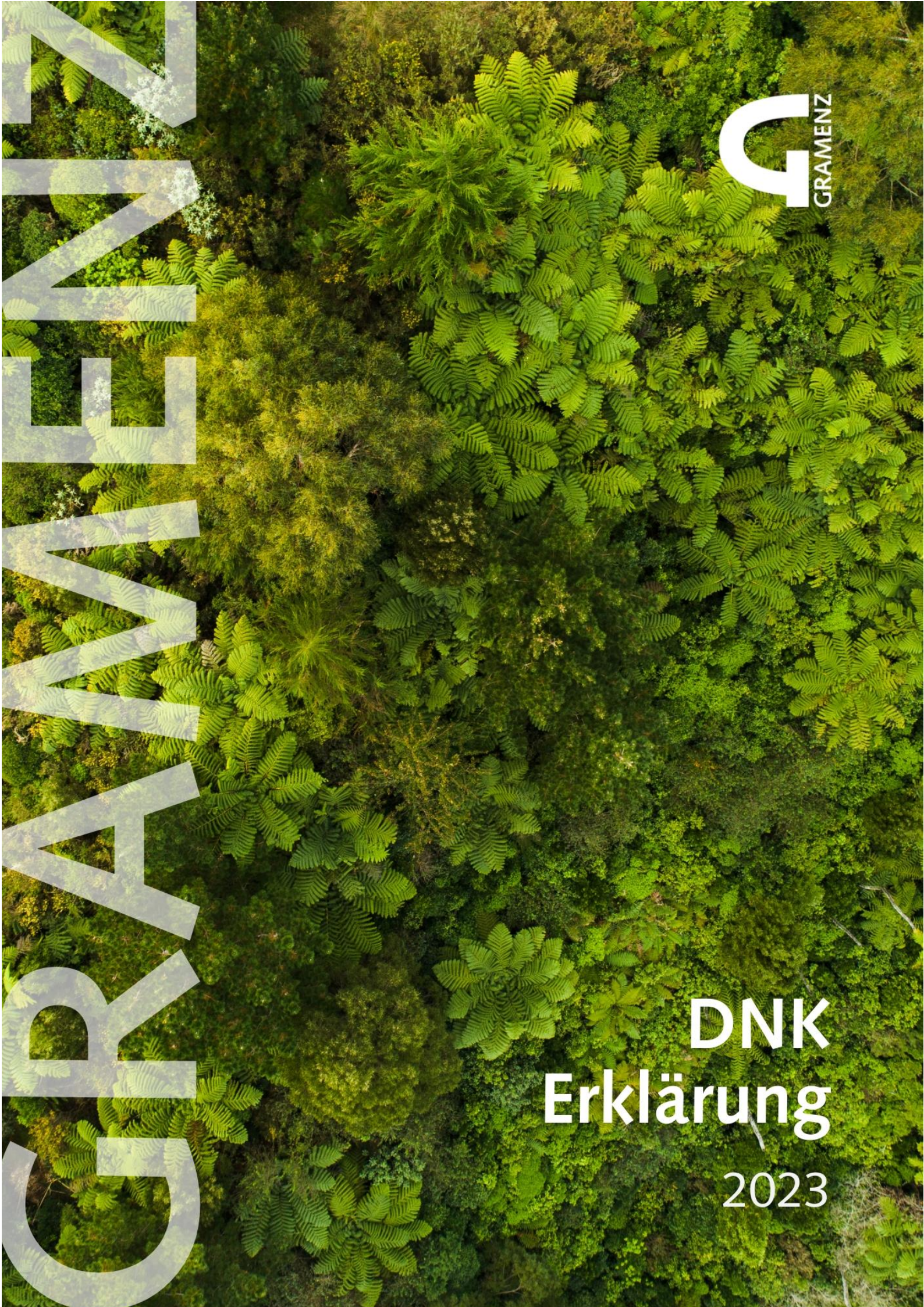


DNK Erklärung

2023

Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex
Berichtsjahr 2023

Die Erklärung wurde nach folgendem Berichtsstandard verfasst: EFFAS

Stand: 2023

Impressum
Gramenz GmbH
Mittelpfad 3
65205 Wiesbaden
www.gramenz-galabau.de

INHALTSÜBERSICHT

Allgemeines 5
Allgemeine Informationen 5

KRITERIEN 1-10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT 6
Strategie 6
1. Strategische Analyse und Maßnahmen 6
2. Wesentlichkeit 7
3. Ziele 15
4. Tiefe der Wertschöpfungskette 21
Prozessmanagement 23
5. Verantwortung 23
6. Regeln und Prozesse 23
7. Kontrolle 23
Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7 24
8. Anreizsysteme 24
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen 25
10. Innovations- und Produktmanagement 26
Leistungsindikatoren zu Kriterium 10 26

KRITERIEN 11-20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE 28
Umwelt 28
11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen 28
12. Ressourcenmanagement 28
Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12 29
13. Klimarelevante Emissionen 30
Leistungsindikatoren zu Kriterium 13 32

Gesellschaft 34
14. Arbeitnehmerrechte 34
15. Chancengerechtigkeit 36
16. Qualifizierung 37
Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16 39
17. Menschenrechte 42
Leistungsindikatoren zu Kriterium 17 43
18. Gemeinwesen 44
19. Politische Einflussnahme 45
Leistungsindikatoren zu Kriterium 19 46
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten 46
Leistungsindikatoren zu Kriterium 20 47

Zur besseren Lesbarkeit wird in diesem Bericht fast ausschließlich das generische Maskulinum verwendet. Die in dieser Arbeit verwendeten Personenbezeichnungen beziehen sich – sofern nicht anders kenntlich gemacht – auf alle Geschlechter.

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Gramenz GmbH mit Sitz in Wiesbaden wurde 1957 gegründet und ist seither ein Familienunternehmen mit mittlerweile ca. 240 Mitarbeitern. Wir sind ein Garten- und Landschaftsbauunternehmen mit Wirkungskreis im gesamten Rhein-Main-Gebiet, bis zu 150 km Umkreis und bis südlich nach Mannheim und Heidelberg. Wir bauen, pflanzen und pflegen Außenanlagen – vom Privatgarten über öffentliche Einrichtungen bis hin zu Großprojekten im Neubau.

Unsere Auftraggeber sind Privatkunden, die öffentliche Hand, Industrie, Generalunternehmer und Projektentwickler. Um den jeweiligen Anforderungen am besten gerecht zu werden, hat die Gramenz GmbH einzelne Tochtergesellschaften ins Leben gerufen, die auf ihre jeweiligen Fachgebiete spezialisiert sind.

Bei der Erstellung unseres ersten Nachhaltigkeitsberichts für das Jahr 2023 haben wir uns an den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen und den Richtlinien des DNK orientiert.



Quelle: BGL / Rottenkolber

KRITERIEN 1-10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

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.

In der „grünen Branche" tätig zu sein, ist uns als Unternehmen des Garten- und Landschaftsbaus eine tägliche Freude. Privatgärten, Swimmingpools, Naturschwimmteiche und schöne Außenanlagen für Auftraggeber aus Industrie, der öffentlichen Hand und Privatkunden herzustellen ist unsere Leidenschaft. Dabei übernehmen wir rund um Haus und Gebäude alle Aufgaben, um besondere Wohlfühloasen für unsere Kunden zu errichten. Vom Tiefbau, über die Planung und die Ausführung bis zur Pflege von Gärten und Grünanlagen sind wir unseren Auftraggebern immer ein verlässlicher Partner. Unser Anspruch als regionales und gesellschaftlich verbundenes Unternehmen geht jedoch über unser Tätigkeitsfeld hinaus, und unser Slogan „Grüner wird's nicht!“ ist uns Zielsetzung und Ansporn in allen Gesellschaftsbereichen.

Verantwortliche Unternehmensführung und eine nachhaltige Ausrichtung unseres Unternehmens ist bereits seit vielen Jahren wichtiger Bestandteil der Gramenz Identität.

In Zeiten des Klimawandels wollen wir für den Erhalt der Umwelt und nachhaltiges Wirtschaften einstehen. Wir sehen uns als Galabau-Unternehmen der Zukunft und sind uns der gesellschaftlichen Verantwortung bewusst, die damit einhergeht. Entsprechend engagieren wir uns in diversen sozialen und kulturellen Einrichtungen in unserem nahen Umfeld. Mehrfach wurden wir dafür bereits mit der Goldenen Lilie der Stadt Wiesbaden ausgezeichnet. Wir sind darüber hinaus Mitglied in mehreren regionalen und überregionalen Arbeitsgruppen, die sich unterschiedlichen Aspekten der nachhaltigen Unternehmensführung widmen. Besonders auf regionaler Ebene ermöglicht das uns einen stetigen Austausch mit anderen Unternehmen zu diversen Nachhaltigkeitsthemen. Wir sind unter anderem Mitglied im CSR Regio.net Wiesbaden (ein Netzwerk Wiesbadener Unternehmen zur nachhaltigen Unternehmensführung) sowie mehrmals als Ökoprofit-Betrieb ausgezeichnet worden. Das ermöglicht uns, stets zu aktuellen Entwicklungen informiert und involviert zu sein und unsere

Nachhaltigkeitsvision kontinuierlich anzupassen.

In den vergangenen Jahren wurden auf dieser Grundlage viele konkrete Maßnahmen zum nachhaltigen Wirtschaften in die Unternehmenstätigkeit integriert. Hierzu zählt die Stromversorgung des Betriebs durch eigene Photovoltaik-Anlagen, das Heizen der Bürogebäude über Holzhackschnitzel und vieles mehr.

Als erstes Galabau-Unternehmen im Rhein-Main-Gebiet setzen wir seit 2023 verstärkt auf Elektromobilität und haben dementsprechend unseren kompletten PKW-Fuhrpark auf E-Mobilität umgestellt.

Die Geschäftsleitung der Gramenz-Firmengruppe ist davon überzeugt, dass die Themen verantwortliche Unternehmensführung und insbesondere Nachhaltigkeit und Klimafragen für potenzielle Kunden in den nächsten Jahren zentral für die Kaufentscheidung werden. Ein entsprechender Trend ist bereits seit einiger Zeit spürbar. Die immer stärkere Ausrichtung unseres Kundenstammes auf diese Themen sind dabei sowohl bei Geschäftskunden im Großprojektbereich als auch beim Privatkunden von zentraler Bedeutung.

Deshalb haben wir keinen Zweifel daran, dass sich unsere Anstrengungen und die damit einhergehenden neuen Ausrichtungen lohnen werden. Nicht nur, weil wir uns als Unternehmen mit einem Verantwortungsbewusstsein für unsere Gesellschaft sehen, sondern auch weil wir uns in der Branche positiv positionieren können. Dieser Wettbewerbsvorteil wird sich dabei nicht nur auf potenzielle Aufträge auswirken, sondern auch auf die Rekrutierung neuer Fachkräfte, die verstärkt nach einem Arbeitgeber suchen, der nicht nur gesellschaftliche Verantwortung in Form von sozialem Engagement übernimmt, sondern darüber hinaus auch für den Erhalt der Umwelt einsteht.

Unser Leitbild, das unser Leistungsunternehmen definiert, und bereits vor über 10 Jahren verankert und stetig weiterentwickelt wurde, beschreibt unter anderem die **drei Säulen**, auf die wir uns mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie konzentrieren:

1. **Umwelt & Ökologie**
2. **Arbeitsumfeld**
3. **Gemeinwesen & Soziales**

Um unserem Slogan und Anspruch „Grüner wird's nicht!" in den von uns definierten Säulen gerecht zu werden, bedarf es Maßnahmen zur Umsetzung in einzelnen Handlungsfeldern.

Für die Handlungsfelder haben wir Ziele und Maßnahmen definiert, die auf einer umfangreichen Analyse unserer Geschäftstätigkeit und wesentlichen Wirkungsbereichen beruhen. Wir schaffen grün und sind auch grün!

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.

Um unserem Anspruch ‚Grüner wird's nicht' gerecht zu werden, haben wir bereits zahlreiche Maßnahmen ergriffen. Zur Verfolgung und Erfüllung unserer Strategie, bedarf es einer intensiven Betrachtung **unserer Handlungsfelder innerhalb unserer drei Säulen**, um sich in der Breite und Tiefe zu fokussieren, und das Gesamtbild nicht aus den Augen zu verlieren.


Quelle: BGL / Rottenkolber

Wir müssen also Prioritäten setzen, die sich aus den Tätigkeiten und Auswirkungen unserer wesentlichen Handlungsfelder ergeben. Welchen Einfluss hat unser Tun auf Menschen und Umwelt? Was bewirken wir? Welchen Einflüssen unterliegen wir? Als wesentliche Handlungsfelder unseres Leistungsunternehmens haben wir definiert:

- Einsatz von Maschinen und Geräten
- Einkauf/Bauhof/Verwaltung
- Logistik
- Abfall und Recycling
- Gesundheitsmanagement
- Mitarbeitergewinnung und -bindung
- Verantwortliche Unternehmensführung
- Soziales Engagement

Als Unternehmen der Grünen Branche gestalten wir Außenanlagen für Industrieunternehmen, die öffentliche Hand und private Hausgärten. Das sichtbare, wahrnehmbare Ergebnis sind demzufolge Parks und Gärten, befestigte Flächen, Bewässerungsanlagen.

Die Herstellung dieser Außenanlagen beruht auf Plänen und Gestaltungsvorgaben unserer Auftraggeber (Industrie, Städte und Gemeinden, private Haushalte). Mit jeder Bebauung werden weitere Flächen versiegelt, werden Ressourcen wie Baumaterial und Wasser benötigt. Transporte von Baumaterialien vom Lieferanten oder von unserem Betriebshof zu den Baustellen erfordern einen hohen Kraftstoffverbrauch. Eigene Radlader und Bagger müssen auf die Baustellen verbracht werden, und zur Bearbeitung der Flächen erzeugen diese weiteren Kraftstoffbedarf. Fahrzeuge, Maschinen und Geräte verschleißen, fallen aus und müssen repariert oder ersetzt werden.

- Welche Art Materialen werden verbaut (Naturstein, Betonwerkstein, Asphalt)?
- Haben wir Einfluss auf ressourcenschonenden und umweltverträglichen Einsatz von Materialien?
- Wie gehen wir mit Restmaterialien, Abfällen und Recyclingmöglichkeiten um?
- Wie halten wir die rechtlichen Rahmenbedingungen, Gesetze und Verordnung sowie Ausschreibungsbestimmungen ein?

Um unser Handeln langfristig nachhaltiger zu gestalten sind die Themen zur Reduzierung von Emissionen und Lärm als auch die Optimierung der Entsorgungslogistik ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenspolitik. In diesen Handlungsfeldern sehen wir für uns als Garten- und Landschaftsbauunternehmen große Chancen zu einem umweltbewussteren und sozialverträglicheren Handeln beitragen zu können. Wir sind uns der damit verbundenen Risiken bewusst und wissen, dass diese Chancen nur durch eine frühzeitige, präzise abgestimmte Bedarfsanalyse und eine gezielte Beschaffungslogistik auf unseren Baustellen erfolgreich umgesetzt werden können.

Bereits in der Erstberatung von Privatkunden berücksichtigen wir neben den persönlichen Wünschen des Kunden auch Themen wie den regionalen Bezug von Werkstoffen und die Förderung einer ausgewogenen Biodiversität in der Garten- und Außenanlage. Bei Ausschreibungen im öffentlichen Bereich bekommen wir regelmäßig durch den Auftraggeber bzw. das Architekturbüro vorgeschrieben, welche Materialien und Produkte auf der Baustelle verwendet werden müssen. Dies birgt für uns das Risiko, bei der Warenbeschaffung eingeschränkt zu sein und unweigerlich lange Transportwege sowie höhere Kosten in Kauf nehmen zu müssen. Nichtsdestotrotz sind wir uns auch in diesem Bereich des Garten- Landschaftsbau über unsere wichtige Rolle in Sachen Umweltschutz sowie Nachhaltigkeit bewusst und beraten unsere Geschäftspartner und Auftraggeber gezielt zu umweltfreundlichen Alternativprodukten.

Zusätzlich zur Beschaffungslogistik und Ausführung der Bauleistungen auf der Baustelle sehen wir sehr große Potenziale in der Entsorgungslogistik. Nur durch eine konsequente Abfallpolitik und nachhaltige Bodennutzung lässt sich langfristig die Entsorgung umweltbewusst gestalten. Durch eine umfassende Abfalltrennung und Wiederaufbereitung sowie den Wiedereinbau von Boden leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Kreislaufwirtschaft und tragen so zur Reduzierung der Umweltbelastung bei. Zudem sind wir in ständigem Austausch mit regionalen und überregionalen Unternehmen, indem wir an Projektgruppen wie Ökoprofit, ERFA-Gruppen oder WiNaMo teilnehmen. In diesen Gruppen tauschen wir Wissen aus und entwickeln neue Ideen, um unser unternehmerisches Handeln noch nachhaltiger zu gestalten.

Outside-In-Perspektive

Die Auswirkungen unseres Handelns hinsichtlich Ressourcen und gesellschaftlicher Verantwortung zeigen sich in den Faktoren, die uns selbst betreffen. Stark gestiegene Kraftstoffpreise, Ressourcenknappheit z.B. von gewünschten Naturmaterialien und lange Lieferzeiten haben finanziell starke Auswirkungen speziell für Großprojekte mit langen Laufzeiten. Vertragliche Preisfestschreibungen stehen Verteuerungen sowie einer überdurchschnittlich starken Inflation gegenüber und sind ein schwer kalkulierbares Risiko. Sinkt die Auftragslage in der Baubranche, würde sich dies – wenn auch zeitverzögert – ebenfalls auf unsere Aufträge auswirken. Eine der größten Herausforderungen sehen wir in dem vorherrschende Fachkräftemangel auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland, insbesondere in der Baubranche, und zentral im Garten- und Landschaftsbau. Ein kontinuierlich hoher Prozentsatz an Auszubildenden, um eigene Fachkräfte zu generieren, ist daher sowohl betriebswirtschaftlich als auch gesamtgesellschaftlich unabdingbar. Die Folgen des Klimawandels haben direkte Auswirkungen auf die auf der Baustelle körperlich arbeitenden Mitarbeiter. Aktuell erarbeiten wir ein Konzept für weitere Arbeitsschutzmaßnahmen Die Digitalisierung der Arbeitswelt schreitet dynamisch voran. Schnittstellen und Vernetzung unterschiedlicher Software intern wie extern zu schaffen sind komplexe Vorgänge, die zeitlich und finanziell große Ressourcen benötigen.



Quelle: BGL/ Rottenkolber

Chancen und Risiken

Wir haben noch keine abschließende und ausdifferenzierte Analyse zu den Chancen und Risiken, die sich aus den Nachhaltigkeitsthemen ergeben. Nachhaltigkeit spielt für uns eine große Rolle, und für eine stetig zunehmende Zahl unserer Kunden ebenfalls. Dadurch ergibt sich der positive Effekt, dass sich eine stetig wachsende Anzahl von Unternehmen mit der Nachhaltigkeit im eigenen Umfeld beschäftigt, und dadurch sich und anderen Anstöße gibt, hier einen stetigen Verbesserungsprozess herbeizuführen. Auch sind wir durch verantwortungsvolles und nachhaltiges Wirtschaften ein attraktiver und verlässlicher Partner für die Unternehmen, die sich ebenfalls verpflichten im Sinne der Nachhaltigkeit zu wirken.

Das Thema Nachhaltigkeit im Unternehmen weiter voranzutreiben ist uns nicht nur ein großes Anliegen, es hat auch finanzielle Auswirkungen bezogen auf unsere Handlungsfelder Einkauf/Bauhof/ Verwaltung, Logistik und Maschinen,

Abfall und Recycling, Mitarbeiter und Soziales.

Dem Fachkräftemangel mit eigener Ausbildung zu begegnen, ist heute nicht mehr ausreichend. Ohne bezahlbaren Wohnraum können Fachkräfte nicht gewonnen und dauerhaft gehalten werden. Die Digitalisierung 4.0 als Chance in der Ausbildung der „Generation Z“, der sogenannten „Digital Natives“: Die Nutzung und Erstellung eigener digitaler Medien in der Ausbildung könnte die Ausbildungsqualität verbessern und die Motivation der Auszubildenden steigern, was zu besseren Ergebnissen und einer stärkeren Bindung an das Unternehmen führt.

Neue Betätigungsfelder wie z.B. Kühlzonen im Städtebau, Dach- und Fassadenbegrünung auch im privaten Baubereich könnten angesichts der großen Hitzestaus in Städten ein ausbaufähiges Geschäftsfeld werden. Eine kontinuierliche Beschäftigung mit dem Thema Nachhaltigkeit erfordert in all unseren Handlungsfeldern erhöhte personelle Ressourcen, um z.B. Maßnahmen in der Logistik (für Baustellen, Abfall und Recycling), Vertrieb (Erfüllung Ausschreibungskriterien, Auskünfte gegenüber Kunden zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten, Material- und/oder Bauberatung), sowie Arbeitsschutzmaßnahmen.

Im weiteren Verlauf betrachten wir die Tiefe der Wertschöpfungskette in den wesentlichen Handlungsfeldern unseres Leistungsunternehmens.

Als wesentliche Handlungsfelder unseres Leistungsunternehmens haben wir definiert:

- Einsatz von Maschinen und Geräten
- Einkauf/Bauhof/Verwaltung
- Logistik
- Abfall und Recycling
- Gesundheitsmanagement
- Mitarbeitergewinnung und -bindung
- Verantwortliche Unternehmensführung
- Soziales Engagement

1. Leistungssäule: Umwelt & Ökologie

Handlungsfelder:

- Einsatz von Maschinen und Geräten
- Einkauf/Bauhof/Verwaltung
- Logistik
- Abfall und Recycling

Der Bau und die Pflege von privaten Gärten sowie öffentlichen Anlagen haben einen großen Einfluss auf die Tier- und Pflanzenwelt sowie auf den urbanen Lebensraum der Menschen. Durch das wachsende Bewusstsein für Nachhaltigkeit in unserer Gesellschaft, steigende Anforderungen durch Regularien und Gesetze bei der Bauausführung sowie die Verknappung von Rohstoffen rückt das Thema Ressourcenschonung und nachhaltiges Bauen von Außenanlagen immer stärker in den Fokus unseres Handelns als Unternehmen im Garten- und

Landschaftsbau. Auf die Baubranche ist ein erheblicher Anteil an ausgestoßenem CO_2 zurückzuführen, sei es in der Beschaffung und Entsorgung als auch beim Verbau von Materialien auf der Baustelle. Nur mit gut qualifizierten Mitarbeitern lassen sich CO_2-Einsparpotentiale entlang unserer Wertschöpfungskette identifizieren und schlussendlich auch realisieren.

Durch unser Kerngeschäft, den Garten- und Landschaftsbau, sind wir bei der Herstellung von Außenanlagen darauf angewiesen diverse Baumaschinen und Geräte zu nutzen. Die Maschinen und Geräte produzieren bei deren Nutzung Emissionen, verursachen eine Lärmbelästigung und produzieren Abfälle. Durch die Umstellung auf E-Mobilität in unserem PKW-Fuhrpark und die Nutzung des durch unsere PV-Anlage erzeugten Stroms haben wir einen bedeutenden Beitrag zur Reduzierung von CO_2-Emissionen geleistet. Zukünftig ist geplant auch den Nutzfahrzeugpark auf die E-Mobilität umzustellen. Aufgrund der begrenzten Zuladungskapazität und des noch eingeschränkten Angebots an Nutzfahrzeugen auf dem Markt war eine Umstellung bisher nicht möglich. Aufgrund unserer vorausschauenden Bauweise bei der Ladeinfrastruktur ist es uns jederzeit möglich, Ladepunkte für Nutzfahrzeuge herzustellen. Alle Anschlüsse sind für eine Umstellung bereits vorhanden.

Um unser Handeln langfristig nachhaltiger zu gestalten sind die Themen um eine Reduzierung von Emissionen und Lärm als auch die Optimierung der Entsorgungslogistik ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenspolitik. In diesen Handlungsfeldern sehen wir für uns als Garten- und Landschaftsbauunternehmen große Chancen zu einem umweltbewussteren und sozialverträglichen Handeln beitragen zu können. Zugleich sind wir uns den damit einhergehenden Risiken bewusst, dass sich diese Chancen nur durch eine frühzeitige und sehr genau abgestimmte Bedarfsanalyse und Beschaffungslogistik unserer Baustellen zielgerichtet umsetzen lassen.

2. Leistungssäule: Arbeitsumfeld

Handlungsfelder:

- Gesundheitsmanagement
- Mitarbeitergewinnung und -bindung

Als mittelständisches Unternehmen mit aktuell ca. 240 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beschäftigen wir uns regelmäßig mit diversen Themen rund um Mitarbeitergewinnung sowie Mitarbeiterbindung und die persönliche Weiterentwicklung.

Eine der größten Herausforderungen sehen wir in dem vorherrschende Fachkräftemangel auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland, insbesondere in der Baubranche. Aus diesem Grund legen wir großen Wert auf eine nachhaltige Arbeitspolitik. Hier spielt vor allem unser Ausbildungskonzept eine entscheidende Rolle. Ziel ist es Heranwachsenden einen Ausbildungsplatz zum Landschaftsgärtner anzubieten, sie möglichst

professionell und umfangreich auszubilden und im Anschluss innerhalb des Konzernes zu übernehmen. Durch regelmäßige Wechsel innerhalb unserer einzelnen Tochterfirmen während der Ausbildungszeit ermöglichen wir es den Auszubildenden, alle Facetten des Garten- und Landschaftsbaus kennenzulernen und sich umfassendes Wissen anzueignen. Auf diese Weise haben die Azubis am Ende ihrer Ausbildungszeit nicht nur Fachwissen in jedem Bereich des Galabaus, sondern können sich auch gezielt überlegen, welcher Arbeitsbereich sie mit Leidenschaft erfüllt. Vor der Übernahme können Sie dann einen Tätigkeitsbereich wählen: Privatgartenbau, Grünpflege, Poolbau oder Großprojekte. Es ist unsere Überzeugung, dass dieses Konzept dazu führt, mehr junge Erwachsene gezielt an unser Unternehmen zu binden, indem wir sie in dem Arbeitsbereich fördern, der ihnen liegt und Spaß bereitet.

Darüber hinaus engagieren wir uns zusätzlich in vielen Bereichen der Bildungsförderung vergeben unter anderem ein Deutschlandstipendium an der Universität Geisenheim und bieten im Rahmen von wohltätigen Projekten Praktika für Schüler an.

In unserem unternehmerischen Handeln steht für uns immer der Mensch im Mittelpunkt. Nur mit gut qualifizierten und gesunden Mitarbeitern lassen sich unsere Bauprojekte zielgerecht umsetzen. Um dem Risiko der Fluktuation vorzubeugen, entwickeln wir regelmäßig in Zusammenarbeit mit unseren Mitarbeitern und dem Betriebsrat Lösungen, um unsere Prozesse sozialverträglicher zu gestalten.

Durch gezielte Gesundheitsmaßnahmen, wie beispielsweise Sportkurse, Rückenkurse oder gesundheitliche Überprüfung der Arbeitsplätze, nutzen wir die Chance unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich in Ihrem individuellen Aufgabenbereich zu unterstützen und die Bindung an das Unternehmen langfristig zu erhöhen.


Quelle: BGL - Rottenkolber

Ein weiterer Aspekt ist die gezielte Weiterbildung von Mitarbeitern in den unterschiedlichsten Bereichen. Wir bieten bereits seit vielen Jahren sowohl Inhouse-Schulungen zu diversen Themen als auch externe Weiterbildungsmöglichkeiten an. Wir sind davon überzeugt, dass eine langfristige Bindung von Mitarbeitern nur dann möglich ist, wenn wir als Unternehmen auch die persönliche Weiterentwicklung des Mitarbeiters gezielt fördern.

Darüber hinaus sind wir beim Bau von Außenanlagen darauf angewiesen, diverse Baugeräte einzusetzen. Bei der Nutzung dieser Geräte besteht für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Risiken von Unfällen und Verletzungen. Um den negativen Auswirkungen auf die Gesundheit und das Wohlbefinden aller Beschäftigten im Unternehmen vorzubeugen, verfolgt Gramenz über die gesamte Firmengruppe eine umfassende Gesundheits- und Arbeitssicherheitspolitik.

3. Leistungssäule: Gemeinwesen & Soziales

Handlungsfelder:

- Verantwortliche Unternehmensführung
- Soziales Engagement

Als Unternehmen sehen wir uns in einer besonderen gesellschaftlichen Verantwortung. Seit einigen Jahren sind wir Mitglied im CSR Regio.Net. Das regionale Netzwerk aus mehreren Unternehmen in Wiesbaden setzt sich intensiv mit nachhaltiger und verantwortlicher Unternehmensführung auseinander und versucht gesellschaftliche Aspekte systematisch in alle Bereiche der Unternehmenstätigkeit zu integrieren.

Im Rahmen der verantwortlichen Unternehmensführung haben wir in den letzten Jahren eine Vielzahl von Projekten in den unterschiedlichsten gesellschaftlichen Bereichen entwickelt und uns vor allem in der Region stark an sozialen Projekten beteiligt. Dazu zählt vor allem unser Engagement für das regionale Projekt „Wiesbaden engagiert“. Bei diesem Projekt soll etwas Sinnvolles für das Gemeinwesen getan werden. Die Idee, die hinter dem Aktionstag steckt: Hand in Hand und ganz praktisch aktiv zu werden; sich einzusetzen für ein gutes Zusammenleben in unserer Stadt. Im Rahmen von »Wiesbaden engagiert!« stellen wir seit einigen Jahren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Projektwoche für die Arbeit in einem sozialen Projekt frei. Wir stellen Maschinen zur Verfügung oder helfen mit Materialspenden und ermöglichen so bürgerschaftliches Engagement. So entsteht schon einmal ein Klassenzimmer im Freien, der Schulgarten wird überarbeitet oder der Hof einer sozialen Einrichtung wird neu angelegt. Wichtig ist uns in diesem Bereich, unser spezielles Fachwissen mit einem sozialen Zweck zu verbinden. Deshalb setzen wir auch bei gemeinnützigen Projekten vorwiegend Ideen aus dem Garten- und Landschaftsbau um.

Darüber hinaus engagieren wir uns seit einigen Jahren im Ortsteil Schelmengraben als Stadtteilpartner. Gemeinsam mit anderen Stadtteilpartnern und sozialen Einrichtungen vor Ort, soll so ein Beitrag zur Quartiersentwicklung geleistet werden. ein ähnliches Projekt ist ab 2024 in Erbenheim, unserem Heimatort, geplant. Auch hier werden wir uns aktiv an der Entwicklung des Stadtteils beteiligen.

In der Region versuchen wir auch einen Beitrag zum Kulturangebot zu leisten. In unserem Ideengarten auf dem

Firmengelände finden deshalb regelmäßig kulturelle Veranstaltungen wie Konzerte, Lesungen und andere Events statt. Durch die Schaffung eines Raums für Künstler und Anwohner, verfolgen wir das Ziel eines sozialen Miteinanders innerhalb der Gesellschaft und können auf diesem Wege auch neue Kunden und Mitarbeiter auf uns aufmerksam machen

und für uns gewinnen. All diese Projekte werden durch unsere Unterstützung für verschiedene Sportvereine, Kerbegesellschaften und andere lokale Vereine ergänzt.

Aufgrund dieses regionalen Engagements wurden wir bereits mehrfach mit der Ehrung der Goldene Lilie der Stadt Wiesbaden ausgezeichnet, was uns zeigt, dass unsere Aktivitäten wahrgenommen werden und wichtig für unser Umfeld sind. Dies bestärkt uns darin weiter so zu agieren.



Über unser regionales Engagement hinaus engagieren wir uns auf sozialer Ebene schon seit einigen Jahren für Afrika. Geschäftsführer Roland Gramenz ist stellvertretender Vorsitzender des Vereins „Freunde Afrikas e.V.“ Der Verein hat sich dazu verpflichtet, alle eingehenden Spenden zu 100 Prozent (ausgenommen Öffentlichkeitsarbeit) für seine Projekte in Afrika zu verwenden. Derzeit engagiert sich der Verein vor allem bei Aufforstungsprojekten und im Bereich der Förderung von Schülern in Nord-Uganda. Ergänzend hierzu steht die Unterstützung eines AIDS-Waisenhauses, im Rahmen eines Farm-Projektes in Südafrika und die Förderung einer Grundschule in Guinea. Roland Gramenz selbst fördert in besonderem Maße Projekte in Uganda. Einmal jährlich findet auf dem Betriebsgelände der Firma Gramenz in Erbenheim das beliebte Afrika-Festival statt, das von unserem Unternehmen komplett organsiert wird. Der Erlös des Festivals geht zu 100 Prozent an die Projekte des Vereins „Freunde Afrikas e. V.“.

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.

Ziele in unseren Handlungsfeldern

Nachhaltigkeit liegt uns seit vielen Jahren besonders am Herzen. Alle Belange werden unter diesem Gesichtspunkt hinterfragt, und die folgenden Entscheidungen in unseren Handlungsfeldern wurden von der Geschäftsführung priorisiert. Die

nachfolgenden Ziele wurden in enger Absprache mit der Geschäftsführung festgelegt.

Der DNK-Bericht für das Jahr 2023 ist der erste Bericht, den die Gramenz GmbH erstellt. Darin möchten wir Transparenz über die relevanten Themenfelder in Bezug auf Nachhaltigkeit herstellen. Darüber hinaus wollen wir die Ergebnisse daraus nutzen, um eine wiederkehrende Zustandsfeststellung als Grundlage für die weiterführende Nachhaltigkeitsstrategie der künftigen Jahre zu gestalten.

Die Erreichung der Ziele wird regelmäßig im Rahmen der Geschäftsführersitzungen evaluiert (nach vorherigen Rückfragen zum aktuellen Stand direkt in den Abteilungen) und gegebenenfalls werden weitere Maßnahmen zur Zielerreichung verabschiedet.

1. Leistungssäule: Umwelt & Ökologie

Maschinen/Fuhrpark: Langfristige Zielsetzung: aktuell noch in Prüfung, voraussichtliche Gesamtumstellung aller Leasingverträge bis 2028

Durch unser Kerngeschäft, den Garten- und Landschaftsbau, sind wir bei der Herstellung von Außenanlagen darauf angewiesen diverse Baumaschinen und Geräte zu nutzen. Die Maschinen und Geräte produzieren bei deren Nutzung Emissionen, verursachen eine Lärmbelästigung und produzieren Abfälle. Mit der Umstellung des PKW-Fuhrpark auf die E-Mobilität und der Nutzung des über eine PV-Anlage selbst produzierten Stroms haben wir den ersten wichtigen Schritt zur Vermeidung von CO_2-Emissionen getan. Zukünftig, als langfristiges Ziel, ist geplant auch den Nutzfahrzeugpark auf die E-Mobilität umzustellen. Aufgrund der begrenzten Zuladungskapazität und des noch eingeschränkten Nutzfahrzeugangebots auf dem Markt war eine Umstellung bisher nicht möglich. Um unser Handeln langfristig nachhaltiger zu gestalten sind die Themen um eine Reduzierung von Emissionen und Lärm als auch die Optimierung der Entsorgungslogistik ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenspolitik.

Ein vermehrter Einsatz von Großmaschinen mit E-Antrieb würde eine große Einsparung an CO_2-Emissionen mit sich bringen. Ein weiterer positiver Effekt ergibt sich in Bezug auf den Gesundheitsschutz der Mitarbeiter auf der Baustelle: Reduktion von Stickoxiden und geringere Lärmemission dies wirkt sich besonders bei Baustellen in beengten Verhältnissen aus. Maschinen mit E-Antrieb haben deutlich höhere Anschaffungskosten, sind jedoch im Unterhalt durch geringeren Verschleiß und Wartungskosten wirtschaftlicher. Dadurch gibt es auch weniger Ausfallzeiten. Es gibt verschiedene Systemanbieter und dadurch keine einheitlichen oder universell verwendbaren Lade-, Akku- und Speichersysteme.

Vorhandene Kleingeräte, die bislang noch mit Diesel oder Benzin betrieben werden, sollen langfristig durch E-Kleingeräte mit Akkus sukzessive ersetzt werden. Langfristig wollen wir die Fahrzeuge, die per

Wassertank die Bewässerung von innerstädtischen, öffentlichen Grünanlagen ermöglichen, ebenfalls auf E-Antrieb umstellen. Erwartbar ist, dass Städte und Gemeinden beabsichtigen, nur noch rein elektrisch betriebene Fahrzeuge im innerstädtischen Einsatz für solche Tätigkeiten zuzulassen. Passende Angebote werden aktuell aber noch gesucht.

Maschinen/Fuhrpark: Kurzfristige Zielsetzung: Umsetzung 1. Quartal 2024

Kurzfristig ist die Anschaffung eines neuen Elektro-Gabelstaplers angestrebt. Es gibt bereits mehrere Anbieter auf dem Markt. Die Umsetzung dieses Vorhabens ist durch unsere eigene Ladekapazität auf dem Betriebshof leicht zu ermöglichen. Da in einigen Monaten ein Leasingvertrag ausläuft prüfen wir bereits entsprechende Angebote.

Dies korreliert mit dem Ziel 11 der Vereinten Nationen „Nachhaltige Städte und Gemeinden“ (Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig gestalten) und dem Ziel 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“ (Sofortmaßnahmen ergreifen, um den Klimawandel und seine Auswirkungen zu bekämpfen).

Einkauf: Mittelfristige Zielsetzung: aktuell in Umsetzung seit 1. Quartal 2024

Produkte zu beschaffen, die von der Herstellung bis zur Entsorgung unter Berücksichtigung ökologischer, ökonomischer und sozialer Aspekte genutzt werden ist bereits im Falle öffentlicher Ausschreibungen oftmals vorgegeben. Bei Auftraggebern aus der Industrie zählt noch immer das günstigste Angebot. Mehr Einflussmöglichkeiten sehen wir hier im Privatkundenbereich.



Quelle: BGL / Rottenkolber

Gemeinsam mit einem unserer Lieferanten für Betonpflaster, -platten und Betonfertigteile haben wir ein großes Interesse daran, Steine zu verwenden, die bereits bei der Herstellung eine geringere CO_2-Belastung verursachen, und sie in Projekten zum Einsatz zu bringen. Durch gezielte Ansprache im Verkaufsgespräch bei Privatkunden erhoffen wir uns dieses Produkt vermehrt einsetzen zu können. Langfristig sehen wir hier Chancen diesen Werkstoff bei privaten Bauprojekten einzusetzen – bei öffentlichen Trägern oder bei Auftraggebern aus der Bauindustrie finden solche Produkte jedoch auf Grund der ohnehin bereits hohen Baukosten bislang noch keine Berücksichtigung. Dies korreliert mit dem Ziel 9 „Industrie, Innovation und Infrastruktur“ und dem Ziel 12

der Vereinten Nationen „Nachhaltiger Konsum und Produktion“ korrelieren.

Einkauf: Kurzfristige Zielsetzung: in Umsetzung 2024

Im Bereich der Kundenberatung setzen wir bereits jetzt schon auf intensive Kundenberatung im Hinblick auf eine nachhaltige Gartengestaltung durch möglichst regionale Produkte und ressourcenschonende Bauweise und Bausysteme. Die Zusammenarbeit mit Lieferanten und Partnern, die entsprechende Systeme anbieten, soll intensiviert werden.

Bauhof: Mittelfristige Zielsetzung: in Planung für 3. Quartal 2024

In unserem eigenen 2.500m^2 großen Schaugarten, der eine große Pflanzenvielfalt mit mehrjährigen Blühflächen aufweist, wollen wir noch weitere Nistmöglichkeiten für Insekten bieten. Angedacht ist, gemeinsam mit einer Grundschulklasse, ein Insektenhotel zu errichten.

Das zahlt auf das Ziel 11 der Vereinten Nationen „Nachhaltige Städte und Gemeinden“ (Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig gestalten) ein.

Verwaltung: Mittelfristige Zielsetzung: Hallenbau wird im 2. Quartal 2024 beendet; PV-Anlage in Planung für 2025

Ein Umbau/Neubau unserer Lagerhalle mit Büros ist aufgrund des Wachstums des Unternehmens erforderlich. Auf ökologische Bauweise legen wir besonderen Wert und werden die Ausschreibung für die Gewerke dahingehend prüfen. Eine weitere Photovoltaikanlage soll auf dem Dach des Gebäudes installiert werden, um den inzwischen erhöhten E-Bedarf entgegenzuwirken.

Ein neues Beleuchtungskonzept mit stromsparenden/smarten Leuchten in Kombination mit Bewegungsmeldern wird erarbeitet. Der Schutz von Boden & Grundwasser (Verbau Versickerungspflaster, Regenwassergewinnung und -verwendung im eigenen Schaugarten) kommt zur Anwendung.

Das zahlt auf das Ziel 12 der Vereinten Nationen "Nachhaltiger Konsum und Produktion" ein.

Logistik/Abfall und Recycling: Mittelfristige Zielsetzung: Einführung in 2024

Über unsere Mitarbeiter-App haben wir eine Materialbörse eingerichtet, in der jeder Bauleiter Restmaterial, das auf der Baustelle nicht mehr benötigt wird, mit Angaben zu Art und Menge einstellen kann. Durch die sofortige Disposition des Materials und den Verzicht auf Rücktransport, Wiedereinlagerung und erneuten Transport zur nächsten Baustelle werden Transportkosten und logistischer Aufwand reduziert. Länger gelagerte Restbestände geraten andernfalls in Vergessenheit und werden gegebenenfalls unbrauchbar. Eine Intensivierung der Nutzung der Materialbörse (Bodenaufbereitung) ist daher mittelfristig angestrebt. Ein Konzept dazu wird seitens der Geschäftsführer unter Einbindung der Recyclingbeaufragten der einzelnen Unternehmen noch erarbeitet.

Einen Großteil der benötigen Produkte werden auf Paletten angeliefert, die per Palettentauschsystem mehrfach wiederverwendet werden. Unsere Mitarbeiter sind dafür sensibilisiert, dass Paletten, nur in einwandfreiem Zustand zurückgegeben, und dem Tauschsystem wieder zugeführt werden können. Defekte Paletten lassen wir reparieren, um auch diese der Kreislaufwirtschaft wieder zuführen zu können. Irreparabel beschädigte Paletten werden zu Hackschnitzeln als Energierohstoff für unsere Heizungsanlage. Mittelfristig wollen wir die Abfallsortierung auf den Baustellen noch weiter optimieren. Nachhaltiges Wirtschaften schließt für uns auch eine Neustrukturierung des Bodenmanagements ein. Es ist geplant zukünftig Entsorgungskosten einzusparen und gleichzeitig Bodenmassen wiederzuverwenden. Auf diese Weise können nicht nur Transportwege und damit CO_2-Abgase reduziert werden, sondern auch Baustellen mit recyceltem Boden beliefert und so Ressourcen geschont werden.

Das zahlt auf das Ziel 12 der Vereinten Nationen "Nachhaltiger Konsum und Produktion" ein.

2. Leistungssäule: Arbeitsumfeld

Gesundheitsmanagement: Mittelfristige Zielsetzung: Umsetzung in 2024 geplant

Eine besonders hohe Priorität liegt bei uns in den Arbeitsschutzmaßnahmen für die Mitarbeiter auf der Baustelle. In den letzten Jahren zeichnete sich ab, dass die Hitzeeinwirkung während der Sommermonate immer stärker wird, was die Arbeitnehmer die körperlich auf den Baustellen arbeiten, stark belastet. Kurz bis mittelfristig sind Maßnahmen in Planung bzw. bereits auch in Umsetzung (Bereitstellung Sonnenschutzcremespender, Sukzessive Aufrüstung der Bauwagen mit Klimaanlagen) Die Planung und Umsetzung erfolgt gemeinsam mit dem Betriebsrat. Eine interne, jährliche Schulungswoche mit allen Mitarbeitern für Erste-Hilfe-Kurse, Umgang mit Großmaschinen und Kleingeräten wird etabliert. Möglichst allen Baustellenmitarbeitern soll der Staplerführerschein ermöglicht werden. Initiiert und kontrolliert wird dies durch die Geschäftsleitung.



Mitarbeitergewinnung und -bindung: Kurzfristige Zielsetzung: geplant für 2. bis 4. Quartal 2024

Eine Führungskräftebeurteilung durch die Mitarbeiter wurde 2023 durchgeführt, um die Führungskultur zu evaluieren und neu aufzustellen. Aus den Ergebnissen der

Führungskräftebeurteilung soll kurzfristig ein neues internes Leitbild erstellt werden. Auf diese Weise soll die Unternehmenskultur verbessert werden, um Mitarbeiter noch stärker an das Unternehmen zu binden.

Als weiteres Ziel haben wir eine digitale Zeiterfassung als Werkzeug zur Optimierung und Vereinheitlichung von Prozessabläufen geplant. Angebote wurden bereits ab Anfang 2023 eingeholt und auf die Praxistauglichkeit für unsere Geschäftsbereiche hin überprüft. Die digitale Zeiterfassung soll den gewerblichen Mitarbeitern die Erfassung ihrer Stunden vereinfachen und zudem für eine Einsparung von Papier sorgen. Die digitale Zeiterfassung ergänzt damit unsere Mitarbeiter-App die 2022 eingeführt wurde und über die, die Mitarbeiter mit wichtigen Informationen zum Firmenbetrieb versorgt werden.

Innerhalb der App soll auch den Auszubildenden mehr Zugang zu digitalen Angeboten wie beispielsweise „Lernvideos“ geschaffen werden. Der Bereich Weiterbildung soll von uns zeitnah stärker gefördert werden, um Mitarbeiter langfristig an unser Unternehmen zu binden und ihre persönliche Weiterentwicklung zu unterstützen. Es ist unser Ziel, ein internes ein Schulungsmanagement aufzubauen und alle Weiterentwicklungs-möglichkeiten, sowie die Organisation und Durchführung an einer zentralen Stelle im Unternehmen zu bündeln.

Das zahlt auf das Ziel 8 der Vereinten Nationen "Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum" ein.

3. Leistungssäule: Gemeinwesen & Soziales

Soziales Engagement/Verantwortliche Unternehmensführung: Langfristige Zielsetzung: dauerhaft eingeplant und bereits in Umsetzung

Langfristig ist unser Ziel, bei unserem sozialen Engagement alle bestehenden Projekte auch weiterhin regelmäßig zu unterstützen, durchzuführen und entsprechendes Budget dafür zur Verfügung zu stellen.

Soziales Engagement/Verantwortliche Unternehmensführung: Kurzfristige Zielsetzung: Umsetzung 1. Quartal 2024

Kurzfristig ist ein weiteres Projekt in unmittelbarem Umfeld unser größter Wunsch: Stadtteilpartner von unserem Ortsteil Wiesbaden-Erbenheim zu werden. Seit einigen Jahren unterstützen wir bereits den Wiesbadener Ortsteil Schelmengraben bei der Quartiersentwicklung. Zukünftig soll es ein ähnliches Projekt in Erbenheim geben, wo unser Unternehmen ansässig ist. Ein konkretes Konzept soll von der Stadt Wiesbaden in Kürze vorgestellt werden. An welchen Projekten sich Gramenz innerhalb der Partnerschaft beteiligen wird, wird kurzfristig entschieden werden.

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.

Der Prozess unserer Wertschöpfung besteht aus den folgenden Schritten:

- Kalkulation/Akquise/Angebotsabgabe
- Ausführungsvorbereitung
- Einkauf
- Planung und Ausführung
- Dokumentation
- Gewährleistung/Pflege

Nachhaltigkeitsaspekte in der Wertschöpfungskette

In unserer Wertschöpfungskette sehen wir Anknüpfungspunkte/Potenzial zu folgenden Nachhaltigkeitsthemen, die sich nicht eindeutig abgegrenzt zuordnen lassen, sondern sich zum Teil mehrfach überschneiden.

Da wir im Bereich Neubau von Großprojekten und öffentlichen Ausschreibungen wenig Einfluss auf zu verbauende Materialien haben, konzentrieren wir uns mit höchster Priorität derzeit auf unsere zentralen Handlungsfelder Maschinen/Fuhrpark (E-Mobilität, Abfall & Recycling, Ressourcenschutz) unser Leistungsunternehmen (Einkauf/Bauhof/Verwaltung) und die verantwortliche Unternehmensführung (Gesundheitsmanagement, Mitarbeiterbindung und Soziales Engagement).



Bereits bestehende Maßnahmen (Elektronische Dokumentenablage; vorhandene und weiterer Ausbau der Photovoltaikanlage, Teilnahme am Programm Ökoprofit, Sensibilisierung der Mitarbeiter durch Recyclingbeauftragte, diverse Aktionen im Rahmen unseres sozialen Engagements; Schutz von Boden & Grundwasser), werden weiter fortgeführt und mit entsprechendem Budget jährlich eingeplant.

Bei der Überprüfung der Nachhaltigkeitsaspekte haben wir uns auf unser Kerngeschäft konzentriert. Die Information über die Nachhaltigkeitspraktiken unserer Zulieferer (sozial, ethisch und ökologisch) sind noch nicht durchgängig verfügbar. Wir streben jedoch danach, in Zukunft mehr nachweisbar nachhaltige Produkte und Prozesse zu verwenden, sofern wir nicht durch Kundenvorgaben anderweitig gebunden sind.


Quelle: BGL / Rottenkolber

Mit Geschäftspartnern versuchen wir im Tagesgeschäft ökologische Aspekte zu berücksichtigen und möchten mit dem Nachhaltigkeitsbericht für Transparenz und Aufmerksamkeit für dieses Thema sorgen, und unsere Kunden, Geschäftspartner sowie Mitarbeiter für dieses Thema sensibilisieren.

Geplant ist, unseren Nachhaltigkeitsbericht auch der breiten Öffentlichkeit über unsere Website und in den sozialen Medien zur Verfügung zu stellen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die zentrale Gesamtverantwortung des Nachhaltigkeitsmanagements inklusive der Nachhaltigkeitsstrategie liegt bei der Geschäftsführung. Gemeinsam mit Vertretern der einzelnen Tochtergesellschaften und anderen Abteilungen wird aktuell ein eigenes Nachhaltigkeitsmanagement aufgebaut, das sich um die Planung, Koordination und Durchführung operativer und strategischer Nachhaltigkeitsprojekte kümmert. Diese Nachhaltigkeits-Arbeitsgruppe soll neben Vertretern der Geschäftsleitung und der Tochterfirmen auch aus Vertretern des Personalmanagements und des Marketings bestehen. Auf diese Weise soll sichergestellt werden, dass wir unterschiedliche Sichtweisen in die Nachhaltigkeitsüberlegungen einbeziehen und optimal intern und extern über unsere Aktivitäten berichten. Darüber hinaus sehen wir Nachhaltigkeit in unserem Unternehmen als übergeordnetes Thema, an dessen konkreter Umsetzung sämtliche Funktionseinheiten beteiligt sein müssen.

6. Regeln und Prozesse

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

Unser betriebliches Nachhaltigkeitsmanagement befindet sich aktuell noch im Aufbau, weshalb unsere Nachhaltigkeitsstrategie und die damit einhergehenden Nachhaltigkeitsziele noch nicht systematisch in unseren Prozessen verankert sind. Nach der Erstellung des ersten Berichts nach DNK planen wir, in jeder Tochterfirma Personen zu benennen, die alle Mitarbeiter in den relevanten Themenbereichen der Nachhaltigkeit und der Umsetzung der Maßnahmen sensibilisieren.

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.

Gezielte Messungen finden hier noch nicht statt. Wir achten generell bei unserem Einkauf darauf, dass Lieferanten beauftragt werden, die sich ebenfalls der Nachhaltigkeit im Sinne der Umwelt als auch des Mitarbeiterschutzes verpflichtet sehen. Auch ist dies oftmals ohnehin bereits die Voraussetzung, um an Ausschreibungen teilnehmen zu können.

Aktuell steht uns noch kein Kennzahlensystem zur Verfügung. Wir arbeiten daran eine Datenbank zu unseren Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit zu erstellen, und Auswertungen daraus zu ermöglichen. Die vorliegenden Daten müssen noch eingeordnet und analysiert werden. Wir rechnen damit, im Jahr 2025 über einen Teil der Daten zur berichten und eine Historie aufgebaut zu haben.



Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator EFFAS S06-01

Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien bewertet wurden. Link

Wir berichten für das Jahr 2023 erstmals und haben noch keine Nachhaltigkeitskennzahlen, mit denen wir unser betriebliches Nachhaltigkeitsmanagement überwachen. Da die einzelnen Bereiche nicht klar abgegrenzt sind und sich auf unterschiedlichen Ebenen beeinflussen haben wir noch keine Messgrößen entwickelt.

Eine Abfrage bei unseren Lieferanten hinsichtlich der Einhaltung der ESG-Kriterien ist für 2025 geplant.

Leistungsindikator EFFAS S06-02

Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien auditiert wurden. Link

Wir berichten für das Jahr 2023 erstmals und haben noch keine Nachhaltigkeitskennzahlen, mit denen wir unser betriebliches Nachhaltigkeitsmanagement monitoren. Da die einzelnen Bereiche nicht klar abgegrenzt sind und sich auf unterschiedlichen Ebenen beeinflussen haben wir noch keine Messgrößen entwickelt.

Eine Evaluierung nach Einhaltung der ESG-Kriterien ist uns erst nach der Abfrage bei unseren Lieferanten möglich voraussichtlich ab Ende 2025.

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.

Es besteht aktuell kein Anreizsystem, das monetär oder nichtmonetär an das Erreichen von Zielen orientiert oder davon abhängig ist. Die Geschäftsführung hat dies auch nicht in Planung und ist selbst seit Jahren aus ureigenstem Interesse an Nachhaltigkeitsthemen und -zielen interessiert und verfolgt diese konsequent.

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.

Im Rahmen eines internen Workshops auf Bereichsleiter und Geschäftsführungsebene haben wir mit Hilfe einer Stakeholder-Analyse unsere wichtigsten Anspruchsgruppen identifiziert.

Die wirtschaftlich relevanteste Anspruchsgruppe sind unsere Mitarbeiter. Unsere Aufgabe ist es, durch gezielte Information – etwa über Mitteilungen in der Mitarbeiter-App, Informationen bei den Feierabend-Treffs oder im persönlichen Gespräch – den Zusammenhang zwischen nachhaltigem Handeln in ihren Aufgabenbereichen, verantwortungsvoller Unternehmensführung und wirtschaftlichem Erfolg zu verdeutlichen. Mit der Einführung einer Materialbörse in der Mitarbeiter-App wollen wir zunächst ein besseres Verständnis für einen effizienteren und nachhaltigeren Einsatz von Material und Ressourcen schaffen. Dies steht in wechselseitigem Einfluss mit unseren Kunden und Lieferanten, die ebenfalls eine wichtige Anspruchsgruppe darstellen. Eine Auswahl von Kunden und Lieferanten auch unter Aspekten der Nachhaltigkeit ist unser Anspruch.

Als Unternehmen, das in seiner Region stark verwurzelt ist, sehen wir auch die Gesellschaft und den Staat, sowohl auf regionaler als auch auf überregionaler Ebene als wichtige Anspruchsgruppe. So versuchen wir Kontakte und Gespräche mit Vertretern dieser Anspruchsgruppen zu suchen und einen regelmäßigen Austausch zu ermöglich. Wir sind Mitglied in mehreren Netzwerken Wiesbadener Unternehmen (CSR Regio.net und WiNaNo), die sich einem nachhaltigen Wirtschaften auf allen Ebenen verpflichtet haben. Hier findet ein regelmäßiger Austausch statt. Auf diese Weise können Ideen der anderen Unternehmen auch für das eigene Unternehmen geprüft werden. Darüber hinaus treten die Netzwerke auch mit konkreten Forderungen und Wünschen zur Nachhaltigkeit an die regionale Politik heran, um so einen Dialog zwischen Wirtschaft und Politik zu fördern.

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.

Ein erster Schritt liegt in der Erstellung unseres ersten Nachhaltigkeitsberichts für das Jahr 2023. Wir sind uns unserer Verantwortung gegenüber Umwelt und der Gesellschaft bewusst und haben uns entschlossen, auch als (noch) nicht berichtspflichtiges Unternehmen, uns einer Prüfung unseres Wirkens im Hinblick auf Nachhaltigkeit zu unterziehen, und das Resultat im Nachhaltigkeitsbericht zu veröffentlichen.

Unser Ziel ist es, unsere Prozesse und Leistungen für Umwelt und Gesellschaft so zu verbessern, dass ein Ergebnis sichtbar und nachweisbar wird, um Kunden und Mitarbeiter von uns weiterhin und dauerhaft zu überzeugen. Darüber hinaus sind wir bestrebt unsere Kunden bei der Wahl von Produkten im GaLaBau so zu beraten, dass auch nachhaltige Aspekte bestmöglich berücksichtigt werden können.

Wir ermutigen unsere Mitarbeiter regelmäßig bei Betriebsveranstaltungen oder über unsere interne Mitarbeiter-App Ideen und Wünsche zur Verbesserung unserer Prozessabläufe und Unternehmenskultur zu äußern, und sich dadurch aktiv an der Gestaltung zu beteiligen. Vorschläge und Ideen werden regelmäßig auf der Geschäftsführersitzung besprochen. Das Engagement für Nachhaltigkeit wird dadurch gefördert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator EFFAS E1301

Verbesserung der Energieeffizienz der eigenen Produkte im Vergleich zum Vorjahr.
Link

Wir berichten für das Jahr 2023 erstmals und haben noch keine Nachhaltigkeitskennzahlen, mit denen wir unser betriebliches Nachhaltigkeitsmanagement monitoren. Da die einzelnen Bereiche nicht klar abgegrenzt sind und sich auf unterschiedlichen Ebenen beeinflussen haben wir noch keine Messgrößen entwickelt. Derzeit ist nicht geplant Daten zu erheben, wir müssten zunächst ermitteln welche Daten konstant vergleichbar wären, da wir selbst kein produzierendes Unternehmen sind. Geplant ist, ab 2025 tiefer in die Analyse einzusteigen.

Leistungsindikator EFFAS V04-12

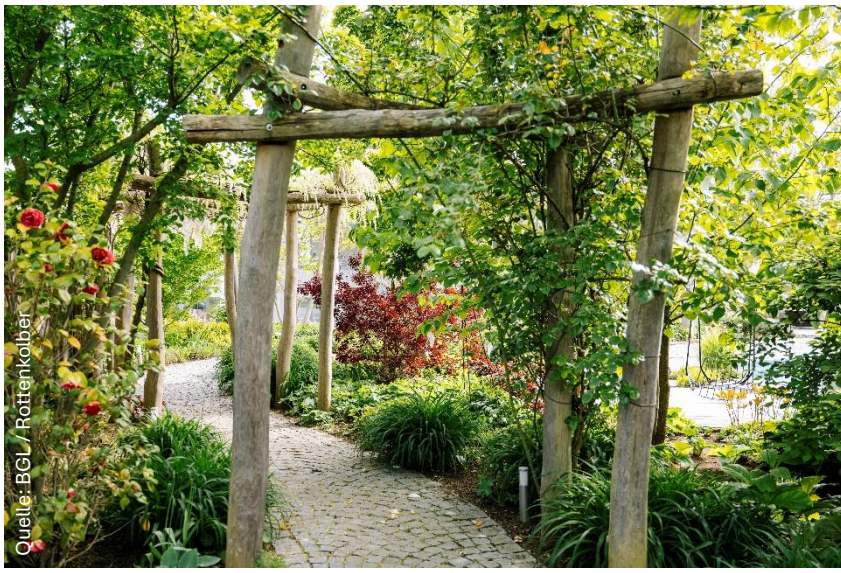
Gesamtinvestitionen (CapEx) in Forschung für ESG-relevante Bereiche des Geschäftsmodells, z. B. ökologisches

Design, ökoeffiziente Produktionsprozesse, Verringerung des Einflusses auf Biodiversität, Verbesserung der Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen für Mitarbeiter und Partner der Lieferkette, Entwicklung von ESG-Chancen der Produkte, u. a. in Geldeinheiten bewertet, z. B. als Prozent des Umsatzes. *Link*

Wir berichten für das Jahr 2023 erstmals und haben noch keine Nachhaltigkeitskennzahlen, mit denen wir unser betriebliches Nachhaltigkeitsmanagement monitoren. Da die einzelnen Bereiche nicht klar abgegrenzt sind und sich auf unterschiedlichen Ebenen beeinflussen haben wir noch keine Messgrößen entwickelt.

Bei unseren Finanzinvestitionen achten wir stets darauf, dass diese keinen negativen Einfluss auf die ESG-Kriterien haben.

Eine Offenlegung unserer spezifischen Finanzinvestitionen ist uns aus Wettbewerbsgründen nicht möglich.



Quelle: BGL / Rottenkolber

KRITERIEN 11-20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Kriterien 11-13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Der Verbrauch von Baustoffen und Energieträgern stellt die wesentliche Nutzung von natürlichen Ressourcen im Rahmen der Handlungsfelder der Gramenz Gruppe dar. Als Bauunternehmen benötigen wir für unsere Geschäftstätigkeit vorzugsweise Schüttgüter, Boden, Gehölze, Steine und Pflanzen jeglicher Art. Welche Materialien genau zum Einsatz kommen und ob recyceltes Material verwendet wird, ist bei Großprojekten stark abhängig von den Vorgaben unserer Auftraggeber. Als wesentliche Energieträger werden beim Verbau der oben genannten Materialien Kraftstoff, hauptsächlich Diesel, für den Betrieb unserer Baumaschinen sowie Strom für unseren elektrischen PKW-Fuhrpark verwendet. Die Energie zum Beheizen der Geschäftsräume wird über die firmeneigene Hackschnitzelanlage erzeugt. Über eigene Photovoltaikanlagen versorgen wir unsere Büroräume teils autark mit Strom. Die wichtigsten Energiequellen sind für uns:

Kraftstoff	2.693.989 Liter
Wärme	333.771 kWh
Strom	179.392 kWh

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.

In unserem Unternehmen gibt es kein formelles Managementkonzept zur Verfolgung unserer Ziele. Dennoch haben wir kurz-, mittel- und langfristige Ziele für den effizienten Einsatz von Ressourcen definiert.

Umweltschutz und nachhaltiges Handeln ist schon immer ein wichtiger Teil unseres Qualitätsmanagements und fest im täglichen Handeln unserer Unternehmensgruppe verankert. Bereits in der Beratungs- und Planungsphase im Privatkundenbereich legen wir besonderen Wert auf die Nutzung nachhaltiger und regionaler Produkte und beraten die Kunden gezielt darüber. Bei öffentlichen Ausschreibungen hingegen stehen wir vor dem Risiko, dass oftmals in den Leistungsverzeichnissen der Auftraggeber spezifische Produkte ausgeschrieben und durch uns angeboten werden müssen, die nicht notwendigerweise den ESG-Kriterien entsprechen. Nicht immer ist es in diesem Fall möglich nachhaltige Alternativprodukte anzubieten und in der Bauphase einzusetzen. Um unsere Leistung auszuführen, müssen wir Nutzfahrzeuge und Baumaschinen einsetzen, die CO_2 emittieren. E-Fahrzeuge im Bereich schwerer Baufahrzeuge sind noch nicht bis kaum verfügbar.



Quelle: BGL / Rottenkolber

Wir beabsichtigen, ab dem nächsten Geschäftsjahr messbare Ziele zu identifizieren, um in Zukunft Vergleichsgrößen zu haben. Nach Identifikation der Ziele wollen wir unseren Erfolg messen und berichten.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator EFFAS E04-01

Gesamtgewicht des Abfalls. Link

Wir können Zahlen mithilfe des Portals unseres Hauptentsorgers messen und vergleichen. Erstmalig wird uns dies für 2024 möglich sein.

Leistungsindikator EFFAS E05-01

Anteil des gesamten Abfalls, der recycelt wird. Link

Wird derzeit nicht gemessen, s.o.

Leistungsindikator EFFAS E01-01

Gesamter Energieverbrauch. Link

Durch unsere Teilnahme beim Energieeffizienznetzwerk Ökoprofit können wir unseren gesamten Energieverbrauch messen und mit dem Vorjahr vergleichen und daraus eine Entwicklung erkennen und Maßnahmen daraus ableiten. Dies wird für den Zeitraum 2024 vs. 2023 erstmalig möglich sein.

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.

Die wichtigsten Emissionsquellen des Unternehmens an unserem Standort in Wiesbaden-Erbenheim als auch auf den Baustellen sind Strom und Treibstoffe.

Die Herausforderung für uns in der Baubranche besteht darin, dass passende und klimaschonende Alternativen in vielen Bereichen unserer Handlungsfelder nicht marktreif entwickelt worden sind, um diese zielgerichtet in den betrieblichen Arbeitsabläufen einzubauen (z.B. - Mobilität bei Nutzfahrzeugen). Darüber hinaus ist das Thema „nachhaltiges Bauen“ sehr stark von unseren Auftraggebern aus dem privaten, kommunalen und öffentlichen Sektor abhängig. Die Gramenz Gruppe ist meistens als ausführendes Unternehmen beteiligt und hat nur bedingt Einfluss darauf, dem Kunden umweltfreundliche Alternativprodukte anzubieten und zu verbauen. Der Auftraggeber entscheidet in unserem Tätigkeitsbereich, ob ein Bauprojekt ressourcenschonend durchgeführt und recycelte Materialien verwendet werden oder nicht. Bei Projekten, bei denen wir hingegen selbst die Planung übernehmen, berücksichtigen wir zu jeder Zeit die Themen Nachhaltigkeit, Regionalität und den Einsatz von recycelten Materialien.

Unser Ziel ist es, langfristig die Emissionen innerhalb unserer Wertschöpfungskette zu senken. Hierbei haben wir mit der Umstellung unseres PKW-Fuhrparks auf Elektro- und Hybridfahrzeuge einen ersten wichtigen Schritt gemacht. Zukünftig sollen auch unsere Nutzfahrzeuge auf elektronischen Antrieb umgestellt werden. Hierbei beobachten wir aufmerksam die aktuelle Entwicklung auf dem Nutzfahrzeugmarkt und stehen im engen Austausch mit verschiedenen Herstellern. Zum aktuellen Zeitpunkt können die auf dem Markt verfügbaren Nutzfahrzeuge noch nicht unsere Anforderungen in Sachen Zuladung und Reichweite erfüllen.

Um unseren Energieverbrauch weitestgehend selbst zu erzeugen, planen wir eine weitere leistungsfähige Photovoltaik-Anlage auf einem unserer Gebäude zu errichten. Diese PV-Anlage soll zukünftig den firmeneigenen Fuhrpark vollständig mit Strom versorgen.

Bei der Auswahl von Fahrzeugen mit Verbrennungsmotor achten wir stets auf Sparsamkeit und einen möglichst geringen CO_2-Ausstoß. Ebenfalls legen wir einen großen Wert darauf, Baustoffe und Materialien möglichst wieder zu verwenden. Maßnahmen, wie eine Materialbörse oder ein Platz zur Wiederaufbereitung von Aushub und Boden, befinden sich bereits in der Umsetzung.

Trotz Wachstums unserer Unternehmensgruppe konnten wir durch gezielte Maßnahmen seit 2020 den Energie- und

Ressourcenverbrauch weitestgehend stabil gestalten.

Unser Ziel ist es in Zukunft unsere Emissionen trotz Wachstum stabil zu halten, was einer Reduzierung, gemessen pro Mitarbeiter, gleichkommt.

Maßnahmen zur Einsparung von Emissionen:

Fuhrpark

Unseren PKW-Fuhrpark haben wir auf Hybrid- und E-Fahrzeuge umgestellt. Aktuell haben wir 29 reine E-Fahrzeuge und 26 Hybridfahrzeuge im Einsatz. Durch eine regelmäßige Erneuerung des PKW-Fuhrparks partizipieren wir sehr stark an der Weiterentwicklung der Antriebstechnik und einer kontinuierlichen Reduzierung der Verbrauchwerte pro Fahrzeug. Durch diese Umstellung lassen sich pro Jahr ca. 120.000 Liter Diesel mit einer Menge von 318.000 Kilogramm CO2 einsparen.

E-Ladepark

Im Zuge der Umstellung unseres Fuhrparks haben wir eine betriebseigene Ladeinfrastruktur aus 33 Wallboxen mit jeweils zwei Ladepunkten (max. 22 kW) und einer Schnellladestation mit zwei Ladepunkten (max. 120 kW) errichtet.

PV-Anlagen

Um unseren Energiebedarf möglichst selbst zu decken haben wir auf unserem Grundstück drei PV-Anlagen installiert, die unsere Gebäude und den Fuhrpark mit selbst produziertem Strom versorgen. In Spitzenzeiten wird überschüssiger Strom ins Netz des regionalen Energieversorgers eingespeist.



Bepflanzungen

Als Unternehmen aus der grünen Branche sind wir weiterhin bestrebt bestehende Nutzflächen und Gebäude möglichst ökologisch aufzuwerten und zu gestalten. Durch die Bepflanzungen auf unserem Betriebsgelände und die Dachbegrünung eines Bürogebäudes möchten wir möglichst viel CO_2 speichern.

Maschinen- und Nutzfahrzeuge

Durch eine regelmäßige Erneuerung unseres Maschinen- und Nutzfahrzeugparks möchten wir fortlaufend auf dem neuesten technischen Stand bleiben. Ziel ist es

hierbei den Emissionsausstoß unseres Fuhrparks zu reduzieren. Wenn möglich werden E-Fahrzeuge zukünftig angeschafft.

Kleingeräte

Sämtliche handgeführten Kleingeräte wie beispielswiese Laubbläser wurden auf Akku-Betrieb umgestellt.

Logistik

Bei der Baustelleneinrichtung und -auflösung legen wir sehr großen Wert auf eine optimierte Tourenplanung um Leerfahrten, und den damit in Verbindung stehenden CO2-Ausstoß so gering wie möglich zu halten.

Kerngrößen hinsichtlich der eingesparten Emissionen durch unsere genannten Maßnahmen werden zurzeit noch entwickelt, und können erstmalig im Jahr 2025 berichtet werden.

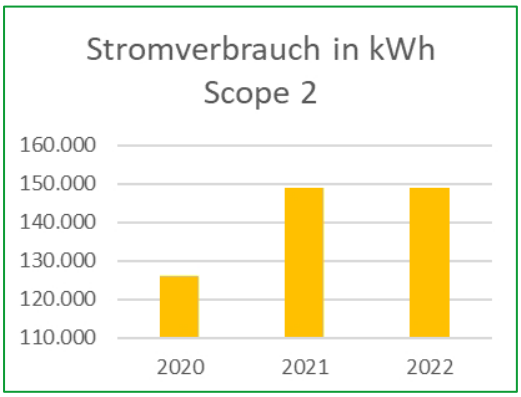
Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator EFFAS E0201

Gesamte THG-Emissionen (Scope 1, 2, 3).
Link

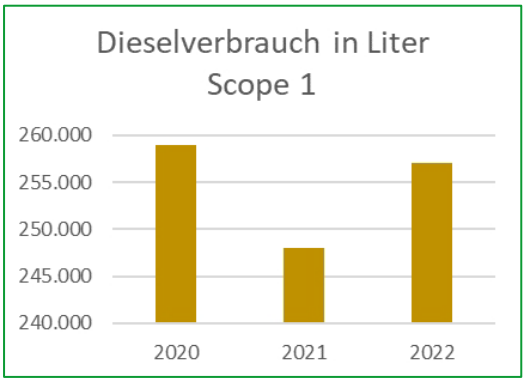
Stromverbrauch

2020: 126.000kWh
2021: 149.000kWh
2022: 149.000kWh



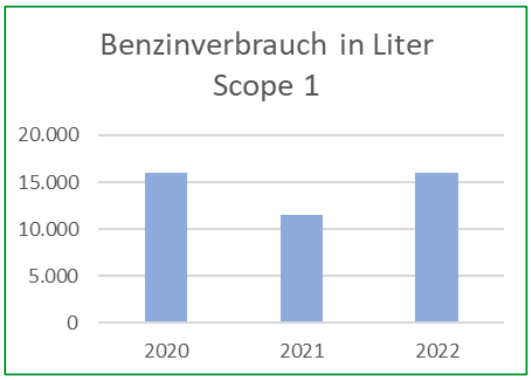
Dieselverbrauch

2020: 259.000L
2021: 248.000L
2022: 257.000L



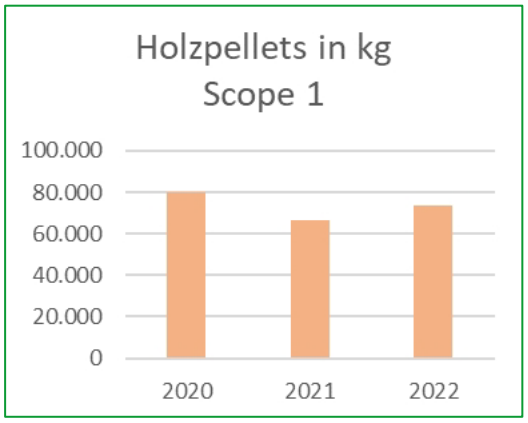
Benzinverbrauch

2020: 16.000L
2021: 11.500L
2022: 16.000L



Holzpellets

2020: 80.000kg
2021: 66.250kg
2022: 73.750kg



Scope 3: Wir werden vorerst keine Daten zu den indirekten Treibhausgasemissionen aus vor- und nachgelagerten Tätigkeiten (Scope 3) erfassen. Der Aufwand für die Datenerhebung ist unverhältnismäßig hoch und momentan für uns nicht umsetzbar.

KRITERIEN 14-20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14-16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

Die Gramenz-Firmengruppe ist ausschließlich in Deutschland tätig und entsprechend verpflichtet sich an das hier geltende Arbeitsrecht zu halten. Wir nehmen diese Gesetzesverpflichtung sehr ernst und sehen entsprechend keine wesentlichen Risiken für die Arbeitnehmerrechte aus unserer Geschäftstätigkeit.

Information und Partizipation

Unsere Mitarbeiter/innen sind für uns die Basis unseres Unternehmenserfolgs. Aus diesem Grund geben wir unseren Mitarbeitern auf unterschiedlichsten Ebenen die Möglichkeit, sich über die gesetzlichen Regelungen hinaus, für ihre Belange einzusetzen. Unsere Mitarbeiter/innen werden durch einen Betriebsrat vertreten, der Wünsche, Ideen und andere Arbeitnehmerbelange an die Geschäftsleitung heranträgt. Auch für unsere Auszubildenden steht ein Sprecher zur Verfügung. Unser Ziel ist die maximale Motivation und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter/innen. Wir sind davon überzeugt, dass ein stetiger Informationsaustausch auf Augenhöhe, Gesundheitsschutz und ein hoher Standard an Arbeitssicherheit Grundlage für eine langfristige Mitarbeiterbindung sind.

Unsere Mitarbeiter werden über unsere interne Mitarbeiter-App, sowie über regelmäßige (vierteljährliche) Zusammenkünfte mit der Geschäftsleitung (Feierabendtreff/Betriebsausflug/Weihnachtsfeier etc.) stetig über alle Veränderungen der Branche und des Unternehmens informiert. Diese Zusammenkünfte zwischen der Belegschaft aller operativen Firmen, sowie der Geschäftsleitung bieten aber über die reine Information hinaus auch die Möglichkeit des Austauschs. Hierzu zählen auch alle Planungen und Überlegungen zur Nachhaltigkeit. Durch einen Briefkasten ist es zudem möglich auch eigene Ideen aus diesem Bereich einzubringen, die dann von der Geschäftsleitung geprüft werden. Es ist uns wichtig zu betonen, dass jeder Mitarbeiter/in dazu aufgerufen ist sich aktiv am Nachhaltigkeitsmanagement zu beteiligen. Ein Beispiel ist hier die Materialbörse in der Mitarbeiter-App, die einen besseren und effizienteren Einsatz

der Ressourcen ermöglichen soll und jedem eine Plattform bietet, nicht benötigtes Material für andere Bauprojekte zur Verfügung zu stellen. Ziel ist es diese Materialbörse noch stärker auszubauen und die Mitarbeiter/innen zur intensiveren Nutzung zu animieren.

Arbeitssicherheit

Im Bereich der Arbeitssicherheit, bildet die Grundlage unseres Handelns die Ausstattung unserer Mitarbeiter/innen mit der benötigen Sicherheits- und Schutzkleidung. Einmal im Jahr findet zudem eine hausinterne Schulungswoche zum Thema Arbeitssicherheit statt. Darüber hinaus wird die Belegschaft von einem Arbeitssicherheitsbeauftragten aus den eigenen Reihen in ihren Rechten vertreten. Durch regelmäßige externe Gefährdungsanalysen der Baustellen, bei denen die Arbeitsplatzsituationen unserer Mitarbeiter/innen genau geprüft werden können Sicherheitsstandards jederzeit angepasst werden.

Gesundheitsmanagement

In den letzten Jahren haben wir ein umfassendes Gesundheitsmanagement für unsere Mitarbeiter/innen aufgebaut. Hierzu zählen Arbeitsplatzuntersuchungen bzw. Gesundheitstage, die von den Krankenkassen bei uns im Haus durchgeführt werden. Im Anschluss an die Analysen können dann die Situationen am Arbeitsplatz angepasst werden bspw. durch die Beschaffung von höhenverstellbaren Schreibtischen. Darüber hinaus steht unser Betriebsarzt allen Mitarbeitern zur Verfügung.



Durch das Anbieten von Rückenfitnesskursen in der Mittagspause und einem eigenen Sportkurs nach Feierabend bieten wir unseren Mitarbeitern darüber hinaus ein umfassendes Programm für sportliche Betätigung. Ein wichtiger Aspekt im Gesundheitsmanagement ist auch die Ermöglichung einer guten Work-Life-Balance. Wir sind davon überzeugt, dass ein Mitarbeiter, dessen Arbeitssituation auch mit seinem privaten Umfeld in Einklang ist auch seine maximale Leistung abrufen kann. Grundlage für eine gute Work-Life-Balance ist die Anpassung der Arbeitszeit und Arbeitssituation an familiäre Gegebenheiten und persönliche Lebenssituationen. Nach Absprache ermöglichen wir im Bedarfsfall Teilzeit, Home-Office-Lösungen und alternative Arbeitszeitmodelle, soweit diese mit den

wirtschaftlichen Zielen des Unternehmens vereinbar sind.

Ergänzt wird unser Gesundheitsmanagement von einer betriebliche Altersvorsorge, die jedem Mitarbeiter zur Verfügung steht.

Zum jetzigen Zeitpunkt haben wir bereits in ausreichendem Maße unsere Zielsetzungen erreicht und sehen keine weitere Notwendigkeit für weiterführende Maßnahmen. Die Unternehmensführung setzt die bisherigen Maßnahmen konsequent und regelmäßig durch. Für folgende Berichtsjahre wird geprüft, inwiefern weitere Ziele identifiziert und auf den Weg gebracht werden müssen.

Wir sehen keine Risiken aus unserer Geschäftstätigkeit bzw. Dienstleistungen oder unseren Geschäftsbeziehungen auf unsere Arbeitnehmerbelange, da wir den geltenden gesetzlichen Vorschriften des Arbeitsrechts unterliegen und diese auch entsprechend wahren und umsetzen.

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.

„Entscheidend sind für uns der Mensch und seine Leistung, nicht seine Herkunft. Dabei stehen Fairness, Toleranz sowie ein respektvoller Umgang im Vordergrund."

Seit über 15 Jahren steht dieses Mantra im externen Leitbild unserer Firmengruppe und wird seitdem in jedem Bereich unserer Firmentätigkeit gelebt. Bei uns spielen Geschlecht und Nationalität, Religionszugehörigkeit oder sexuelle Orientierung keine Rolle. Jeder der seine Arbeitskraft bei uns optimal einsetzen kann und möchte ist willkommen. Insgesamt beschäftigen wir Menschen aus 21 verschiedenen Nationen und bezahlen alle unsere Mitarbeiter flächendeckend übertariflich.

Ziel ist es Chancengleichheit, Gleichberechtigung und Diversität auch in einem nach innen gerichtetem Leitbild zu verankern. Dieses Leitbild soll in den kommenden Monaten erarbeitet und verabschiedet werden, um die Umgangsformen innerhalb des Unternehmens und der Belegschaft festzulegen.

Um die Vielfalt in unserem Unternehmen weiter zu fördern und gleichzeitig dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken haben wir in diesem Jahr begonnen, gezielt Mitarbeiter/innen aus dem Ausland zu rekrutieren. Wir helfen den geeigneten Bewerbern bei den bürokratischen Hürden der Einreise und Visabeantragung, stellen ihnen bezahlbaren Wohnraum zur Verfügung und bieten hausintern eigene Deutschkurse an, die auf die Bedürfnisse des Galabaus zugeschnitten sind. Auf diese Weise konnten wir bereits einige

Mitarbeiter aus Serbien und Albanien für uns gewinnen, die sich mittlerweile hervorragend bei uns integriert haben. Langfristiges Ziel ist es im Laufe der nächsten Jahre noch mehr Fachkräfte über diesen Weg zu gewinnen.

Insgesamt sind wir sehr bestrebt Migranten, Menschen mit Behinderung, Flüchtlingen und Quereinsteigern gute Zukunftsaussichten zu bieten. Viele Menschen mit solchen Hintergründen haben in den vergangenen Jahrzehnten bei uns eine Arbeit gefunden und sind mittlerweile sehr gut im Team integriert.

Wir wissen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für die Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt von entscheidender Bedeutung ist. Aus diesem Grund bieten wir Teilzeitkonzepte ebenso an wie Vollzeitstellen. Darüber hinaus bieten wir Möglichkeiten von zu Hause zu arbeiten und andere alternative Arbeitszeitmodelle. Dabei sind die Regelungen so individuell wie die Menschen, die bei uns arbeiten und deren Bedürfnisse.

Wir sind davon überzeugt, dass eine Vielfalt an Menschen, aus den unterschiedlichsten Kulturen und mit den verschiedensten Hintergründen nicht nur zur Förderung neuer Ideen beiträgt, sondern vor allem die Unternehmenskultur stärkt und so zum Unternehmenserfolg beiträgt.

Eine Quantifizierung dieser Ziele sehen wir als bisher nicht notwendig an. Unsere Unternehmensgröße erlaubt uns, auf individuelle Bedürfnisse der Mitarbeiter einzugehen.



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.

Für die Firma Gramenz steht seit vielen Jahren die Ausbildung junger Menschen im Fokus. Nur mit gut ausgebildetem Personal lässt sich langfristig die Nachfrage an Fachkräften für unser Unternehmen sicherstellen.

Als Garten- und Landschaftsbaubetrieb ist es für uns wichtig die Ausbildung der angehenden Fachkräfte auf verschiedene Schwerpunkte auszurichten. Neben dem theoretischen Unterricht in der Berufsschule und an überbetrieblichen

Lernorten legen wir großen Wert auf eine praxisnahe Ausbildung direkt auf der Baustelle. Pro Ausbildungsjahr bilden wir rund zehn Azubis zum Landschaftsgärtner aus. Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung erhält jeder Absolvent die Möglichkeit sich langfristig innerhalb der Gramenz Firmengruppe weiterzuentwickeln. Neben der reinen Ausbildung zum Landschaftsgärtner fördern wir ebenfalls pro Ausbildungsjahr zwei Duale Studenten und vergeben ein Deutschlandstipendium. Neben dem Polier als Ansprechpartner innerhalb der Kolonne haben unsere Auszubildenden mit unserem Ausbildungsleiter einen direkten Ansprechpartner und Mentor für alle Themen rund um die Ausbildung. Innerhalb der Ausbildungszeit werden die Auszubildenden durch Prüfungssimulationen, Schulungen zur Pflanzenkunde und personenspezifischen Förderprogrammen optimal auf die Abschlussprüfung vorbereitet.

Allgemein verfolgen wir innerhalb der Firmengruppe das Ziel unsere Mitarbeiter durch hausinterne Weiterbildungs-programme und Fortbildungen bei externen Partnern bestmöglich in deren persönlichen Entwicklung zu unterstützen und diese mit den notwendigen handwerklichen sowie fachlichen Fähigkeiten auszustatten. Nur mit einem hohen Qualifizierungsniveau unserer Mitarbeiter lässt sich langfristig eine herausragende Qualität unserer Leistungen sicherstellen. Zu diesem Zweck wird im Bereich der Personalentwicklung für jedes Geschäftsjahr ein umfangreicher Schulungs- und Weiterbildungsplan erstellt. Fester Bestandteil hierbei ist am Anfang eines jeden Jahres eine intensive Schulungswoche aller Mitarbeiter. In der Schulungswoche liegt der Fokus darauf, bestehendes Fachwissen aufzufrischen, zu vertiefen und gleichzeitig neue gesetzliche Regelungen / Normen zu vermitteln. Neben der festen Schulungswoche gehören genauso externe Schulungen, Seminare und Workshops über das ganze Jahr verteilt zu unserem Fort- und Weiterbildungskonzept.

Weiterhin helfen wir allen Mitarbeitern, für die die deutsche Sprache nicht die Muttersprache ist, über einen hausinternen Deutschkurs dabei die eigenen Sprachkenntnisse zu verbessern, und sich so innerhalb der Firmengruppe aber auch im privaten Umfeld besser zu integrieren.

Kontinuierlich werden firmenübergreifend die Prozesse auf der Baustelle und im Büro durch gezielte Maßnahmen zur Digitalisierung optimiert und gleichzeitig die Mitarbeiter entlastet. Seit vielen Jahren setzen wir bereits das System ELO zur Digitalisierung und zum Prozessmanagement innerhalb unserer Betriebsorganisation ein. Damit neben den Büromitarbeitern auch alle Mitarbeiter auf den Baustellen Zugriff auf die notwenigen Dateien für die eigene Baustelle haben, zählt bei jeder unserer Kolonnen ein Tablet mit Zugriff auf unsere Betriebsprogramme zur Grundausstattung. Durch den Einsatz einer digitalen Zeiterfassung werden minutenaktuell von allen Mitarbeiten die Arbeits- und Pausenzeiten dokumentiert. Hierdurch hat jeder Mitarbeiter den

Vorteil jederzeit seine Zeiten wie beispielsweise aus dem Arbeitszeitkonto, Urlaubskonto etc. einzusehen. Am Monatsende erhält jeder Mitarbeiter seine Lohn- und Gehaltsabrechnung digital über ein Webportal zur Verfügung gestellt.

Neben dem Punkt der Digitalisierung legen wir innerhalb der Unternehmensgruppe einen sehr großen Wert auf ein umfangreiches Gesundheitsmanagement unserer Mitarbeiter. Durch eine hochmoderne Büroausstattung mit höhenverstellbaren Tischen, ergonomischen Bürostühlen sowie teils speziell auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter angepassten Bildschirmen. Im Tätigkeitsbereich unserer gewerblichen Mitarbeiter verfolgen wir bereits seit vielen Jahren die Strategie sukzessive alle Kleingeräte auf einen Akkubetrieb umzustellen und hierdurch die Lärmbelastung deutlich zu reduzieren. Zudem wird jedem Mitarbeiter Sicherheitsequipment wie beispielsweise Gehörschutz, Sicherheitsschuhe, Sonnencreme, Wetterschutzkleidung, Helme und vieles mehr zur Verfügung gestellt.

Ein identifizierbares Risiko stellen die negativen Auswirkungen des aktuellen Fachkräftemangels und des demografischen Wandels auf unsere Tätigkeit dar. Quereinsteiger haben oft nicht die notwendigen Qualifikationen und müssen über ein betriebsinternes Eingliederungsmanagement auf den Tätigkeitsbereich der auszuführenden Stelle vorbereitet werden.

Damit der Baustellenablauf zu jederzeit uneingeschränkt weiterlaufen kann und Fertigstellungstermine eingehalten werden können wird durch ein ausgeklügeltes Personalmanagement und durch die Umsetzung der o.g. Personalmaßnahmen die Leistungsfähigkeit der Unternehmensgruppe sichergestellt.

Eine Quantifizierung der Maßnahmen bzw. Ziele ist nicht geplant, da wir bereits einen hohen Standard erreicht haben. Unser Hauptaugenmerk liegt auf dem kontinuierlichen Verbesserungsprozess der bisher umgesetzten Maßnahmen.

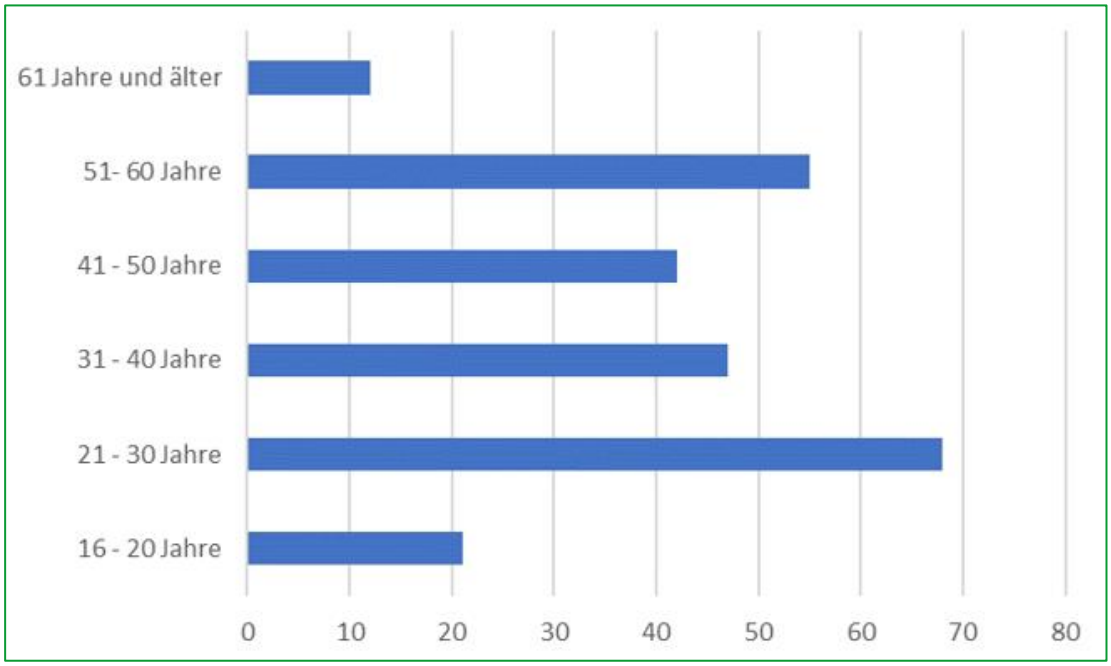
Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator EFFAS S0301

Altersstruktur und -verteilung (Anzahl VZÄ nach Altersgruppen). Link

Die Altersstruktur unserer Belegschaft ist ein integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur und -strategie. Wir glauben fest daran, dass Vielfalt in Bezug auf Alter ein Schlüsselfaktor für den Erfolg ist. Die breite Palette an Erfahrungen, Perspektiven und Fachkenntnissen, die unterschiedliche Altersgruppen mitbringen, bereichern unsere Teams und fördert eine kreative und innovative Arbeitsumgebung.

Unser Unternehmen verfolgt aktiv Maßnahmen zur Förderung eines ausgewogenen Altersspektrums. Wir investieren in Programme zur Talententwicklung und zum Wissensaustausch, die es uns ermöglichen, von der Expertise erfahrener Mitarbeiter zu profitieren, während wir



gleichzeitig Raum für junge Talente schaffen, um ihr Potenzial zu entfalten.

Die Integration verschiedener Altersgruppen am Arbeitsplatz wird durch flexible Arbeitsmodelle unterstützt, die es den Mitarbeitern ermöglichen ihre Arbeit so zu gestalten, dass sie ihren individuellen Bedürfnissen und Lebensphasen gerecht werden. Dies schafft nicht nur eine ausgewogene Work-Life-Balance, sondern fördert auch den generationsübergreifenden Austausch und das gemeinsame Lernen voneinander.

Unser Ziel ist es, eine inklusive Arbeitsumgebung zu schaffen, in der Mitarbeiter jeden Alters sich gleichermaßen geschätzt, respektiert und unterstützt fühlen. Wir sind davon überzeugt, dass eine vielfältige Altersstruktur nicht nur zur Stabilität unseres Unternehmens beiträgt, sondern auch unsere Innovationskraft stärkt und uns dabei hilft, den sich ständig wandelnden Anforderungen des Marktes erfolgreich gerecht zu werden.

Die Altersstruktur verteilt sich in unserer Unternehmensgruppe wie folgt:

16 bis 20 Jahre	21 Arbeitnehmer
21 bis 30 Jahre	68 Arbeitnehmer
31 bis 40 Jahre	47 Arbeitnehmer
41 bis 50 Jahre	42 Arbeitnehmer
51 bis 60 Jahre	55 Arbeitnehmer
61 Jahre und älter	12 Arbeitnehmer

Leistungsindikator EFFAS S10-01

Anteil weiblicher Mitarbeitenden an der Gesamtzahl der Mitarbeitenden. Link

Die Geschlechtervielfalt ist ein wichtiger Indikator für unsere Bemühungen um Chancengleichheit und Vielfalt. Aktuell freuen wir uns, 51 talentierte und engagierte Frauen in unserem Team von insgesamt 245 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu haben. Dies spiegelt unseren kontinuierlichen Einsatz wider, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der Frauen ihre beruflichen Fähigkeiten entfalten können und gleiche Chancen auf Entwicklung und Karrierewachstum haben.

Wir erkennen die Bedeutung der Geschlechtervielfalt für den Erfolg und die Innovation unseres Unternehmens an. Wir setzen uns weiterhin dafür ein, ein Umfeld zu schaffen, das Frauen ermutigt, ihre Potenziale auszuschöpfen, Führungspositionen zu übernehmen und sich aktiv an Entscheidungsprozessen zu beteiligen. Unsere Strategie zur Förderung der Geschlechtervielfalt umfasst gezielte Programme zur Rekrutierung, Entwicklung und Förderung von Frauen in allen Unternehmensbereichen. Wir setzen uns für gleiche Gehaltsstrukturen ein und fördern ein Arbeitsumfeld, das auf Respekt, Gleichberechtigung und Inklusion basiert.

Die kontinuierliche Steigerung der Anzahl weiblicher Mitarbeiterinnen ist ein laufender Prozess, dem wir uns mit Entschlossenheit und Engagement widmen. Unser Ziel ist es, die Vielfalt in unserem Unternehmen weiter zu stärken und sicherzustellen, dass Frauen auf allen Hierarchieebenen vertreten sind und ihre Stimme sowie Perspektive gleichermaßen gehört werden.



Leistungsindikator EFFAS S10-02

Anteil weiblicher VZÄ in Führungspositionen im Verhältnis zu gesamten VZÄ in Führungspositionen. *Link*

Der Prozentsatz von Frauen in Führungspositionen liegt bei 25 Prozent.

Leistungsindikator EFFAS S0202

Durchschnittliche Ausgaben für Weiterbildung pro VZÄ pro Jahr. Link

Die durchschnittlichen Ausgaben pro VZÄ betragen ca. 200 €/Jahr.

Ein solides Fundament für die Zukunft eines Unternehmens bildet die kontinuierliche Entwicklung und Stärkung seines wichtigsten Kapitals: der Mitarbeiter. Im Jahr 2023 haben wir als Unternehmen einen bedeutenden Schritt in Richtung

Zukunftsfähigkeit und Mitarbeiterbindung unternommen.

Diese Investition in die Entwicklung unseres Teams ist nicht nur eine finanzielle Ausgabe, sondern eine strategische Entscheidung, die die Grundlage für langfristigen Erfolg und Wettbewerbsfähigkeit schafft. Mitarbeiter-Weiterbildungen ermöglichen nicht nur die Anpassung an sich verändernde Marktbedingungen, sondern fördern auch die Innovation und Effizienz innerhalb des Unternehmens. Die kontinuierliche Weiterbildung ist ein Schlüssel zur langfristigen Bindung und Motivation unserer Mitarbeiter. Indem wir Möglichkeiten zur persönlichen und beruflichen Entwicklung schaffen, zeigen wir unseren Mitarbeitern, dass wir an ihrer Zukunft und ihrer persönlichen Entwicklung interessiert sind. Dies wiederum stärkt ihre Loyalität und Verbundenheit zum Unternehmen.

Unser Engagement für Mitarbeiter-Weiterbildung bleibt integraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Durch diese Investitionen sichern wir nicht nur unsere Zukunftsfähigkeit als Unternehmen, sondern auch die persönliche und berufliche Entwicklung jedes einzelnen Mitarbeiters. Wir sind fest davon überzeugt, dass eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Schlüssel für eine nachhaltige und erfolgreiche Zukunft ist.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTE

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.

Unsere Firmengruppe hat ihren Sitz in Wiesbaden. Unsere Geschäftstätigkeit unterliegt daher vollständig dem Recht der Bundesrepublik Deutschland sowie dem Recht der Europäischen Union, wodurch die Einhaltung der universellen Menschenrechte gesetzlich gewährleistet wird. neben sind die hohen Standards des deutschen Arbeitsrechts – Regelungen wie Mindestlohn, Rente, Jahresurlaub und (Kranken-)Versicherung – Grundlage für alle Arbeitsverträge von Gramenz. Aus diesem Grund haben wir in diesem Bereich keine Ziele definiert und können dementsprechend auch nicht an dieser Stelle über bisher erreichte Ziele berichten.

Wir erbringen unsere Dienstleistungen in Wiesbaden und Umgebung und sind damit ausschließlich regional tätig, dies gilt

auch für die von uns beauftragten Nachunternehmen und soweit möglich für unsere Lieferanten. Auf diese Weise halten wir die Lieferketten kurz und überschaubar. In diesem regionalen Umfeld und unter Berücksichtigung der Gesetzeslage besteht aus unserer Sicht kein Risiko für Menschenrechtsverletzungen.

Bei Anbietern aus dem europäischen Ausland müssen wir uns auf Zertifikate und Eigenerklärungen zur Beachtung gesetzlicher Vorgaben und ethischer Belange verlassen. Es bleibt ein gewisses Risiko bestehen, dass die angesprochenen Unternehmen die vereinbarten Richtlinien nicht oder nicht vollumfänglich einhalten. Relevante kritische Vorgänge liegen nach unseren verfügbaren Erkenntnissen aber nicht vor. Wir werden jedoch weiter verstärkt bei der Auswahl unserer Lieferanten auf Einhaltung der europäischen Standards durch Kontrolle der Zertifikate achten.

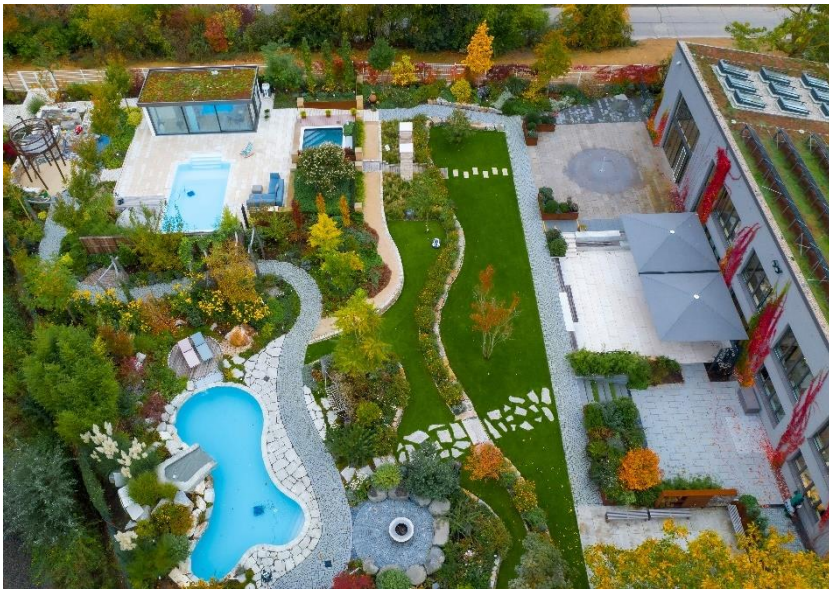
Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator EFFAS S07-02 II

Prozentsätze alle Einrichtungen, die nach SA 8000 zertifiziert sind. Link

Wir berichten für das Jahr 2023 erstmals und haben noch keine Nachhaltigkeitskennzahlen, mit denen wir unser betriebliches Nachhaltigkeitsmanagement monitoren. Da die einzelnen Bereiche nicht klar abgegrenzt sind und sich auf unterschiedlichen Ebenen beeinflussen haben wir noch keine Messgrößen entwickelt.

Bei Lieferanten aus dem europäischen Ausland sind wir auf Zertifikate und Selbstauskünfte angewiesen, um die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen und ethischer Anforderungen zu gewährleisten. Es besteht das Risiko, dass die betreffenden Unternehmen die vereinbarten Richtlinien nicht vollständig befolgen. Nach unseren Informationen gibt es jedoch keine Hinweise auf kritische Vorfälle. Daher ist es nicht geplant, Messgrößen für mögliche Verstöße bei Lieferanten zu entwickeln, die ihre Waren aus dem Ausland beziehen.



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.

Im Rahmen der verantwortlichen Unternehmensführung haben wir in den letzten Jahren eine Vielzahl von Projekten in den unterschiedlichsten gesellschaftlichen Bereichen entwickelt und uns vor allem in der Region stark an sozialen Projekten beteiligt. Dazu zählt vor allem unser Engagement für das regionale Projekt „Wiesbaden engagiert“. Bei diesem Projekt soll etwas Sinnvolles für das Gemeinwesen getan werden. Die Idee, die hinter dem Aktionstag steckt: Hand in Hand und ganz praktisch aktiv zu werden; sich einzusetzen für ein gutes Zusammenleben in unserer Stadt. Im Rahmen von »Wiesbaden engagiert!« stellen wir seit einigen Jahren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Projektwoche für die Arbeit in einem sozialen Projekt frei. Wir stellen Maschinen zur Verfügung oder helfen mit Materialspenden und ermöglichen so bürgerschaftliches Engagement. So entsteht schon einmal ein Klassenzimmer im Freien, der Schulgarten wird überarbeitet oder der Hof einer sozialen Einrichtung wird neu angelegt. Darüber hinaus engagieren wir uns seit einigen Jahren im Ortsteil Schelmengraben als Stadtteilpartner. Gemeinsam mit anderen Stadtteil-partnern und sozialen Einrichtungen vor Ort, soll so ein Beitrag zur Quartiersentwicklung geleistet werden.



In der Region versuchen wir auch einen Beitrag zum Kulturangebot zu leisten. In unserem Ideengarten auf dem Firmengelände finden deshalb regelmäßig kulturelle Veranstaltungen wie Konzerte, Lesungen und Events statt. Durch die Schaffung eines Raums für Künstler und Anwohner verfolgen wir das Ziel zu einem sozialen Miteinander innerhalb der Gesellschaft beizutragen und auf diesem Wege auch neue Kunden und Mitarbeiter auf uns aufmerksam zu machen und für uns gewinnen zu können. All diese Projekte werden durch unsere Unterstützung für diverse Sportvereine, Kerbegesellschaften und andere Vereine in der näheren Umgebung ergänzt. Aufgrund dieses regionalen Engagements wurden wir bereits mehrfach mit der Ehrung der Goldene Lilie der Stadt Wiesbaden ausgezeichnet, was uns zeigt, dass

unsere Aktivitäten wahrgenommen werden, wichtig für unser Umfeld sind und uns wiederum darin bestärkt, weiterhin so zu agieren.

Über unser regionales Engagement hinaus engagieren wir uns auf sozialer Ebene schon seit einigen Jahren für Afrika. Geschäftsführer Roland Gramenz ist stellvertretender Vorsitzender des Vereins „Freunde Afrikas e.V.“ Der Verein hat sich dazu verpflichtet, alle eingehenden Spenden zu 100 Prozent (ausgenommen Öffentlichkeitsarbeit) für seine Projekte in Afrika zu verwenden. Derzeit engagiert sich der Verein vor allem bei Aufforstungsprojekten und im Bereich der Förderung von Schülern in Nord-Uganda. Ergänzend hierzu steht die Unterstützung eines AIDS-Waisenhauses, im Rahmen eines Farm-Projektes in Südafrika und die Förderung einer Grundschule in Guinea. Roland Gramenz selbst fördert in besonderem Maße Projekte in Uganda. Einmal jährlich findet auf dem Betriebsgelände der Firma Gramenz in Erbenheim das beliebte Afrika-Festival statt, das von unserem Unternehmen komplett organsiert wird. Der Erlös des Festivals geht zu 100 Prozent an die Projekte des Vereins „Freunde Afrikas e.V.“ Unsere soziale Unterstützung für die Region ist fest in unserem verantwortungsvollen Wirtschaften verankert. Wir werden regional besteuert, und bieten unsere Dienstleistung lokal an, um die wirtschaftliche Zukunft der Region zu fördern.

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.

Als Betrieb im Garten- und Landschaftsbau sind wir Mitglied beim Bundesverband GaLaBau. Dieser vertritt die Interessen seiner Mitglieder und versucht diese bei Gesetzgebungs- oder Richtlinienverfahren einzubringen.

Des Weiteren sind wir Mitglied im Netzwerk WiNaMo, das sich für nachhaltige Mobilität in Wiesbaden einsetzt.

Wir selbst, als familiengeführtes Unternehmen, üben keine direkte politische Einflussnahme auf Partien und/oder Abgeordnete aus und tätigen auch keine Spenden an politische Parteien oder Institutionen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator EFFAS G01-01

Zahlungen an politische Parteien in Prozent vom Gesamtumsatz. Link

Es sind keine Zahlungen erfolgt.

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.

Wir können versichern, dass noch keine Verstöße, Vergehen oder gesetzesbrüchige Handlungen oder gar strafrechtliche Verfahren vorliegen oder anhängig sind.
Wir sind davon überzeugt, dass ein langfristiger Unternehmenserfolg nur durch überzeugende Qualität und Kompetenz in der Ausführung unserer Tätigkeit gelingen kann. Einen Teil unserer Aufträge erlangen wir durch Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen von Projekten für Städte und Gemeinden. Der Ausschreibungsprozess selbst verhindert jegliche Korruptionsmöglichkeit von interessierten Teilnehmern.

Für Geschäftsabschlüsse ist die Geschäftsführung selbst verantwortlich und handelt gesetzeskonform. Viele unserer Großkunden selbst haben wiederum einen Code of Conduct, der ein solches Handeln bei seinen Lieferanten und ihnen selbst voraussetzt. Unser Vier-Augen-Prinzip stellt sicher, dass Vertragsabschlüsse ausschließlich gesetzeskonform stattfinden und auch so eingehalten werden.

Wir planen einen eigenen Code of Conduct bis 2030 zu erstellen, in dem eine klare Zielsetzung ausgesprochen und die regelmäßige Sensibilisierung aller Mitarbeitenden zu gesetzeskonformem Verhalten geregelt werden soll. Damit soll das bisherige positive Verhalten dokumentiert werden, um unser Verständnis innerhalb des Unternehmens aber auch gegenüber Geschäftspartnern, Kunden und Lieferanten darzustellen.



Einmal jährlich während unserer internen Schulungswoche sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter, und stellen neue Richtlinien und Gesetze vor. So stellen wir

gesetzeskonformes Verhalten unserer Mitarbeiter sicher. Unsere Mitarbeiter sind angehalten jegliche Verstöße oder Verdachtsfälle direkt an die Geschäftsführung zu berichten.

Entsprechend dem Hinweisgeberschutzgesetz haben wir eine Meldestelle eingerichtet, die es Mitarbeitern ermöglicht, Verstöße gegen Gesetze, Vorschriften oder interne Richtlinien jederzeit vertraulich zu melden. Die Meldestelle kann über eine Telefonhotline oder per Mail (externer Anbieter) erreicht werden. Kommuniziert haben wir dies über unsere Mitarbeiter-App. Die Betriebsregel ist zudem in unserem Organisationshandbuch für alle Mitarbeiter jederzeit einsehbar.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator EFFAS V01-01

Ausgaben und Strafen nach Klagen und Prozessen wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- und Monopolverstößen. Link

Nicht vorhanden.

Leistungsindikator EFFAS V02-01

Prozent vom Umsatz in Regionen mit einem Transparency International Corruption Index unter 60. Link

Unsere Umsätze werden ausschließlich in Deutschland generiert.

www.gramenz-galabau.de