbeitenden in Entwicklungs- und Entscheidungsprozesse erfolgt vielfältig, beispielsweise durch Mitarbeitersitzungen, interne Schulungsprogramme und digitale Plattformen. Unser Ziel ist es, die Mitarbeitenden aktiv an der Entwicklung von

Nachhaltigkeitsstrategien zu beteiligen, was durch regelmäßige Kommunikation und einen erstmalig durchgeführten Nachhaltigkeitsworkshop unterstrichen wird.

Derzeit sehen wir keine Notwendigkeit für zusätzliche Maßnahmen, da unsere aktuellen Strategien und Praktiken die Anforderungen und Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden effektiv adressieren. Im Zuge der nächsten DNK-Erklärung werden wir jedoch prüfen, ob sich Änderungen ergeben haben oder neue Zielsetzungen erforderlich sind, um unsere Praktiken weiter zu verbessern und die Mitarbeitendenbeteiligung zu intensivieren.

Aus unseren Geschäftsbeziehungen und aus den Produkten und Dienstleistungen, die wir anbieten, ergeben sich keine negativen Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte. Wir verpflichten uns weiterhin zu einer verantwortungsbewussten Geschäftsführung, die den Schutz und die Förderung von Arbeitnehmerrechten in allen Aspekten unserer Tätigkeit gewährleistet.

15. Chancengerechtigkeit

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

Es ist uns ein großes Anliegen, dass sich unsere Mitarbeitenden bei uns wohlfühlen. Chancengerechtigkeit und Vielfalt wird bei uns im Unternehmen seit Jahren konsequent gelebt:

„Wir leben das WIR-Gefühl: Wir legen Wert darauf, dass sich jede:r in unserem familienfreundlichen Betrieb schnell integriert und wohlfühlt, egal er welcher Nationalität, Hautfarbe oder welchen Geschlechts. Sei, wer du bist. Wir sind EIN Team.“

Damit sich alle Geschlechter gleichberechtigt auf offene Stellen in unserem Betrieb bewerben, achten wir bei der Veröffentlichung offener Stellen darauf, dass die Stellenausschreibungen gendergerecht beschrieben werden (z.B. Gärtner:in statt „Gärtner“) und die vielfältige Belegschaft über die Außendarstellung unserer Website widergespiegelt wird. Zudem nehmen wir am Girls'Day teil. Uns ist eine angemessene und faire Entlohnung der Mitarbeitenden in unserem Betrieb wichtig. Deshalb orientieren wir uns an den Tarifverträgen unserer Branche. Sachzuweisungen, die wir unseren Mitarbeitenden zusätzlich zum Lohn zukommen lassen, sind:

- Jahressonderzahlungen
- Dienstwagen (Bauleiter)
- Angebot von nachhaltigen Mobilitätslösungen (Jobrad, Jobticket, Schoolcard)
- Zuschuss für Weiterbildung
- Zuschuss für Kinderbetreuung (siehe Kriterium 16)
- Übernahme KFZ-Führerschein
- betrieblichen Altersvorsorge
- Gutscheinkarte für Mitarbeitende
- Talentgärtnerprogramm (zusätzliche Unterstützung der Auszubildenden)

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wichtiger Bestandteil der Personalarbeit unseres Betriebs:

- Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden bei der Planung und Rückkehr aus der Elternzeit durch individuell angepasste Programme.
- Betriebliche Events werden so gestaltet, dass sie auch für Familien der Mitarbeitenden attraktiv sind.
- Wir bieten flexible Lösungen für Mitarbeitende, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern müssen.
- Wir betonen auf unserer Website und in Stellenanzeigen, dass wir ein familienfreundlicher Betrieb sind.

Um Chancengleichheit und Vielfalt in unserem Unternehmen weiter zu fördern, haben wir uns verpflichtet, jegliche Form von Diskriminierung aktiv zu vermeiden und entgegenzutreten. Diese Verpflichtung kommunizieren wir klar und deutlich gegenüber allen Mitarbeitenden, sowohl mündlich im täglichen Miteinander als auch in unserem zukünftig zu entwickelnden Verhaltenskodex. Es ist uns wichtig zu betonen, dass seit der Gründung unseres Unternehmens keine Fälle von Diskriminierung aufgetreten sind.

Derzeit sehen wir keinen unmittelbaren Bedarf für die Festlegung spezifischer Ziele im Bereich der Diversität, da wir bereits eine inklusive und respektvolle Unternehmenskultur leben. Wir werden jedoch unsere bestehenden Maßnahmen im Rahmen der nächsten DNK-Erklärung überprüfen und gegebenenfalls Anpassungen oder neue Zielsetzungen vornehmen, um sicherzustellen, dass unser Engagement für Diversität und Chancengleichheit weiterhin auf einem hohen Niveau bleibt. Als ein Ergebnis unserer relevanten Themen (siehe Kriterium 2: Wesentlichkeit) werden wir, gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden, einen Verhaltenskodex erarbeiten. Dieser Kodex soll die Grundwerte unseres Unternehmens widerspiegeln und als Richtlinie dienen, ein respektvolles und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

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.

Ausbildung spielt für unseren Betrieb eine wichtige Rolle. Als ausbildender Garten- und Landschaftsbaubetrieb ist es für uns selbstverständlich, dass unsere Auszubildenden im Betrieb, in der Berufsschule und in überbetrieblichen Lernorten ausgebildet werden. Das aktuelle demografische Profil unserer Auszubildenden sieht wie folgt aus:

- Männliche Auszubildende: 6
- Weibliche Auszubildende: 1

Fachkräftemangel ist eines der großen Themen in der Garten- und Landschaftsbaubranche. In unserer Region steigern wir das Interesse für unsere Branche,

- durch unsere eigene Azubi-Website: <https://talentgaertner.de/ausbildung-landschaftsgaertner/index.php>.
- indem wir in regelmäßig ausbilden.
- Indem wir ein duales Studium anbieten.
- Indem wir Studierendenpraktika anbieten.
- indem wir für Schüler in allen Schulformen Schülerpraktika ermöglichen.
- indem wir Migranten und Geflüchteten Ausbildungs- und Arbeitsplätze anbieten.
- Indem wir Teil der Initiative für gute Ausbildung sind.
- Indem wir mit dem erhardt-Live-Event Interessenten die Möglichkeit bieten, unseren Betrieb und unsere Arbeit vor Ort kennenzulernen
- durch Informationsveranstaltungen zur Berufsausbildung in unserem Gewerbe an ortsansässigen Schulen.
- Indem unser Betrieb am Girls' Day teilnimmt.

Wir unterstützen unsere Auszubildenden mit den folgenden Benefits:

- Überdurchschnittliche Ausbildung als zertifiziertes Mitglied der „Initiative für Ausbildung“ (bspw. Azubi-Ansprechpartner, regelmäßiges Feedback, gute Ausstattung etc.)
- Innerbetriebliches E-Learning mit eigenen Azubi-Modulen im Azubi-Intranet (Talentgärtnerprogramm) (inkl. Azubi-Lern-Module, Pinnwand, FAQ, Glossar, Termine etc.)
- Übernahmegarantie nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung

- Fahrtkostenbezuschussung
- Auszubildendenwettbewerbe
- Übernahme KFZ-Führerschein nach erfolgreiche abgeschlossener Ausbildung
- Jahressonderzahlungen
- Schoolcard
- Unterstützung bei Wohnortwechsel oder Wohnungssuche

Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden mit den folgenden Benefits:

- Fachliche Weiterbildungen (staatlich anerkannte Weiterbildung oder private Fortbildung)
- Familienfreundliches Unternehmen (siehe Kriterium 16: Chancengerechtigkeit)
- Betriebliche Altersvorsorge

Bei der erhardt Garten- und Landschaftsbau setzen wir uns aktiv dafür ein, die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden zu erhalten und ihr lebenslanges Lernen zu fördern. Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden, sich für Weiterbildungen zu interessieren und geeignete Angebote zu suchen. Besonderes Augenmerk legen wir dabei auf die Förderung von Mitarbeitenden ohne abgeschlossene Ausbildung, indem wir ihnen die Möglichkeit bieten, abschlussorientierte Nachqualifizierungen oder Ausbildungen zu absolvieren.

Darüber hinaus nutzen wir aktiv das Weiterbildungsangebot berufsständischer Einrichtungen und Organisationen und fördern die Teilnahme unserer Teammitglieder an Produktschulungen, die von unseren Zuliefer- und Herstellerfirmen oder Geschäftspartnern angeboten werden. Diese Maßnahmen sind Teil unserer Bemühungen, eine positive Lernkultur in unserem Betrieb zu etablieren, in der sich Mitarbeitende gegenseitig beim Erwerb neuer Fähigkeiten und Kenntnisse unterstützen.

Trotz dieser Bemühungen stehen wir vor Herausforderungen, die sich aus den spezifischen Gegebenheiten unseres Gewerbes ergeben. Insbesondere die saisonale Auftragslage kann die Teilnahme an Weiterbildungen zu bestimmten Jahreszeiten erschweren. Zudem kann die Zeitknappheit im Arbeitsalltag die Möglichkeit zur Teilnahme an Online-Kursen limitieren. Wir sind uns dieser Herausforderungen bewusst und suchen kontinuierlich nach Lösungen, um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, sich weiterzubilden und zu entwickeln, ohne die betrieblichen Anforderungen zu vernachlässigen.

Angesichts der Breite und Tiefe der bereits implementierten Programme und der gezielten Unterstützung für unsere Auszubildenden und Mitarbeitenden halten wir die derzeitigen Maßnahmen für angemessen und effektiv, um den Anforderungen und Herausforderungen des Marktes sowie den Bedürfnissen unserer Belegschaft gerecht zu werden. Die kontinuierliche Evaluation und

Anpassung unserer Strategien an veränderte Bedingungen gewährleistet, dass wir proaktiv auf zukünftige Entwicklungen reagieren können, ohne dabei weitere Ziele im Bereich der Beschäftigungsfähigkeit zu diesem Zeitpunkt setzen zu müssen. Wir sind überzeugt, dass unser Ansatz eine nachhaltige Grundlage für das Wachstum und die Entwicklung unseres Unternehmens sowie für die Zufriedenheit und den Erfolg unserer Mitarbeitenden bietet.

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.

In unserem Unternehmen bestehen aufgrund der Art unserer Tätigkeit spezifische arbeitsbedingte Risiken, die potenziell zu ernsthaften Verletzungen führen können. Zu diesen Risiken zählen unter anderem das Heben schwerer Lasten, Lärmbelastung, Feinstaubexposition, Einflüsse durch Witterungsbedingungen und Verletzungsgefahren durch den Einsatz von Maschinen. Diese Risikofaktoren können verschiedene Gesundheitsprobleme verursachen, darunter Rückenverletzungen, Bandscheibenvorfälle, Hand- und Gelenkverletzungen, Hörschäden sowie Lungenerkrankungen.

Seit unserer Gründung gab es keine arbeitsbedingten Todesfälle. Da unser Unternehmen weniger als 50 Mitarbeitende beschäftigt, haben wir uns entschieden, aus Gründen des Datenschutzes und zum Schutz der Privatsphäre unserer Mitarbeitenden, keine spezifischen Zahlen zu Verletzungen oder Krankheitsfällen öffentlich zu machen. Unser Engagement für die Sicherheit am Arbeitsplatz bleibt jedoch ein zentraler Bestandteil unserer Betriebskultur.

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.

Unser Unternehmen hat bisher noch kein formelles Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz implementiert. Wir erkennen jedoch die Bedeutung eines solchen Systems für das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden und die Effizienz unserer Betriebsabläufe an. Daher ist es unser Ziel, die Machbarkeit und den potenziellen Nutzen eines solchen Systems für unseren nächsten Nachhaltigkeitsbericht eingehend zu prüfen. Diese Überlegungen stehen im Einklang mit unserem Bestreben, kontinuierlich Verbesserungen in allen Aspekten unseres Unternehmens anzustreben und gleichzeitig die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten.

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.

Aufgrund begrenzter Ressourcen wird die kumulierte Stundenzahl der Auszubildenden nicht separat ausgewiesen. Im letzten Jahr haben 13 Mitarbeitende eine Weiterbildung in Anspruch genommen.

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).

In unserem Betrieb beschäftigen wir insgesamt 40 Mitarbeitende, Helfer, Teilzeitarbeitende und Minijobber miteingerechnet. Unsere Belegschaft setzt sich wie folgt zusammen:

- Männliche Mitarbeitende: 33
- Weibliche Mitarbeitende: 7
- Unter 30 Jahre alte Mitarbeitende: 10
- Zwischen 30 und 50 Jahre alte Mitarbeitende: 17
- Über 50 Jahre alte Mitarbeitende: 13
- Mitarbeitende mit Kindern unter 6 Jahren, die noch nicht schulpflichtig sind: 4

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.

In unserem Unternehmen legen wir großen Wert auf ein respektvolles und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld. Seit der Gründung des Betriebs können wir bestätigen, dass keine Diskriminierungsfälle gemeldet wurden.

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.

Bei der erhardt Garten- und Landschaftsbau ist die Einhaltung der Menschenrechte ein wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenskultur und täglichen Praxis. Dies setzen wir in der Praxis wie folgt um:

- Verhaltenskodex: Ab dem Jahr 2024 werden wir einen schriftlich festgehaltenen Verhaltenskodex implementieren, der klare Richtlinien für den Umgang untereinander im Betrieb vorgibt.
- Arbeitszeiten und Gesundheitsschutz: Wir achten streng auf die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeiten und bieten umfassende Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz an.
- Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit: Wir unterstützen das Recht unserer Mitarbeitenden auf Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit und fördern einen offenen Dialog.

In unserem Betrieb bekämpfen wir aktiv jegliche Form von Diskriminierung und setzen uns ein für:

- Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit: Wir fördern die Gleichbehandlung aller Geschlechter und bieten Chancengleichheit für alle Menschen.
- Vielfalt und Akzeptanz: Unsere Unternehmenskultur basiert auf der Akzeptanz und Wertschätzung von Vielfalt.
- Prävention von Mobbing: Wir ergreifen Maßnahmen gegen Mobbing am Arbeitsplatz und fördern ein respektvolles Miteinander.

In Bezug auf unsere Lieferkette, die unter anderem Abbaugelände, Hersteller, Logistikunternehmen, unsere Kunden, Mitarbeitenden, Subunternehmer und

externe Dienstleister umfasst, verfolgen wir das Ziel, die Menschenrechte auch außerhalb unseres direkten Einflussbereichs zu sichern. Wir beziehen unsere Materialien überwiegend regional, aber auch z.T. international, und sind bestrebt, die Einhaltung der Menschenrechte bei unseren Lieferanten und Geschäftspartnern zu gewährleisten. Unsere Maßnahmen zur Überprüfung umfassen:

- Gespräche und Anfragen: Durchführung von Gesprächen und Anfragen bei unseren Lieferanten und Geschäftspartnern, um deren Einhaltung der Menschenrechtsstandards zu überprüfen.
- Stakeholderbefragung: Geplante Befragungen unserer Lieferanten und Geschäftspartner im Jahr 2024, um detailliertere Informationen über deren Arbeitsbedingungen zu erhalten.

Aktuell sehen wir uns mit dem Risiko einer geringen Kenntnis über die Bedingungen bei unseren Zulieferern (in Bezug auf die Lieferkette bzw. der angebotenen Produkte) konfrontiert. Um dieses Risiko zu minimieren, planen wir, in den kommenden Geschäftsjahren die Überprüfung der Menschenrechtsstandards innerhalb der Lieferkette bei unseren Lieferanten und Geschäftspartnern zu intensivieren. Da dies unser erster Nachhaltigkeitsbericht ist, steht eine umfassende Reflexion über bisher gesetzte Ziele noch aus, wird aber in zukünftigen Berichten integriert.

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“.

Unser Unternehmen hat bisher keine externen Investitionsvereinbarungen oder -verträge abgeschlossen und plant dies auch für die Zukunft nicht. Unsere Geschäftsstrategie konzentriert sich darauf, finanzielle Gewinne ausschließlich in den eigenen Betrieb zu reinvestieren. Dadurch sind Themen wie die Prüfung von Menschenrechtsaspekten in Bezug auf "erhebliche Investitionsvereinbarungen" für uns derzeit nicht relevant. Unser Fokus liegt auf der internen Entwicklung und Verbesserung unseres Betriebs.

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
mensenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde,
aufgeschlüsselt nach Ländern.

In unserem Unternehmen, das ausschließlich einen Betriebsstandort in
Deutschland unterhält, wird die Einhaltung der Menschenrechte zu 100% an
diesem Standort überprüft. Als Betrieb in Deutschland halten wir uns streng an
die nationalen Gesetze und Standards, die den Schutz und die Wahrung der
Menschenrechte sicherstellen. Unsere interne Überprüfung umfasst alle Aspekte
der Menschenrechte, angefangen bei Arbeitsbedingungen bis hin zu
Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbot, entsprechend den deutschen
und internationalen Menschenrechtsstandards.

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.

Im vergangenen Geschäftsjahr haben wir keine neuen Lieferanten für unsere
Arbeitsmittel ausgewählt. Dementsprechend lag der Anteil neuer Lieferfirmen,
die anhand sozialer Kriterien wie der Einhaltung der Menschenrechte geprüft
wurden, bei null Prozent. Da keine neuen Lieferantenbeziehungen etabliert
wurden, bestand keine Notwendigkeit, eine Bewertung in Bezug auf soziale
Aspekte durchzuführen. In Zukunft werden wir jedoch darauf achten,
potenzielle neue Lieferanten nach strengen sozialen Kriterien, einschließlich der
Einhaltung der Menschenrechte, zu überprüfen, um unser Engagement für
soziale Verantwortung und ethisches Handeln weiter zu stärken.

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.

Im Hinblick auf die sozialen Auswirkungen in unserer Lieferkette verfolgt unser Unternehmen das Ziel, in den kommenden Geschäftsjahren verstärkt auf die Einhaltung der Menschenrechte bei allen unseren Lieferanten und Geschäftspartnern zu achten. Dies wird als Bedingung für die Aufrechterhaltung und Entwicklung weiterer Kooperationen festgelegt. Die Überprüfung und Sicherstellung der Menschenrechtsstandards bei Lieferanten und Partnern ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Bemühungen, die sozialen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit verantwortungsvoll zu gestalten. Wir planen, diesen Prozess systematisch zu implementieren und zu überwachen, um sicherzustellen, dass unsere Lieferkette ethischen und menschenrechtlichen Standards entspricht. Die Implementierung ist für den Folgebericht 2024 geplant.

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.

Unsere Unternehmenskultur betont stark das gesellschaftliche Engagement. Dabei legen wir großen Wert auf langfristige, stabile Beziehungen, die einen maximalen Vorteil für alle Seiten gewährleisten. Wir beteiligen uns aktiv am gesellschaftlichen Leben unserer Region:

- mit Geldspenden (z.B. Waldorfschule Pforzheim, Stelzenmännchen-Förderverein e.V.).
- mit Sponsoring (z.B. Volleyballteam SVK Beiertheim, Bienenverbunden e. V, Easyamhang-Festival).
- mit ehrenamtlichen Tätigkeiten (z.B. Umbau Dirtbike-Strecke Otto-Dullenkopf-Park).
- durch die Freistellung von Mitarbeitenden für ehrenamtliche Tätigkeiten.
- durch das Mitwirken in sozialen Organisationen, Vereinen, Wirtschaftsorganisationen etc.

Unsere Betriebsführung und unser Engagement für die Gesellschaft manifestieren sich regelmäßig in der lokalen Gemeinschaft durch verschiedene Initiativen. Dazu gehören Firmenveranstaltungen wie das Sommerfest für unsere Mitarbeitenden, unsere Präsenz im Internet und auf Social-Media-Plattformen. Während der Corona-Pandemie haben wir mit unserer Aktion "100 Bäume" jeweils 100 Bäume an medizinische und soziale Einrichtungen gespendet, um deren Mitarbeitenden unsere Wertschätzung zu zeigen. Des Weiteren leisten wir durch unsere Dienstleistungen einen konkreten Beitrag zur regionalen Entwicklung. Beispiele hierfür sind der öffentliche Stadtteilpark City Park in Karlsruhe, der zur Aufwertung der Südoststadt beiträgt, die Neugestaltung des Skateparks im Otto-Dullenkopf-Park in Karlsruhe sowie der Nikolausspielplatz in Karlsruhe-Durlach. Diese Projekte tragen insbesondere zu den Sustainable Development Goals (SDGs) 11 (Nachhaltige Städte und Gemeinden) und 15 (Leben an Land) bei.

Unsere Unterstützung für das Gemeinwesen ist untrennbar mit unserem verantwortungsvollen Wirtschaften verbunden. Wir zahlen Steuern in Deutschland und haben eine Unternehmensform gewählt, die vorrangig in der Region Steuern entrichtet. Unser Engagement für die wirtschaftliche Zukunft der Region zeigt sich auch in Investitionen in lokale Mietobjekte und Gebäude sowie durch das Angebot unserer Dienstleistungen für die lokale Bevölkerung.

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.

Aufgrund der Vertraulichkeit und Wahrung unserer Wettbewerbsfähigkeit verzichten wir auf eine detaillierte Offenlegung wirtschaftlicher Daten, um sensible Informationen über unser Geschäftsmodell, unsere Kostenstruktur und finanzielle Leistungsfähigkeit zu schützen, da deren Preisgabe unsere Position gegenüber Konkurrenten schwächen könnte.

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.

Derzeit gibt es keine für unser Unternehmen relevanten Gesetzgebungsverfahren, zu denen Eingaben gemacht wurden. Unser Betrieb beteiligt sich nicht an politischen Aktivitäten und unterstützt keine politischen Parteien. Stattdessen sind wir freiwillig Mitglied:

- Im Landesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Baden-Württemberg e. V., bei welchem unser Geschäftsführer, Herr Philipp Erhardt, ehrenamtlich Vorstand für die Themen Markt und Wirtschaft im Garten- und Landschaftsbau ist.
- Im Verein für die Präqualifikation von Bauunternehmen e.V. (010.135090).
- bei dem Gütesiegel: Initiative für Ausbildung.

Unser Betrieb ist Pflichtmitglied:

- bei der Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG).
- im Ausbildungsförderwerk Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e.V. (AuGaLa).
- bei der IHK Karlsruhe.

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.

In Übereinstimmung mit unserer Geschäftspolitik und ethischen Grundsätzen

leistet unser Unternehmen keine finanziellen Beiträge an politische Parteien.
Wir halten uns strikt an die Grundsätze der politischen Neutralität und
Unabhängigkeit.

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.

Trotz unserer überschaubaren Betriebsgröße, die ein vertrauensvolles Miteinander fördert, ist uns bewusst, dass rechtskonformes und ethisch einwandfreies Verhalten entscheidend ist. Daher ist geplant, Anfang 2024 einen Verhaltenskodex zu definieren, der als Grundlage für unser Verständnis von verantwortungsvoller Unternehmensführung dient. Dieser Kodex wird die wesentlichen Verhaltensstandards in unserem Unternehmen festlegen und sowohl für Mitarbeitende als auch externe Anspruchsgruppen als Orientierungshilfe dienen. Der Kodex wird auf unserer Website veröffentlicht und am "schwarzen Brett" im Unternehmen ausgehängt, um eine breite Zugänglichkeit zu gewährleisten.

Unsere Führungskräfte nehmen ihre Vorbildfunktion ernst und unterstützen die Mitarbeitenden aktiv bei der Einhaltung ihrer Pflichten. Das Vier-Augen-Prinzip ist bei uns fest verankert, um sicherzustellen, dass alle Verträge, Aufträge und Rechnungen rechtskonform abgewickelt werden. Wir bleiben durch regelmäßige Informationen von unserem Fachverband über neue Gesetze und Änderungen auf dem Laufenden, die unser Gewerbe betreffen. Diese Informationen werden gezielt an unsere Mitarbeitenden, Kunden, Geschäftspartnern und Lieferanten weitergegeben, um ein einheitliches Verständnis und Einhaltung der aktuellen Gesetzeslage sicherzustellen.

Mitarbeitende sind angehalten, jegliche Verdachtsfälle strafbarer Handlungen oder systematischer Verstöße umgehend der Geschäftsführung zu melden. Wir garantieren Schutz für Hinweisgebende, die in gutem Glauben handeln und mögliche Verstöße aufdecken, und stellen sicher, dass keine nachteiligen Maßnahmen gegen sie ergriffen werden. Verstöße gegen Gesetze und Richtlinien werden in unserem Unternehmen konsequent verfolgt und können arbeits-, zivil- oder strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

In unserem Garten- und Landschaftsbauunternehmen besteht aufgrund unseres

Geschäftsmodells und Marktumfelds sowie des regulativen Umfelds und unserer Unternehmenskultur kein wesentliches Risiko für Korruption und Bestechung. Unsere Dienstleistungen richten sich an private und öffentliche Kunden, mit denen wir direkte und transparente Beziehungen unterhalten. Die Branche unterliegt in Deutschland strengen Vorgaben und Kontrollen, die Korruption erschweren. Unser offener Dialog mit Behörden und die strikte Einhaltung der Gesetze unterstützen dies. Zudem fördert unsere Unternehmenskultur Integrität und ethisches Verhalten, was das Risiko von Korruption und Bestechung zusätzlich minimiert.

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.

Unser Unternehmen hat eine gründliche Überprüfung der Korruptionsrisiken an unserer einzigen Betriebsstätte durchgeführt. Diese Prüfung ergab, dass keine Korruptionsrisiken bestehen, was unser Engagement für Transparenz und ethische Geschäftspraktiken unterstreicht.

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.

Seit der Gründung unseres Betriebs haben wir keine Fälle von Korruption verzeichnet. Entsprechend gab es keine Abmahnungen oder Entlassungen in Bezug auf Korruptionsvorfälle, was unsere starke Verpflichtung zu rechtskonformem und ethischem Verhalten widerspiegelt.

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.

Unser Unternehmen erlebte im vorangegangenen Geschäftsjahr keine Nichteinhaltungen von gesetzlichen oder regulatorischen Anforderungen in sozialen und wirtschaftlichen Angelegenheiten. Daher wurden gegen uns keine Bußgelder oder Sanktionen verhängt, was unsere Verpflichtung zur Einhaltung der entsprechenden Gesetze und Regelungen betont.

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.