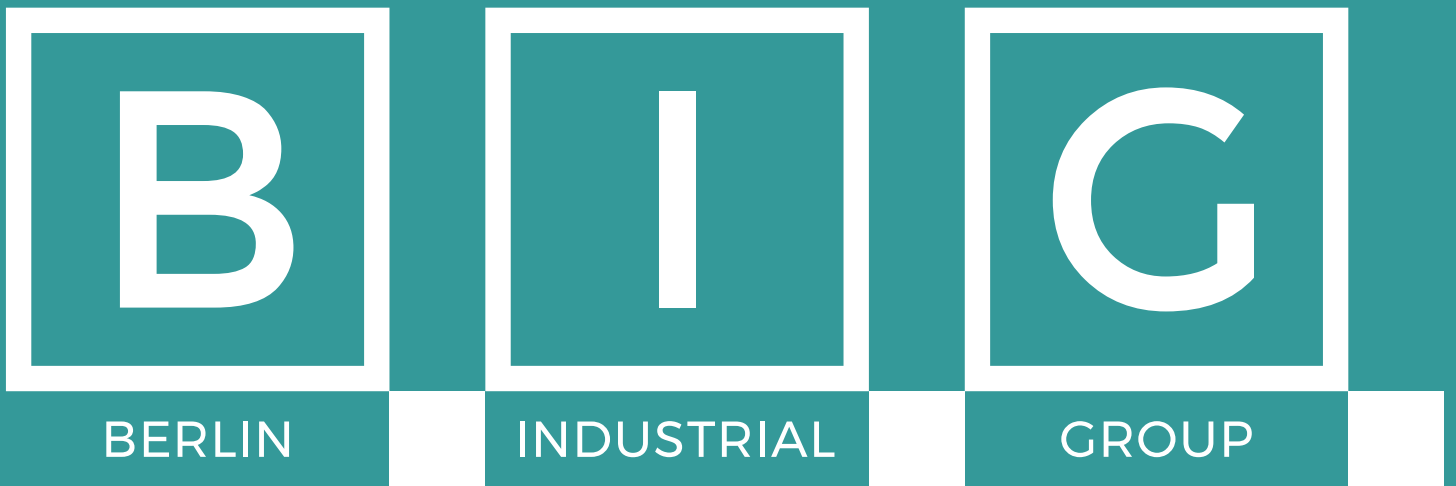


UNIQUE, UNITED.



DEUTSCHER NACHHALTIGKEITSKODEX

**ERKLÄRUNG DER
BERLIN.INDUSTRIAL.GROUP.
FÜR DAS BERICHTSJAHR 2022**



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex
Berichtsjahr 2022

COPYRIGHT © B.I.G. HOLDING SE

ALLGEMEINE INFORMATIONEN	3
Einleitung	4
STRATEGIE	9
Strategische Analyse und Maßnahmen	10
Wesentlichkeit	11
Ziele	15
Tiefe der Wertschöpfungskette	18
PROZESSMANAGEMENT	21
Verantwortung	22
Regeln und Prozesse	23
Kontrolle	24
Anreizsystem	26
Beteiligung von Anspruchsgruppen	28
Innovations- und Produktmanagement	30
UMWELTBELANGE	33
Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	34
Ressourcenmanagement	34
Klimarelevante Emissionen	38
ARBEITNEHMERBELANGE	41
Arbeitnehmerrechte	42
Chancengerechtigkeit	43
Qualifizierung	44
SOZIALES UND GEMEINWESEN	49
Menschenrechte	50
Gemeinwesen	52
COMPLIANCE	55
Politische Einflussnahme	56
Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	57

1

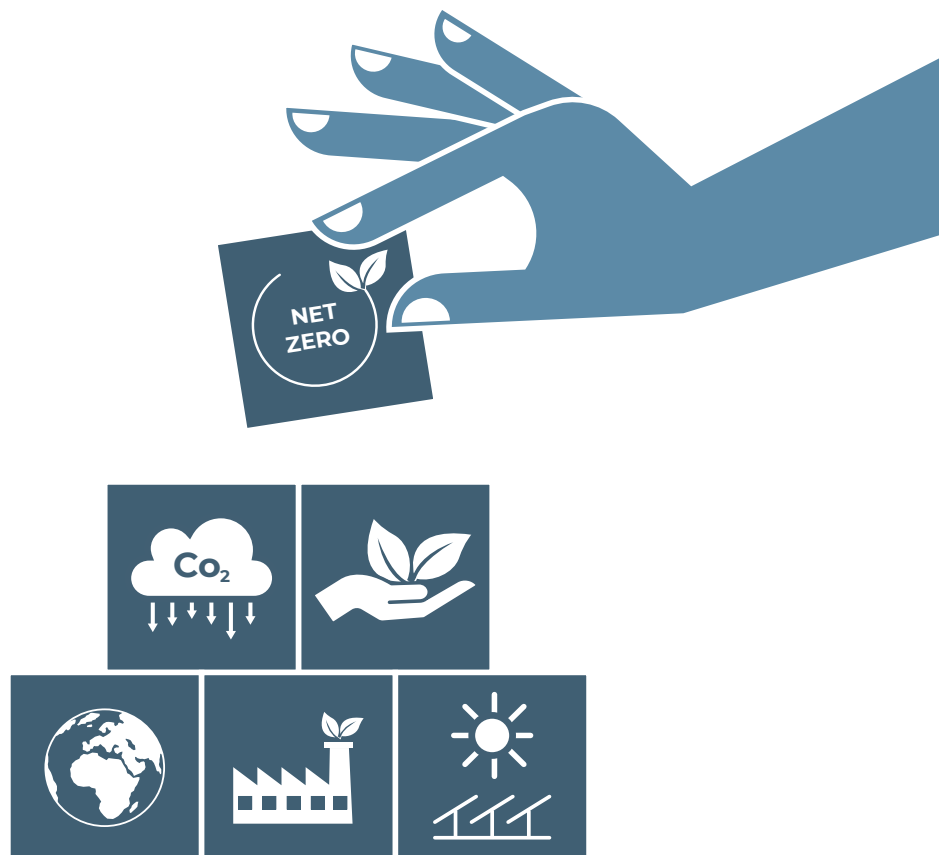
ALLGEMEINE INFORMATIONEN

Einleitung

In der Berlin.Industrial.Group. vereinen sich unkomplizierter Startup-Spirit mit der Welt der Industrie. B.I.G. ist eine Gruppe innovativer und hochspezialisierter Technologie-Unternehmen mit Sitz auf dem grünen B.I.G.-Campus im aufstrebenden Berliner Nordosten. Wir sind auf „Du“ mit der Technologie. Bei uns versammeln sich Tüftler*innen und Strateg*innen, Kreative und Konstrukteur*innen, um globale Industriemärkte mit Weltklasseprodukten zu bedienen. Bei der B.I.G. entsteht Hightech für die Industrie von morgen. Dabei orientieren wir uns am sich schnell verändernden Bedarf unserer Kunden, denen wir

maßgeschneiderte Lösungen bieten. Zur B.I.G. gehören vielversprechende Garagen-Startups ebenso wie etablierte Marktführer. Wir lieben diese Mischung. Sie hält uns produktiv und beweglich. Wir arbeiten offen, eigenverantwortlich und auf Augenhöhe. Gegründet wurde die Gruppe im Jahr 2000 und besteht heute aus insgesamt 10 Einzelunternehmen. Tendenz steigend.

An unserem Standort in Berlin arbeiten über 320 Menschen mit viel Herzblut am Erreichen unseres gemeinsamen Ziels: heute die Industrie von morgen zu gestalten.



UNSERE UNTERNEHMENS- STRUKTUR

B.I.G. HOLDING SE

Pragmatisch gesagt sind wir das Büro des Gründers und Gesellschafters. Wir unterstützen und gestalten gemeinsam mit den Unternehmen die Strategie, um unkomplizierten Startup-Spirit mit der Welt einer nachhaltigen Industrie zu verbinden.

B.I.G. CORPORATE SERVICES GMBH

Die B.I.G. Corporate Services bietet einen einzigartigen Business Service aus einer Hand. Vom Recruiting bis zum Jahresabschluss. Maßgeschneidert – genau das, was tatsächlich benötigt wird. Für das Startup genauso wie für den erfolgreichen Marktführer. Professionelle Unterstützung, integriert, sicher und aus einer Hand. Das schafft Freiraum für Kreativität und hervorragende Produkte.

B.I.G. TECHNOLOGY SERVICES GMBH

Als technischer Vertrieb klärt die B.I.G. Technology Services gemeinsam mit den Kund*innen, mit welchen Verfahren und Produkten die Herausforderung zu bearbeiten ist, unterstützt bei Inbetriebnahme, Schulung und Wartung. Das Laser Application Center (LAC) entwickelt die optimale Fertigungsstrategie, die Werkstatt liefert Einzelteile und individuelle Auftragsfertigung für externe Kund*innen.

LUMICS GMBH

Lumics ist eines von nur 20 Unternehmen weltweit, das die gesamte Wertschöpfungskette für Entwicklung und Herstellung von Laserdioden anbietet.

Diese werden in der Medizin- und Nachrichtentechnik eingesetzt, ebenso wie bei optischen Pumpen, in der Telekommunikation, bei der Gas- und Flüssigkeitsanalyse und der Bearbeitung komplexer 3D-Geometrien.

SCANSONIC MI GMBH

Scansonic MI entwickelt Laseroptiken zum Schweißen, Schneiden, Löten, Beschichten und Härten von metallischen Werkstoffen. Präzise Sensorik und Prozessbeobachtung sorgen für herausragende Qualität – im Automobilbau, dem Schienenfahrzeugbau und in der Energietechnik. Bei laserbasierten Füge-Systemen im Karosseriebau ist Scansonic Weltmarktführer.

GEFERTEC GMBH

GEFERTEC bietet komplette Fertigungssysteme für den Metall 3D Druck im Wire-Arc-Additive-Manufacturing (WAAM) Verfahren an. Hierfür wird das traditionelle Metallschutzgasschweißen mit spezieller Prozessexpertise für den additiven Aufbau von Bauteilen, einem robusten Maschinensystem, einer integrativen CAM Software und einer prozessbezogenen Qualitätssicherung kombiniert.

METROLUX OPTISCHE MESSTECHNIK GMBH

Seit mehr als 20 Jahren entwickelt, produziert und vermarktet Metrolux intelligente optische Messtechnik. Die Technologien sorgen für eine hohe Prozesssicherheit bei der Arbeit mit Lasern. Unter den Kunden sind Displayproduzenten, Laserhersteller, Anlagenbauer und die Automobilindustrie.

**MOTIONLAB.BERLIN/
MOTIONLAB.MARZAHN**

MotionLab.Berlin ist ein integrierter „Maker Space“ für Hardware-Lösungen, der es jungen Gründer*innen ermöglicht, innovative Produktideen zügig zur Serienreife zu bringen. Die bei uns ansässige MotionLab.Marzahn GmbH betreut sämtliche Startups vor Ort und sorgt für optimale Arbeitsbedingungen und Abläufe – Prototyping, Coworking und Community inklusive.

PICUM MT GMBH

Picum entwickelt mobile Bearbeitungssysteme. Mit ihnen können selbst anspruchsvolle Fertigungsverfahren direkt am Bauteil durchgeführt werden. Damit entfallen aufwändige Transporte von großen und komplexen Bauteilen. Ein immenser Vorteil, der Zeit und Kosten spart.

ESCARDA TECHNOLOGIES GMBH

Escarda ebnet den Weg in eine effiziente und pestizidfreie Landwirtschaft, ganz ohne zerstörte Böden. Mit Lasertechnologie und künstlicher Intelligenz werden Felder frei von unerwünschter Begleitvegetation gehalten. Das ermöglicht eine neue Dimension des ökologischen Landbaus auch im großen Maßstab.





2

STRATEGIE

KRITERIUM 1

Strategische Analyse und Maßnahmen

Die Berlin.Industrial.Group. (B.I.G.) verbindet Unternehmen, die in verschiedensten Industrie-segmenten tätig sind. Sie alle setzen mit passgenauen Hightech-Lösungen Standards in ihren Märkten. In den letzten Jahren haben wir als B.I.G. eine umfassende Unternehmensstrategie entwickelt, die auf der folgenden Vision basiert:

AUTONOM. INDUSTRIELL. NACHHALTIG.

Diese Vision stellen wir unserem Wirken voraus, damit wir unsere herausragenden Positionen am Markt weiter stützen können: Industrielle Champions, nachhaltige Produkte und Dienstleistungen, sich selbst antreibende, nach Wirksamkeit strebende Unternehmen. Die gemeinsame Basis unseres Handelns und klarstes Ziel der B.I.G. ist es, die angegliederten High-Tech-Champions in ihren jeweiligen Märkten konsequent voranzubringen und gleichzeitig eine Vertrauenskultur mit einem hohen Grad an Mitarbeiter*innenbindung zu schaffen. Das geht nur, wenn wir uns unterhaken und Zusammenarbeit neu denken.

Ein zentraler Bestandteil für unsere neue Strategie ist die Nachhaltigkeit. Ganz nach dem Motto: „Heute gestalten wir die grüne Industrie von morgen“ finden sich Nachhaltigkeit und lebensdienliches Wirtschaften in unserer Arbeit und unserem Bestreben durchgängig wieder.

Unser Handeln wird bestimmt durch Nachhaltigkeit mit ihren drei Dimensionen **E**nvironmental, **S**ocial, **G**overnance (sog. ESG-Kriterien) und orientiert sich je nach Schwerpunkt an verschiedenen (Nachhaltigkeits-)Standards (u.a. Prinzipien des UN Global Compact, Sustainable Development Goals/SDGs, ISO 9001, 14001 uvm.). Nachhaltiges

Handeln entwickelt sich zu einer gemeinsamen Haltung und ist für zu treffende Entscheidungen ein ausschlaggebendes Kriterium.

Wir haben uns das Ziel gesetzt, bis Ende 2024 unsere Nachhaltigkeitsstrategie mit Blick auf folgende zwei Ansätze weiterzuentwickeln.

1. Unternehmerische Ausrichtung auf zukunftsfähige Geschäftsfelder und Etablierung unseres Start-up-Hubs und somit auch B.I.G. als Accelerator.
2. Planung und Entwicklung unseres Campus in Berlin-Marzahn entlang der rechtlichen und gesellschaftlichen Anforderungen an einen nachhaltigen Arbeits- und Lebensraum.

Ein erster sehr wichtiger Schritt für uns ist die regelmäßige Nachhaltigkeitsberichterstattung, die bereits 2023, ohne verpflichtend zu sein, über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten und -leistungen berichtet.

HEUTE FÜR MORGEN. UNIQUE – UNITED!

KRITERIUM 2

Wesentlichkeit

Zur Identifikation individueller Nachhaltigkeitsaspekte haben wir mit Mitarbeiter*innen der B.I.G. und Stakeholdern, relevante Themen gesammelt. Diese Themen beruhen auf der Grundlage interner Prozesse, sowie Anmerkungen seitens der Mitarbeiter*innen und Stakeholder. In verschiedenen Workshops wurde über Stakeholder, ihre nachhaltigkeitsrelevanten Anforderungen, mögliche Maßnahmen, usw. gesprochen.

Daraus entstand eine Sammlung von relevanten Themen. Die Themen wurden in einer Matrix priorisiert, die die Inside-out und Outside-in Perspektiven berücksichtigen.

Zu den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen, die durch die Geschäftstätigkeiten unserer Unternehmen in der B.I.G. beeinflusst werden können, zählen insbesondere:

DAUERHAFT TRAGFÄHIGES GESCHÄFTSMODELL

Die finanzielle Stabilität und eine Minimum-Rendite ist von größter Bedeutung für unser Bestehen und Wirken. Sie erfordern ein vorausschauendes Wirtschaften und die Einbeziehung aller Stakeholder und Mitarbeiter*innen. Durch die Erfüllung der ESG-Kriterien stellen wir finanzielle Mittel sicher und erhöhen das Interesse für Investoren.

BEITRAG ZU FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

Investitionen in die Forschung und Entwicklung nachhaltigerer Technologien sind für uns von großer Priorität (siehe Seite 30 „Kriterium 10“). Durch die enge Zusammenarbeit mit einem Startup-Accelerator und Innovationsconsultants sitzt die Zukunft direkt auf dem Campus und ermöglicht die verstärkte Ausrichtung auf zukunftsfähige Geschäftsfelder. Somit wird im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten ein Beitrag zu einer nachhaltigeren Zukunft geleistet.

WAHRNEHMUNG DER GESELLSCHAFTLICHEN VERANTWORTUNG UND NACHHALTIGEN ENT- WICKLUNG, SOWIE ETHISCH KORREKTES VERHALTEN

„Gemeinsam Verantwortung übernehmen“ prägt unser Handeln in der B.I.G. Mit einem guten Beispiel voranzugehen ist uns wichtig und diese Kultur spiegelt sich in unserem gesellschaftlichen Engagement wider. Unser Einsatz und die Befähigung bedürftiger Menschen durch soziale und nachhaltige Projekte auf der Welt verleihen uns wichtige Impulse.

- ## AKTIVER UMWELT- SCHUTZ UND BEITRAG ZUM ERHALT DER ARTEN- VIELFALT

Die direkte Förderung von Nachhaltigkeitsprojekten und unser eigenes Projekt „Industrial Garden“ tragen zum Umweltschutz bei (siehe Seite 52 „Kriterium 18“). Die Tätigkeiten werden durch Zertifizierungen und nachgewiesene Managementsysteme unterstützt.

KOLLEGIALE FÜHRUNG UND SELBST- ORGANISATION, GESUND- HEITSMANAGEMENT, BILDUNG UND WORK- LIFE-BALANCE DER MITARBEITER*INNEN

Als B.I.G. zeichnen wir uns besonders im Bereich der kollegialen Führung und Selbstorganisation aus. Denn wir wissen: Unser Erfolg hängt maßgeblich von unseren Mitarbeiter*innen ab. Bei B.I.G. gehen wir daher konsequent neue Wege und berücksichtigen stets die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter*innen. Der umweltfreundliche Campus bietet Mitarbeitenden einen Ort, an dem sie sich frei entfalten können und zur Weiterbildung ermutigt werden. Das Achten auf die Gesundheit und eine ausgeglichene Work-Life-Balance trägt zur Motivation und Loyalität der Mitarbeiter*innen bei.

Zu den exogenen Nachhaltigkeitsthemen, die auf die Geschäftstätigkeiten unserer Unternehmen in der B.I.G. einwirken, gehören:

KLIMAWANDEL UND ANPASSUNG AN DEN KLIMAWANDEL

Das Thema Treibhausgase und CO₂-Neutralität ist doppelt wesentlich für die Unternehmen in unserer Gruppe. Einerseits tragen wir durch unser Handeln zur Verringerung der CO₂-Belastung bei, andererseits ist uns bewusst, dass der Klimawandel verschiedene Auswirkungen auf unser Unternehmen hat – sowohl an unseren Standorten als auch in den Bereichen in denen die B.I.G. tätig ist.

INFORMATIONSSICHERHEIT UND CYBERSICHERHEIT

Die Integrität, Vertraulichkeit und Verfügbarkeit von Informationen ist ebenfalls ein wesentliches Thema mit Inside-out und Outside-in Faktoren. Nicht nur aus Stakeholder-Sicht ist die Gewährleistung von Informationssicherheit eine wichtige Anforderung. Darüber hinaus sind auch die Gefahren der Cyberkriminalität für B.I.G. nicht zu vernachlässigen und können hohe Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit und die Wahrnehmung unserer Verantwortung haben. Als Lieferant für die Automobilbranche arbeiten einige unserer Unternehmen daher auch nach dem TISAX-Standard.

Durch die Umsetzung der beschriebenen Nachhaltigkeitsthemen gewinnen unsere Unternehmen an Attraktivität für Mitarbeiter*innen, Stakeholder und potentielle Investor*innen. Zudem übernehmen unsere Unternehmen damit eine Vorbildfunktion für andere Unternehmen der Industrie und tragen somit zum nachhaltigeren Umdenken bei. Potentielle Risiken bestehen vor allem in der Rohstoffknappheit, die vorhandene Beziehungen mit Lieferant*innen betreffen kann.

Durch die stetige Überwachung und Prüfung der Wesentlichkeitsmerkmale werden die Risiken begrenzt und Chancen erkannt. Risikomanagement

ist Bestandteil des integrierten Managementsystems. Das Festlegen von Maßnahmen bei erkannten Chancen ebenso. Daneben führen wir im Rahmen des integrierten Managementsystems regelmäßig Chancen- und Risiken-Analysen durch. Diese haben das Augenmerk auf Themen wie Umwelt, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Rechtssicherheit/Compliance, aber auch auf andere nachhaltigkeitsrelevante Themen. Somit werden Chancen und Risiken umfassend und kontinuierlich im Sinne des Nachhaltigkeitsmanagements erfasst und mit entsprechenden Maßnahmen belegt.

KRITERIUM 3

Ziele

Da Nachhaltigkeit eine Säule unserer Unternehmensstrategie darstellt, hat die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie zum Berichtszeitpunkt höchste Priorität. Aufgeteilt in zwei Bereiche, (1) die unternehmerische Ausrichtung und (2) die Campus Strategie 2030 unter anderem mit einem umfassenden Energiekonzept zur Verringerung des Verbrauchs und der fortlaufenden Umstellung auf campuseigene erneuerbare Energieträger, wollen wir eine ganzheitliche Strategie aufstellen, die unsere bisherigen Nachhaltigkeitsbestrebungen bündeln und zu einer Vision weiterentwickelt. Dabei werden beide Bereiche als gleichermaßen wichtig für den zukünftigen Erfolg angesehen. Zum aktuellen Zeitpunkt benötigt es jedoch noch eine Sichtung sämtlicher rechtlicher und gesellschaftlicher Anforderungen sowie der Zusammenführung aller B.I.G. internen Ansätze und Wünsche, bevor eine Konkretisierung quantitativer Ziele vorgenommen werden kann. Aus diesem Grund ist das Thema Nachhaltigkeit zunächst in der B.I.G. Holding SE, dem Strategie-Team der Unternehmensgruppe, angesiedelt.

Als B.I.G. haben wir uns dennoch bereits jetzt zu den Prinzipien des nachhaltigen Wirtschaftens verpflichtet. Dies beinhaltet den bestmöglichen Schutz der Umwelt, einen sorgsamen Umgang mit Ressourcen und erfolgreiche Energieeinsparung. Wir betreiben ein effizientes System zur Identifizierung und Beseitigung potentieller Um-

weltgefahren und halten alle geltenden Umweltgesetze, -regelungen und -standards ein, welches auch durch unser nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem gewährleistet wird. Neben dem Umweltmanagementbeauftragten wird die Einhaltung und Kontrolle auch durch unsere Geschäftsführungen überwacht.

Die Unternehmensphilosophie, bereits laufende Projekte und Ziele für den Zeitraum bis Ende 2024 zahlen dabei auf eine Vielzahl der Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals – SDGs) der Vereinten Nationen ein. Denn schon jetzt treibt uns der Leitgedanke „Heute für morgen“ an, indem wir bereits heute einen verantwortungsbewussten Umgang mit unseren natürlichen Lebensgrundlagen pflegen und so auch generationsübergreifend für Menschen die Chance auf ein Leben in Würde und Wohlstand wahren. Als B.I.G. ist es uns daher auch in den kommenden Jahren wichtig, ehrgeizige Ziele zu setzen. Aus diesem Grund nehmen wir als Unternehmensgruppe besonders folgende SDGs in den Fokus und formulieren darunter unsere Meilensteine. Diese wiederum werden in die folgenden taktischen und operativen Aufgaben in der gesamten Unternehmensgruppe aufgeschlüsselt:

Die dargestellte Reihenfolge entspricht keiner Rangfolge, sondern orientiert sich an der Nummerierung der SDGs.



8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM



Für uns ist es besonders wichtig, die Bedingungen zu kennen, unter denen in unseren Lieferketten gewirtschaftet wird. Wir möchten uns weiterhin verbessern. Bereits heute

9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR



Die von uns angestrebte ganzheitliche Nachhaltigkeitsstrategie wird dieses Ziel stützen. Darüber hinaus sind und werden folgenden Dinge relevant sein:

beziehen wir über 90% unserer Ressourcen aus Deutschland. Darüber hinaus streben wir ein gesundes und nachhaltiges Wachstum an.

- Noch in 2023 werden wir eine Beschaffungsrichtlinie erstellen, anhand derer wir unsere Lieferant*innen auswählen. Ergänzt wird diese durch unsere Lieferant*innenfragebögen, die zu Beginn einer Zusammenarbeit auszufüllen sind und in denen die Lieferant*innen u.a. Angaben zur Produktion und Mitarbeiter*innenführung machen müssen. Zusätzlich gibt es seit 2022 einen eigenen Code of Conduct für Lieferanten, indem wir Grundsätze für eine gute und menschenwürdige Zusammenarbeit definieren und unsere Lieferant*innen zur Einhaltung verpflichten.
- Hochwertige, verlässliche, nachhaltige und widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, um die wirtschaftliche Entwicklung und das menschliche Wohlergehen zu unterstützen u.a. durch Planung und Entwicklung einer Campus Vision 2030 mit eigenen Quellen zur Energiegewinnung und einer modernen Mobilitätsinfrastruktur,
- Kontinuierliche Verbesserung unserer Ressourcen- und Abfallwirtschaft,
- Weitere Investitionen in Forschung und Entwicklung von Unternehmen und Startups in zukunftsfähigen Geschäftsfeldern, wie dem Agrar- und Ernährungssektor.



10 WENIGER UNGLEICHHEITEN



Für die B.I.G. ist es nicht von Relevanz, wer oder wie du bist – überzeugende Fähigkeiten und Engagement dafür unsere Vision einer autonomen, industriellen, nachhaltigen

12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION



Als B.I.G. ist uns auch der effiziente Umgang mit natürlichen Ressourcen wichtig. Daher wollen wir zukünftig nicht nur auf zukunftsfähige Geschäftsfelder setzen, son-

Wirtschaft von und mit echten Champions voranzubringen, öffnen die Tür für eine gute Zusammenarbeit. Die nationalen und internationalen Entwicklungen der letzten Zeit zeigen uns aber auch deutlich, dass aktivistische und aufklärende Arbeit weiter dringend nötig ist. Daher braucht es Stimmen, Sichtbarkeit und Demonstration für mehr Gleichstellung. Aus diesem Grund sind uns folgende Punkte besonders wichtig:

- Alle Formen der Diskriminierung überwinden und dies auch nach außen zeigen. Deshalb haben wir bereits einen Code of Conduct etabliert, achten kontinuierlich auf eine neutrale Sprache und haben die Charta der Vielfalt unterzeichnet.
- Gleichstellung beginnt auch da, wo man die Verantwortung einzelner auf alle aufteilt. Dies erreichen wir insbesondere mit einer großen Flexibilität aller Mitarbeiter*innen. Durch flexible Arbeitsgestaltung geben wir allen Mitarbeiter*innen die Möglichkeit selbst zu wachsen. Für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Wir unterstützen die volle und wirksame Teilhabe aller bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung. Dazu soll sich jede Person in der B.I.G. selbst befähigen, was bedeutet, dass wir das Konzept der Kollegialen Führung leben. Jede*r ist verantwortlich für sich und für andere, so dass wir gemeinsam am Erfolg arbeiten.

dern auch unsere bestehenden Unternehmen nachhaltiger aufstellen.

- Erstellung eines Konzepts zur Energieeffizienz für den gesamten Campus Marzahn unter anderem durch Aufdeckung bereits bestehender Einsparpotenziale, Prüfung eigener nachhaltiger Energieerzeugung auf dem Campus,
- Erstellung einer Campus Vision 2030 mit Schwerpunkten auf Bau und Mobilität, Umwelt und Artenvielfalt und Lebenswelt. Dabei sollen aktive Umweltschutzmaßnahmen wie weitere Baumpflanzungen oder campuseigene Bienen erwogen und bestmöglich umgesetzt werden.
- Beitrag zur Kreislaufwirtschaft u.a. durch Umstellung auf ein digitales Archiv und IT-Recycling.

KRITERIUM 4

Tiefe der Wertschöpfungskette

Jedes unserer Unternehmen ist einzigartig, so dass wir heterogene Branchen wie Automotive, Energie oder Medizintechnik bedienen können. Unsere Vorgehensweise als Gruppe bleibt jedoch stets gleich: Wir betrachten Wertschöpfung als die Bereitstellung des bestmöglichen Produkts für unsere Kund*innen.

WERTSCHÖPFUNGSKETTE VON PRODUKTEN UND DIENSTLEISTUNGEN

Unsere Wertschöpfungskette stellt sich aufgrund unserer Gruppenstruktur differenziert dar:

B.I.G. HOLDING SE UND B.I.G. CORPORATE SERVICES GMBH

Die B.I.G. Holding SE übernimmt die strategische Planung und Beratung der Unternehmensgruppe. Dabei sind auch unsere unternehmensinternen Coaches zur kollegialen Führung und Selbstorganisation bei der Holding angesiedelt. Die B.I.G. Corporate Service GmbH bündelt alle flankierenden Business-Themen und setzt diese in unterschiedlichen Paketen – von ganz schlank für Startups bis hin zum Full-Service-Paket für Unternehmen mit umfangreichen Bedarf - um. So haben unsere Unternehmen Freiraum, um sich auf die Entwicklung und Produktion ihrer hervorragenden Produkte und Lösungen zu konzentrieren.

Beide Unternehmen erbringen ihre Wertschöpfung größtenteils selbst.

UNSERE HIGHTECH-UNTERNEHMEN

Unsere Unternehmen Scansonic MI GmbH, Lumics GmbH, Metrolux optische Messtechnik GmbH, GEFERTEC GmbH, flying-parts GmbH, Escarda Technologies GmbH, Picum MT GmbH entwickeln im engen Austausch mit unseren Kund*innen Produkte und passgenaue Lösungen. So können sie überzeugende Ergebnisse im Bereich der Medizingeräte mit Diodenlasern, intelligente Lasertechnik, Laser für optische Messtechnik, Lasertechnologie verknüpft mit künstlicher Intelligenz für eine effiziente und pestizidfreie Landwirtschaft, 3D-Metalldrucker und -erzeugnisse, mobile Fertigungssysteme und flexible Prozesse für Bauteile aus Stahl, Leicht- oder Sondermetallen bieten. Für die bei der Produktion anfallenden Abfall- und Wertstoffe haben wir einen Prozess zum umweltgerechten Umgang damit aufgesetzt. Dieser Prozess wird nicht von den Hightech-Unternehmen selbst durchgeführt, sondern gehört zum Service-Angebot der B.I.G. Corporate Service GmbH. Dabei orientieren sich Verwertung, Recycling und Entsorgung an den gesetzlichen Anforderungen (KrWG, KrW Abfallgesetz Berlin). Zudem haben wir Anforderungen an Lieferant*innen und Dienstleister formuliert, die unter anderem auch Entsorgungsquoten, Entsorgungsklassen, Zertifizierungen und NDA umfassen. Damit erfüllen wir die operativen Anforderungen der Norm DIN EN ISO 14001 und verbessern uns fortlaufend.

Die wesentlichen ökologischen Aspekte basieren auf dem Ressourceneinsatz zur Herstellung der Produkte. Den überwiegenden Anteil unserer Rohstoffe beziehen wir bei Lieferant*innen aus Deutschland. Bis auf wenige Ausnahmen kommen die übrigen Rohstoffe aus dem EU-Ausland. Dabei gewährleisten die strengen deutschen und europäischen Umwelt- und Sozialstandards be-

reits eine Umwelt- und Sozialverträglichkeit auf hohem Niveau. Darüber hinaus wissen wir, dass die Produktion unserer Produkte teilweise sehr energieintensiv ist. Aus diesem Grund werden wir in 2023 und 2024 ein Energieeffizienzkonzept für unseren Campus unter Berücksichtigung der aktuellen Einsparpotentiale erarbeiten. Dabei wollen wir verstärkt auf eigen produzierte, nachhaltige Energieressourcen zurückgreifen.

Vor allem in der Materialbeschaffung mit internationalen Partnern sind Vermeidung von Kinder- und Zwangsarbeit, sowie moderner Sklaverei entlang der Lieferkette wichtige Punkte, die beachtet werden müssen. Das Überprüfen der unmittelbaren Lieferkette wird zu einem substantziellen Bestandteil des Lieferant*innenmanagements. Bei der Auswahl unserer Geschäftspartner*innen fragen wir stets nach fairen Löhnen, Sozialleistungen und Arbeitszeiten. Wir bevorzugen die Zusammenarbeit mit Partner*innen, die den internationalen Standards der OECD und der UN, sowie den gesetzlichen Regularien des jeweiligen Landes folgen. Für unsere Lieferant*innen aus unseren globalen Lieferketten können wir dennoch nur eingeschränkt die ökologischen und sozialen Bedingungen bei der Herstellung und Weiterverbreitung überprüfen.

B.I.G. TECHNOLOGY SERVICES GMBH

Unsere Wertschöpfungskette endet bei der Betreuung unserer Kund*innen im In- und Ausland. Dies wird durch die B.I.G. Technology Services GmbH übernommen, die bei Vertrieb-, Nutzungs- und Reparatur- und Wartungsfragen unseren Kund*innen zur Verfügung stehen.

NACHHALTIGKEITSBEZOGENE KOMMUNIKATION MIT LIEFERANT*INNEN

Bei der Auswahl und während der Zusammenarbeit mit Dienstleistern und Lieferant*innen arbeiten wir aktuell mit einem Selbstauskunftsbogen

für Lieferant*innen zur Einschätzung der managementrelevanten Themen. Dieser ist in die folgenden vier Bereiche unterteilt, in:

1. Allgemein
2. Qualitätsmanagement- und Umweltmanagement
3. Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz
4. Unser Code of Conduct für Lieferanten

Basierend auf dem aufgefüllten Selbstauskunftsbogen werden entsprechende Maßnahmen eingeleitet.

Zum aktuellen Berichtszeitpunkt arbeiten wir zudem an der Erstellung einer Beschaffungsrichtlinie, sowie an dem Aufbau einer Risikobeurteilung nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Diese beiden Elemente sollen künftig unseren Lieferant*innenauswahlprozess flankieren. Mit Vertragsabschluss und während der Zusammenarbeit folgen wir einem festgelegten Bewertungs- und Qualifizierungsprozess. Hierbei wird die Leistung der Dienstleister und Lieferant*innen in regelmäßigen Abständen bewertet und bei Bedarf werden Maßnahmen zur Verbesserung der Leistung bei Lieferant*innen gefordert.

Mit unseren Geschäftspartner*innen thematisieren wir – je nach Art und Intensität der Beziehung – regelmäßig anlassbezogene nachhaltigkeitsrelevante Fragestellungen, sei es bilateral oder im Rahmen von Kooperationen und Initiativen. Verpflichtender Bestandteil der Verträge mit unseren Geschäftspartner*innen ist unser Code of Conduct für Lieferanten, der Mindestanforderungen an Arbeitsbedingungen und Umweltstandards definiert. Verstößen unsere Geschäftspartner*innen gegen diesen Kodex, kann dies als letzte Konsequenz zur Beendigung der Zusammenarbeit und gegebenenfalls sogar zu rechtlichen Konsequenzen führen.



3

PROZESSMANAGEMENT

KRITERIUM 5

Verantwortung

Zur Erreichung unserer Unternehmens- und Nachhaltigkeitsziele verpflichtet sich die Unternehmensführung ständig die folgenden Punkte kontinuierlich weiterzuentwickeln:

- Wirtschaftliches Handeln und Erzielen von Gewinn zur Existenzsicherung unseres Unternehmens,
- Kund*innenforderungen und -erwartungen befriedigen und damit zum Erfolg des*der Kund*innen beitragen,
- Proaktive Berücksichtigung aller gesetzlichen und sonstiger relevanter Vorschriften,
- Kontinuierliche Verbesserung unserer Qualitätsstandards, der Umweltleistung, des Arbeitsschutzes und des Beitrags für die Gesellschaft,
- Optimale Schulung und Motivierung der Mitarbeiter*innen zur Sicherung der Verantwortung, Qualität und Umweltstandards in allen Bereichen,
- Partnerschaftliches Verhältnis zu unseren Geschäftspartner*innen,
- Effektiver und effizienter Einsatz vorhandener Ressourcen.

Wir begreifen uns vor allem als dynamisches Unternehmen, das sein Engagement und seine Innovationskraft aus dem vertrauensvollen und konstruktiven Miteinander seiner Mitarbeiter*innen, Geschäftspartner*innen und Kund*innen zieht. Unsere Kultur ist von festen Werten, Menschlichkeit, Integrität und einer nachhaltigen Unternehmensführung geprägt. Die Verantwortlichen

zu sozialer Nachhaltigkeit, Compliance/Unternehmensethik, ökologische Nachhaltigkeit sowie Nachhaltigkeitsrisikomanagement/Menschenrechte sind benannt und besitzen die notwendigen Kompetenzen. Sie können aufgrund ihrer Stellung und Rolle im Unternehmen die ihnen bekannten Aufgaben umsetzen.

Unsere Unternehmensgruppe hat einen umfassenden Verhaltenskodex – den Code of Conduct für Mitarbeiter*innen etabliert. Dieser Verhaltenskodex gibt grundlegende Anweisungen zu den zentralen Handlungsprinzipien bei der B.I.G. Er definiert unsere gemeinsamen Ziele in Bezug auf integriertes Verhalten und zeigt auf, wie alle Mitarbeiter*innen dazu beitragen können. In Übereinstimmung mit dem geltenden Recht gilt er überall dort, wo wir – die B.I.G. – tätig sind. Das Dokument ist Bestandteil unseres Compliance-Managementsystems, das festlegt, wie wir unser Geschäft betreiben.

In unserem Code of Conduct nehmen wir u.a. Stellung zur sozialen Verantwortung bzw. zu Menschenrechten (inklusive Kinderarbeit, Zwangsarbeit und moderne Sklaverei) und gerechter Behandlung sowie Chancengleichheit. Folgende Themen sind außerdem im Verhaltenskodex geregelt:

- Respekt am Arbeitsplatz,
- Bestechung, Korruption und Zahlung von Schmiergeldern,
- Zuwendungen,
- Interessenskonflikte,
- Wettbewerbs- und Kartellrecht.

- Ausfuhrkontrolle,
- Lieferant*innen,
- Gesundheit und Sicherheit,
- Umwelt,
- Finanzielle Verantwortung und Integrität,
- Datenschutz, Vertrauliche Informationen und Unterlagen,
- Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung,
- Spenden und Sponsoring.

Wir unterziehen den Code of Conduct regelmäßig einer Prüfung und überarbeiten diesen bei Bedarf. Wenn Mitarbeiter*innen Kommentare und Vorschläge zum Inhalt des Code of Conduct oder zu unseren anderen Grundsätzen und Standards haben, sind sie eingeladen dem*der Compliance-Mitarbeiter*in diese mitzuteilen. Wir freuen uns auf jeden Blickwinkel und setzen auf die aktive Mitarbeit eines*einer jeden Mitarbeiter*in.

KRITERIUM 6

Regeln und Prozesse

Gemäß unserer Unternehmensphilosophie ist unsere Organisationsstruktur prozessorientiert aufgebaut. Die begleitende Dokumentation umfasst sämtliche Prozessgruppen und Einzelprozesse, um die Anforderungen der Stakeholder zu erfüllen und die geforderten Leistungen für unsere Kund*innen sowie für das Unternehmen selbst zu erbringen. Unsere Prozesse dienen dem Erreichen betrieblicher Ziele, einschließlich der Nachhaltigkeitsziele.

Die Darstellung des Prozessablaufs erfolgt in Form eines Flussdiagramms (Flow-Chart). Eine Prozessbeschreibung umfasst dabei die Aufgabenstellung („WAS“ ist zu tun?) sowie die Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten. Das „WIE“ wird in weiterführenden Dokumenten, den sogenannten „mitgeltenden Dokumenten“, beschrieben. Eine korrekte Beschreibung der Schnittstellen zwischen den Prozessen ist von großer Bedeutung. Dazu werden Start- und Endereignisse eines Pro-

zesses eindeutig festgelegt. Das Endereignis eines Prozesses fungiert zugleich als Startereignis für den nachfolgenden Prozess und bildet somit die Schnittstelle zwischen ihnen. Dadurch werden auch die Wechselwirkungen zwischen den Prozessen dargestellt.

Die Prozesslandkarte bildet die Grundlage und enthält die hierarchisch strukturierten Prozessgruppen und Prozesse. Dabei beginnt sie mit einer Übersicht der Prozesslandkarte, die mehrere Prozessgruppen enthält, welche wiederum die einzelnen Prozesse thematisch zusammenfassen. Die Prozessgruppen sind auf der Prozesslandkarte grafisch dargestellt.

Die Verantwortlichkeiten für die Prozessgruppen und Prozesse sind in Form von Rollen beschrieben und den entsprechenden Personen namentlich zugewiesen. Dabei sind folgende Rollen definiert:

Rollenbezeichnung	Rollenbeschreibung
Managementsystem-beauftragte*r	Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung des Managementsystems der B.I.G.
Umweltmanagement-beauftragte*r	Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung des Umweltmanagementsystems der B.I.G.
Prozesseigner*in	Verantwortet die Gestaltung und laufende Verbesserung eines Prozesses in Abstimmung mit den Prozesseigner*innen der angrenzenden Prozesse und dem*der Prozessgruppeneigner*in
Prozessgruppeneigner*in	Verantwortung für die strategische Ausrichtung und die kontinuierliche Verbesserung der Prozesse einer Prozessgruppe
Sicherheitsbeauftragte*r	Unterstützung des Unternehmens bei der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten
Qualitätsmoderator*in	Teamspezifische Rolle in der Selbstorganisation, welche angesprochene Qualitätsthemen in das Team trägt. Weiterhin Bündelung von in der Produktion aufgetretenen Qualitätsthemen und Vorstellungen in Reviews

KRITERIUM 7

Kontrolle

Die Planung und Überwachung unserer Unternehmensziele wird durch das Managementsystem begleitet. Die Projektüberwachung während verschiedener Herstell- und Installationsphasen ist in der Prozessdokumentation beschrieben. Eine Überwachung und Auswertung der operativen Prozesse erfolgt auf Basis der festgelegten Prozessgruppenkennzahlen. Damit haben wir einen umfangreichen Satz an Leistungsindikatoren, der auch dazu dient, die nachhaltigkeitsrelevante Leistung stets im Blick zu haben.

Um das eingeführte Managementsystem und die damit verbundenen Ziele kontinuierlich und systematisch weiterzuentwickeln, erfolgen regelmäßige Bewertungen. Die Überwachung der Wirksamkeit des Managementsystems erfolgt im Rahmen der internen und externen Audits und der Managementbewertung. Dadurch wird auch

unsere Nachhaltigkeitsleistung als Berlin.Industrial.Group. kontinuierlich verbessert.

Im Handlungsfeld Umwelt, Mitarbeiter*innen und Arbeitsschutz sind folgende Prozessgruppenkennzahlen definiert:

- Umwelt managen: Strom-, Fernwärme- und Wasserverbrauch,
- Arbeitssicherheit managen: Meldepflichtige Arbeitsunfälle absolut,
- Personal betreuen: Produktivität/Personalquote in % (Personalkosten/Umsatz) sowie Mitarbeiter*innenbindung und Arbeitgeber*innenattraktivität und entsprechende Fluktuationsrate (Anzahl der austretenden Mitarbeiter*innen gesamt).

BEWERTUNG DER EINHALTUNG RECHTLICHER VORSCHRIFTEN UND ANDERER ANFORDERUNGEN

Wir stellen sicher, dass alle relevanten Tätigkeiten, Prozesse und Einsatzbereiche rechtskonform sind. Zu diesem Zweck wird in regelmäßigen Abständen die Übereinstimmung mit den rechtlichen Anforderungen und sonstigen eingegangenen Verpflichtungen (z. B. Behördenauflagen, Kund*innenanforderungen) überprüft und dokumentiert. Dafür ist der Bereich Compliance verantwortlich.

INTERNE AUDITS

Die Bewertung der Einhaltung rechtlicher Vorschriften und anderer Anforderungen erfolgt im Rahmen der internen Audits. Die Ergebnisse werden durch die Geschäftsführungen bei der Managementbewertung betrachtet. Diesbezügliche Entscheidungen und Maßnahmen gehen in den Bericht über das Ergebnis der Managementbewertung mit ein.

ZUVERLÄSSIGKEIT, VERGLEICHBARKEIT UND KONSISTENZ DER DATEN

Die Datenquellen, die zur Ermittlung der Kennzahlen verwendet werden, werden dokumentiert. Die Berechnungsmethodik wird kontinuierlich beibehalten, um sicherzustellen, dass die Daten über die Zeit hinweg vergleichbar und konsistent bleiben. Falls Änderungen an der Berechnungsmethodik vorgenommen werden, werden diese begründet und dokumentiert.

LEISTUNGSINDIKATOREN

KRITERIUM 5,6 UND 7

- *GRI SRS-102-16*: Unser langfristiger Erfolg als B.I.G. hängt davon ab, dass wir unsere einmalige Unternehmenskultur mit von uns allen geteilten Werten und einem hohen ethischen Anspruch schützen: Durch unser vorbildliches ethisches Handeln als verantwortungsbewusste Arbeitgeberin und als vertrauenswürdige Geschäftspartnerin. Zwischen dem, was wir sagen und dem was wir tun, darf es keine Widersprüche geben.

Unser Code of Conduct definiert, was wir uns als Gruppe in Bezug auf integriertes Handeln zum Ziel gesetzt haben und was alle Mitarbeiter*innen, Partner*innen, Lieferant*innen, Kund*innen dazu beitragen (siehe Seite 22 „Kriterium 5“).

Wir zeichnen uns durch großes fachliches Wissen, selbstständiges, eigenverantwortliches Arbeiten und wirtschaftliches Denken aus. Dabei verstehen wir uns als Gemeinschaft, die sich aufeinander verlassen kann. Unsere Ziele können wir nur erreichen, wenn alle an einem Strang ziehen – mit Teamgeist und Sympathie, Respekt und Loyalität, Offenheit und Transparenz. Gute Beziehungen zu unseren Geschäftspartner*innen sind die Grundlage unseres Geschäfts. Auch in der Zusammenarbeit mit Kund*innen, Lieferant*innen und anderen Geschäftspartner*innen gelten Respekt und Loyalität, sowie Offenheit und Transparenz.

KRITERIUM 8

Anreizsystem

Zum Berichtszeitpunkt haben bereits einige Unternehmen innerhalb unserer Gruppe Gehaltsmodelle für ihre Mitarbeiter*innen implementiert. Diese Modelle bieten eine transparente und faire Eingruppierung, die mit klaren Entwicklungsperspektiven einhergeht und unsere Grundprinzipien hinsichtlich unternehmerischen Denkens, Vernetzung, Eigenverantwortung und fachlicher Exzellenz widerspiegelt. Bei der Entwicklung dieser Modelle haben wir uns unter anderem von Best Practices, wie sie von Unternehmen wie Sipgate und Buffer inspiriert wurden, leiten lassen. Die Gehaltsstruktur in der B.I.G. Gruppe orientiert sich am Markt und basiert nicht auf individuellen Verhandlungen.

Transparenz, Flexibilität und Gerechtigkeit stehen im Mittelpunkt unserer Bemühungen in Bezug auf die Gehaltsstruktur. Unsere Gehaltsmodelle werden auf der Grundlage klar definierter Kriterien für eine faire Entlohnung erstellt. Diese Kriterien sind bewusst schlank gehalten und dienen als effektive Instrumente zur Festlegung der aktuellen Gehälter aller Mitarbeiter*innen. Gleichzeitig werden sie jährlich überprüft und entsprechend neuer Erkenntnisse und Bedürfnisse angepasst, um die stetige Verbesserung unseres Gehaltsmodells sicherzustellen.

In diesem Kontext spielt Nachhaltigkeit insbesondere bei höheren Laufbahnstufen eine Rolle, wo sie als eines der Anforderungskriterien fungiert: sichtbares und effektives Engagement im überfachlichen und fachübergreifenden Bereich. Bis-

her fehlen jedoch konkrete Ziele zur Messung dieser Nachhaltigkeitsbemühungen. Im Rahmen unserer jährlichen Evaluierungen verfolgen wir das Ziel, bis spätestens 2025 messbare Nachhaltigkeitsziele zu etablieren und gemäß unserer Unternehmensstrategie und -haltung zu implementieren. Gleichzeitig eruieren wir die Einbindung von Nachhaltigkeitszielen für die oberste Führungsebene und das Kontrollorgan.

Im Rahmen unserer regulären Gehaltsanpassungen erfolgt eine Evaluierung in enger Zusammenarbeit mit den Geschäftsführungen, den Teams und Human Resources. Wir erkennen jedoch die Wichtigkeit eines kontinuierlichen Feedback-Prozesses an, der außergewöhnliches Engagement oder innovative Ideen im Bereich der Nachhaltigkeit auch unterjährig fördert. Dieser Feedback-Prozess wird aktiv gefördert und unterstützt, um sicherzustellen, dass herausragende Leistungen im Bereich der Nachhaltigkeit angemessen gewürdigt werden.

Zum Zeitpunkt dieses Berichts arbeiten wir intensiv daran, das Gehaltsmodell unter Berücksichtigung individueller Bedingungen auf die gesamte Unternehmensgruppe auszuweiten. Wir betrachten dies als modernes Instrument, um die Entwicklung unserer Mitarbeiter*innen zu fördern. Gleichzeitig sehen wir es als gemeinsame Verantwortung aller Mitarbeiter*innen der B.I.G. unsere Vision - Autonom. Industriell. Nachhaltig. - in unserem täglichen Handeln zu leben und kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Neben der finanziellen Vergütung erhalten alle Mitarbeiter*innen der gesamten Gruppe verschiedene Benefits, die teilweise auch auf Nachhaltigkeitsaspekte einzahlen:

- Job-Ticket für den öffentlichen Nahverkehr in Berlin,
- Job-Rad-Leasing,
- Keine Hierarchien, sondern das Leben einer kollegialen Führung in der sich jede Person frei nach eigenen Stärken und Interessen entwickeln kann und dies mit in die Organisation einbringt,
- Flexible Arbeitszeitmodelle und mobiles Arbeiten,
- Subventionierte Kantine auf dem Campus mit täglich wechselnden warmen Gerichten, Salatbar, frisches Obst und Gemüse, belegte Brötchen auch außerhalb der Mittagszeiten,
- Verschiedene kostenlose Sportangebote auf dem Campus u.a. Beachvolleyball, Tischtennis, Fitnessraum,
- Freistellung für die Teilnahme an sozialen Projekten,
- Sonderzahlungen wie Corona-Bonus oder Inflationsausgleichszahlungen.

LEISTUNGSINDIKATOREN

KRITERIUM 8

- *GRI SRS-102-35*: Als Unternehmensgruppe streben wir die kollegiale Führung in den Unternehmen der Gruppe an. Wir setzen auf Transparenz, Fairness, Kompetenz und Selbstbefähigung. Rollenbasierte Zusammenarbeit erfordert eine systematische und transparente Gehaltsfindung. Zum Berichtszeitpunkt erarbeiten wir daher ein Geschäftsführungsgehaltsmodell für die gesamte Unternehmensgruppe. Dieses wird auf von uns definierten Kriterien für eine faire Bezahlung bei der B.I.G. basieren und orientiert sich an den in der Unternehmensgruppe gezahlten Gehältern. Auch den Gedanken der Gemeinwohl-Ökonomie wollen wir mit aufnehmen, was für uns aus ethischen Gesichtspunkten bedeutet, dass die Gehaltsspreizung zwischen höchstem und niedrigsten Lohn nicht mehr als 1:10 sein darf. Als vorbildlich wird je nach Unternehmensgröße eine Spreizung bis 1:5 angesehen.

KRITERIUM 9

Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Stakeholder-Management ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie und unseres integrierten Managementsystems. Wir erkennen die Bedeutung einer engen Zusammenarbeit mit unseren Stakeholdern an, um deren Erwartungen zu verstehen und darauf eingehen zu können. Durch regelmäßigen Dialog auf Augenhöhe und den Austausch von Informationen fördern wir eine transparente und vertrauensvolle Beziehung zu unseren Stakeholdern. Die gewonnenen Erkenntnisse dienen als Grundlage für unsere Entscheidungsfindung und ermöglichen es uns, gezielte Maßnahmen zu ergreifen, um die Bedürfnisse unserer Stakeholder zu erfüllen und langfristige, nachhaltige Beziehungen aufzubauen. Wir streben damit nach einer ständigen Weiterentwicklung unserer Unternehmensgruppe im Sinne von Kund*innen- und Marktanforderungen und den Anforderungen aller interessierten Gruppen.

Im Rahmen einer Umfeldanalyse wurden die Anspruchsgruppen analysiert und in der Stakeholder-Matrix zusammengefasst. Folgende Anspruchsgruppen wurden identifiziert:

- Mitarbeiter*innen,
- Gesellschafter*innen/Kapitalgeber*innen,
- Lieferant*innen,
- Kund*innen,
- Behörden,
- Branchenverbände,
- Presse und soziale Medien,
- Anwohner*innen.

Zusätzlich wurden bei einem Workshop zur Wichtigkeitsanalyse Anspruchsgruppen identifiziert, die im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements eine wichtige Rolle spielen:

- Nichtregierungsorganisationen (NGOs),
- Sog. „Enkelgeneration“.

Wir haben erkannt, dass NGOs und die „Enkelgeneration“ wichtige Akteur*innen im Nachhaltigkeitsmanagement sind, da sie Fachwissen, Überwachung und generationenübergreifende Perspektiven einbringen. Durch ihre Bemühungen können sie dazu beitragen, nachhaltige Praktiken zu fördern, Veränderungen herbeizuführen und eine lebenswerte Zukunft für alle zu schaffen.

Kommunikation ist ein zentrales Thema für uns – sowohl intern als auch extern. Daher haben wir eine Community-Managerin, die auf unsere Mitarbeiter*innen und deren Bedürfnisse guckt als auch interessante Informationen nach außen trägt. Dazu bieten wir allen Interessierten über unsere Social-Media-Kanäle und unseren Homepageauftritt die Möglichkeit, über Änderungen informiert zu bleiben und bei Bedarf in den direkten Austausch mit uns zu gehen. Die sich aus dem

Dialog ergebenden Anregungen werden an die entsprechende Fachabteilung weitergeleitet und auf Machbarkeit geprüft. Wird ein Verbesserungspotential erkannt, werden entsprechende Verbesserungsmaßnahmen eingeleitet, um das Unternehmen nachhaltig weiterzuentwickeln. Um eine Übersicht aller herangetragenen Beschwerden und Verbesserungen der obersten Leitung zu präsentieren, werden diese im Management Review aufgeführt und darüber berichtet.

LEISTUNGSINDIKATOREN

KRITERIUM 9

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

Stakeholdergruppen	Themen und Anliegen
Mitarbeiter*innen Geschäftsführungen, Auszubildende, Coaches, Ehemalige	Selbstorganisation (Kollegiale Führung); agiles Arbeiten mit Hilfe von Projektmanagement-Tools wie SCRUM und Kanban; flexible Arbeitszeitmodelle; Sportangebote auf dem Campus
Kund*innen Gewerbekund*innen	Zertifizierung nach ISO und Einhaltung von Standards wie z. B. TISAX, SAQ; Erfüllung der Kundenanforderungen und Geheimhaltungsvereinbarungen
Politische Akteur*innen Klimarat Marzahn-Hellersdorf, Marzahn-Hellersdorfer Wirtschaftskreis (Wirtschaftsförderung), Berlin Partner	Beteiligung an der Arbeit zum energiepolitischen Arbeitsprogramm des Berliner Bezirks Marzahn-Hellersdorf; unternehmerischer Austausch zu Konzepten regenerativer Energien

KRITERIUM 10

Innovations- und Produktmanagement

Wir möchten diese vielfältigen Aktivitäten der Forschung und Entwicklung fördern, um innovative Lösungen zu entwickeln und einen nachhaltigen Beitrag zu leisten. Dabei verfolgen wir ein ganzheitliches Konzept, das über rein technologische Aspekte hinausgeht und die Organisation als Ganzes betrachtet. Wir erkennen den Faktor Mensch als entscheidendes Thema an. Wir streben eine kompetenz- und rollenbasierte, hierarchiefreie Organisationsstruktur an und schaffen so ein Umfeld, in dem Ideen gedeihen und nachhaltige Innovationen und Netzwerke entstehen können. Um Innovationen zu fördern, setzen wir auf verschiedene Ansätze:

1. Durch unser B.I.G. Corporate Services GmbH schaffen wir Verbindungen zwischen den Unternehmen in unserem Portfolio und Geschäftspartner*innen. Zudem engagieren wir uns in Verbundprojekten und sind aktiv an mehreren Forschungsprojekten beteiligt. Dabei verstehen wir uns auch als Transferhub für wichtige Themen und talentierte Menschen aus Universitäten, Hochschulen und Forschungseinrichtungen.
2. Wir pflegen eine enge Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartner*innen, indem wir Produkte in enger Absprache mit ihnen entwickeln und fertigen. Wir legen Wert auf eine nachhaltige Produktion, die Ressourceneffizienz und geringe Umweltauswirkungen berücksichtigt. Dies umfasst auch die langfristige Betreuung unserer Kund*innen sowie Reparatur und Wartung unserer Produkte.
3. Als Teil unserer Verpflichtung zu nachhaltigem Produktmanagement und kontinuierlicher Verbesserung haben wir bereits für einen Teil unserer Unternehmen eine ISO 14001-Zertifizierung erlangt. Dieser Standard für Umweltmanagementsysteme verdeutlicht unser Engagement, unsere negativen Umweltauswirkungen zu minimieren, gesetzliche Anforderungen einzuhalten und unsere Umweltleistung kontinuierlich zu verbessern. In den Unternehmen, die keine ISO 14001-Zertifizierung haben, haben wir dennoch robuste (Umwelt-)Managementsysteme implementiert, um Umweltleistung zu überwachen und unsere negativen Umweltauswirkungen zu minimieren.

4. Wir zielen darauf ab, uns langfristig auf zukunftsfähige und nachhaltige Geschäftsfelder auszurichten. Hierbei unterstützen uns unsere Innovationsconsultants. Außerdem arbeiten wir eng mit MotionLab.Berlin zusammen, einem integrierten „Maker Space“ für Hardware-Lösungen, der jungen Gründer*innen ermöglicht, innovative Produktideen zügig zur Serienreife zu bringen. Die bei uns ansässige MotionLab.Marzahn GmbH betreut die Startups vor Ort und sorgt für optimale Arbeitsbedingungen und Abläufe – Prototyping, Coworking und Community inklusive.
5. Unsere Mitarbeiter*innen werden im Zuge ihrer Produktideenentwicklung mit einer Erfindervergütung honoriert.

Die B.I.G. fördert aktiv ein von den Mitarbeiter*innen getragenes, kontinuierliches Verbesserungswesen und realisiert die meisten der entwickelten Ideen. Diese Ansätze sind integraler Bestandteil unseres umfassenden Managementsystems und werden erfolgreich umgesetzt.

LEISTUNGSINDIKATOREN

KRITERIUM 10

- Wir möchten immer größeren Wert auf Nachhaltigkeit legen. Dabei ist bereits heute schon ein Teil unserer Beteiligungen, wie zum Beispiel die Escarda Technologies GmbH, auf die Herstellung und Nutzung zukunftsfähiger Technologien ausgerichtet, die wiederum positiv auf Umweltaspekte einzahlen.
- Bei der Auswahl unserer Unternehmensbeteiligungen legen wir besonderes Augenmerk auf Sozial- und Umweltaspekte. Wir sind bestrebt, eine Auswahlprüfung einzuführen, die positive und negative Kriterien basierend auf Umwelt- und Sozialfaktoren berücksichtigt. Obwohl wir zum aktuellen Zeitpunkt keinen Prozentsatz für die Finanzanlagen angeben können, die bereits diese Auswahlprüfung durchlaufen haben, streben wir danach, unsere Investitionsstrategie weiter zu verbessern und einen messbaren Beitrag zu Umwelt- und Sozialaspekten zu leisten.
- Darüber hinaus ist für uns eine moderne und agile Unternehmenskultur von großer Bedeutung. Wir suchen aktiv nach Unternehmen, die diese Werte teilen und fördern. Indem wir eine transparente und umfassende Berichterstattung über unsere Nachhaltigkeitsleistung gewährleisten, möchten wir unseren Stakeholdern Einblicke in unsere Investitionstätigkeiten bieten und über unseren Fortschritt auf dem Weg zu einer nachhaltigeren Investitionsstrategie informieren.



4

UMWELTBELANGE

KRITERIUM 11

Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Als B.I.G. legen wir großen Wert auf Transparenz hinsichtlich des Umfangs der natürlichen Ressourcen, die für unsere Geschäftstätigkeit benötigt werden. Wir erkennen die Bedeutung des verantwortungsvollen Umgangs mit diesen Ressourcen an und sind bestrebt, ihren Verbrauch zu minimieren. Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsbemühungen erfassen und bewerten wir systematisch den Einsatz von Materialien sowie den In- und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität und Emissionen entlang des gesamten Lebenszyklus unserer Produkte und Dienstleistungen. Durch die Implementierung effizienter Produktionsverfahren, den Einsatz erneuerbarer Energien und die Förderung von Kreislaufwirtschaftsansätzen reduzieren wir aktiv unseren Ressourcenverbrauch und unsere

negativen Umweltauswirkungen. Darüber hinaus setzen wir uns kontinuierlich für die Verbesserung unserer Leistung in Bezug auf Ressourceneffizienz und Umweltschutz ein, um einen nachhaltigen Beitrag zu leisten und unsere ökologischen Fußabdrücke zu verringern.

Folgende, für die Geschäftstätigkeit wesentlichen natürlichen Ressourcen werden genutzt:

- Wasser in m³/produzierte Menge,
- Strom kWh/produzierte Menge,
- Fernwärme m³/m² vermieteter Fläche.

Die konkreten Verbrauchsdaten werden unter den Leistungsindikatoren berichtet ([siehe Seite 37](#)).

KRITERIUM 12

Ressourcenmanagement

Unser übergeordnetes Ziel ist die Erreichung der Klimaneutralität. Dabei setzen wir insbesondere auf die Reduzierung unseres Ressourcenverbrauches und die Erhöhung des Umwelt- und Naturschutzes.

Wir wollen bis 2030 die Messbarkeit unserer Hauptenergieträger, den Abfallausstoß sowie den Austrag von CO₂ in die Mitwelt herstellen und basierend darauf signifikant reduzieren. Bisher formuliertes Ziel ist eine 10 % CO₂-Einsparung auf

Basis 2022 bis 2030. Darüber hinaus gehende Einsparungsziele sollen im Rahmen der Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie formuliert werden.

Alle Ziele und Maßnahmen, die ergriffen werden, um diese zu erreichen, werden in unserem B.I.G.-Umweltprogramm zusammengefasst:

EMISSION IN DIE ATMOSPHERE/ CO₂-VERBRAUCH REDUZIEREN (2022/2023)

- Nutzung umweltfreundlicher Verkehrsmittel (z. B. Bahn) für Dienstreisen: Die ersten Messereisen wurden per Zug durchgeführt, Nutzung des ÖPNV/Bahn statt Taxi, Pkw und Flugzeug.
- Aktion Jobrad: Die Anzahl der Räder liegt bei 27 (Stand 2021/2022). Es ist geplant einen weiteren „JobRad Demo-Day“ auf dem Campus durchzuführen, um die Nutzungsrate um mind. 10% zu erhöhen.
- Austausch/Neuanschaffung diverser Geräte durch verbrauchsarme Elektrogeräte: Es wurde ein elektrisch betriebener Rasenschneider angeschafft, um den Spritverbrauch einzusparen.
- Miet-Schafe zur umweltfreundlichen Rasenpflege: Eine Schafherde wurde für die Fläche von ca. 1000 m² gemietet, die 2 bis 3 Mal pro Jahr die Wiese abweidet, wodurch die Leistung des Rasenmähers eingespart werden kann; das Programm wird 2023 weitergeführt.
- Anfrage bei BVG zur Erweiterung der Buslinie Nr. 294 (Cleantech-Park - Boxberger Straße - S-Bahnhof Marzahn), um die Attraktivität des ÖPNV zu steigern: BVG ist bereit die Linie zu erweitern und geht in Planung. Die Umsetzung braucht jedoch Zeit, weshalb kein konkretes Umsetzungsdatum genannt werden kann.
- Einrichtung einer „Mitfahrzentrale“ im Intranet: Es wurde eine „Mitfahrzentrale“ im B.I.G.-Intranet eingerichtet. Mitarbeitende können hier Mitfahrangebote einstellen oder anfragen. Es können auch Fahrgemeinschaften gebildet werden.

NACHHALTIGE NUTZUNG VON RESSOURCEN, ABFALL- REDUZIERUNG UND FLÄCHEN- VERBRAUCH (2022/2023):

- Nutzung von zertifizierten, nachhaltigen Anbieter*innen: Druck von Visitenkarten bei „die Umweltdruckerei“ (Zertifikat), wodurch Aufforstungsprojekte in Togo unterstützt werden.
- Beziehung von grünem Strom und Fernwärme seit 01.01.2020.
- Erhöhung der Recyclingquote bei Abfällen (z. B. Metalle): Aktuell wird mit dem Entsorger geklärt, wie ein zusätzliches Recyclingkonzept aussehen kann (Vorsortierung am Standort), jedoch weigert sich der Entsorger momentan noch mehrere Container zur Verfügung zu stellen.
- Papierloses Büro: Document Capture (d.h. Lieferscheine und Rechnungen werden nicht mehr ausgedruckt) ist seit August 2021 im Einsatz; Einsparung von 1 Arbeitsstunde pro Tag sowie Einsparung von Papier und Verbrauchsmaterial.
- Ausbau eines weiteren Firmengebäudes auf Basis Nachhaltiger Baukonzepte: Fertigstellung einer neuen Produktionshalle im Sommer 2023.

Die Bewertung des Erreichungsgrades ist erfolgt. Es konnten nur zwei Ziele nicht erreicht werden:

- Ansiedelung campuseigener Bienen: Aufgrund der Witterungsverhältnisse gibt es bei dem Kooperationspartner ein Problem mit dem Nachwuchs der Bienenvölker, sodass eine Ansiedelung bisher nicht möglich war. Die Umsetzung wird zum gegebenen Zeitpunkt erfolgen.
- Übernahme von Baumpatenschaften: Da Baumpatenschaften nur in weit entfernten Ländern möglich sind, haben wir uns entschieden, stattdessen Bäume für ein besseres Mikroklima auf dem Firmengelände zu pflanzen.

UNSER B.I.G. – UMWELT-PROGRAMM: EIN AUSBLICK AUF 2024

- Anbringen von Fassadennistkästen bei bestehenden Gebäuden und Berücksichtigung bei weiteren Bauvorhaben,
- Ansiedeln eines Erdhummel-Volkes,
- Durchführen eines weiteren JobRad-Demo-Day auf unserem Campus,
- Anbieten von verpflichtenden Online-Seminaren/Workshops zu den Themen: 1. Einführung in die Nachhaltigkeit, 2. Umwelt und Naturschutz, 3. Soziale Nachhaltigkeit etc.

UND WEIL DER WEG DAS ZIEL IST, HABEN WIR FÜR DIE ZUKUNFT NOCH WEITERE PLÄNE:

- Nachhaltige Bau- und Energiekonzepte für den Campus u.a. mit Aufbau einer Photovoltaikanlage, Installation von E-Ladesäulen für E-Fahrzeuge und E-Bikes,
- Komplette Umstellung auf ein Digitales Archiv,
- Nutzung von IT-Recycling, um insbesondere seltene/kritische Rohstoffe der Wiederverwertung zugänglich zu machen,
- Fortlaufende Umstellung der Firmenfahrzeugstruktur auf Hybrid- bzw. Elektro-Basis,
- Vernetzen mit umliegenden Firmen für gemeinsame Projekte z. B. für eine bessere Anbindung des ÖPNV oder einen gemeinsamen Abfallentsorgungskonzept,
- Dauerhafte Beteiligung an Umwelt-/Forschungsprojekten (z. B. Mobility2Grid).

Im Rahmen der Betrachtung der Umweltaspekte wurden die direkten und indirekten Umweltaspekte und deren negativer Einfluss bewertet. Dabei konnten folgende relevante Aspekte identifiziert werden, für die wir allerdings aufgrund

unseres motivationsgetriebenen Handelns und der im Rahmen des integrierten Managementsystems ergriffenen Maßnahmen, keine unmittelbaren Risiken in Bezug auf Ressourcen und Ökosysteme sehen:

- Emissionen:
 - Fahrzeugemissionen,
 - Emissionen am Arbeitsplatz (Gefahrstoffe).
- Gebäude:
 - Technisches Gebäudemanagement (Energieaudit),
 - Altlasten.
- Freiflächen: Instandhaltung Grünfläche und Verkehrsfläche,
- Nassmedien und Chemie:
 - Einlagerung in Lager, Beachtung des Getrenntlagerungsgebots,
 - Ausgabe aus Lagern, z. T. Umfüllen auf kleinere Gebinde,
 - Einsatz, Nutzung (auch Ausgasungen) bei Prüfungen und Versuche am Produkt, zur Reinigung (IPA, Aceton, selten Prozessmedien),
 - Bereitstellung zur Entsorgung, Bestellung und Assistenz bei Verladung,
 - Entsorgung durch Dienstleister und Dokumentation,
 - Mengenzahlung und Dokumentation,
 - Nutzung (Energie, Prozessstoffe, Betriebsstoffe),
 - Entsorgung und Recycling: nach Möglichkeit Wiederverwendung, geregelte rechtskonforme Entsorgung,
 - Störfälle.

LEISTUNGSINDIKATOREN

KRITERIUM 11 UND 12

- *GRI SRS-302-7*: Energieverbrauch innerhalb der Organisation

i. Gesamter Kraftstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen	Der Gesamtkraftstoffverbrauch wird hauptsächlich über die Dienst- und Flottenfahrzeuge verbraucht. Ein Gesamtwert kann aktuell nicht ausgegeben werden.
ii. Gesamter Kraftstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen	Zum Berichtszeitpunkt wird dieser Wert nicht erfasst.
iii. Gesamt	
i. Stromverbrauch	i. 1.265.332,00 kWh
ii. Heizungsenergieverbrauch	ii. 991.883,00 kWh
iv. Gesamt	0
i. verkauften Strom	
ii. verkaufte Heizungsenergie	
iii. verkaufte Kühlenergie	
iv. verkauften Dampf	
v. Gesamter Energieverbrauch	Der Gesamte Energieverbrauch erstreckt sich über den Fernwärme- und Strombezug über das Erfassungsjahr 2022 und liegt bei 2.257.215 kWh.
vi. Verwendete Standards, Methoden, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm	Die Erfassung der Verbrauchswerte erfolgt über die Ablesewerte der Zähler innerhalb des Zählernetztes. Bisher werden keine Rechenprogramme oder Annahmen zum Verbrauch angewendet.
vii. Quelle Umrechnungsfaktoren	Es wurden keine Umrechnungen vorgenommen.

- *GRI SRS-303-3*: Die Erfassung der Wasserverbräuche erfolgt über die Wasserzähler und unterliegt keiner rechnerischen Grundlage. Die gesamte Grundwasserentnahme lag im Jahr 2022 bei 1,942 MI Wasser. Diese wurde nur für Sanitäreinrichtungen eingesetzt.
- *GRI SRS-306-3*: Die Gesamtabfallmenge beträgt 10 metrische Tonnen und erstreckt sich über folgende Arten: Holz, Paletten, Wertstoffe, Papier, Kartonagen, Rest-/Hausmüll, Bioabfälle, Mischmetallschrott Dokumente, Elektroschrott, Metallschrott/-späne, Gefahrstoffe, Kühlflüssigkeit, Edelstahlschrott, Kabelschrott.
- Die Erfassung der Abfalldaten erfolgt über die Wiegescheine der Entsorger*innen. Eine separate Wiegung der Abfälle findet nicht statt.

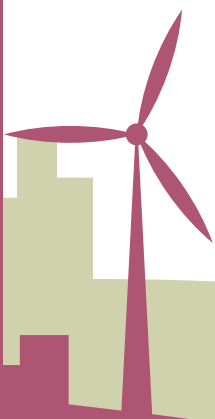
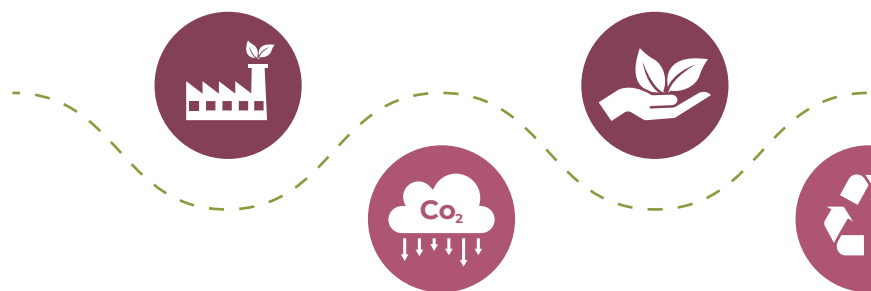
KRITERIUM 13

Klimarelevante Emissionen

Die Identifizierung von Emissionsquellen ist ein entscheidender Schritt in unserem Bemühen, klimarelevante Emissionen zu reduzieren. Dazu müssen wir bis Ende 2023 zunächst eine konstante Messbarkeit der Daten (insbesondere Scope 1 und Scope 2) herstellen, auf deren Basis wir dann unsere Emissionen reduzieren können. Die Berechnungen werden anhand des Carbon Disclosure Projects und des GHG Protocols erstellt. Berücksichtigung finden verschiedene Aspekte unserer Geschäftstätigkeit, einschließlich Produktionsprozesse, Energieeffizienzsteigerung, Umstellung auf emissionsärmere Technologien, Transport und nachhaltige Mobilität, Abfallwirtschaft und Beschaffung. Diese Analyse ermöglicht es uns, gezielte Maßnahmen zur Emissionsminderung bis 2030 zu entwickeln und umzusetzen. Unser Fokus soll dabei auf der Vermeidung und Reduktion von Emissionen liegen und nicht auf der Kompensation. Regelmäßige Überprüfungen und Anpassungen dieser Aspekte sorgen zur Sicherstellung der Zielerreichung.

Darüber hinaus investieren wir bereits heute in Energieprojekte wie z. B. ein neues Beleuchtungskonzept auf unserem Campus, um unseren Stromverbrauch pro Lampe um etwa 80% zu reduzieren und die Lichtverschmutzung zu minimieren. Darüber hinaus werden bei unseren Neubauprojekten Photovoltaikanlagen auf den Dächern installiert. Außerdem haben wir bereits mit einer regelmäßigen Evaluierung neuer Möglichkeiten zur Nutzung erneuerbare Energien in unseren Betriebsabläufen begonnen. Des Weiteren gehört die Beschaffung von nachhaltig erzeugter Energie, wie grünem Strom und Fernwärme bereits seit dem 01.01.2020 zu einem festen Bestandteil in unserer Beschaffungsstrategie. Als Berechnungsgrundlage der Energieeinsparung werden die im Jahr 2022 verbrauchten Energiemengen und die in der Produktion angefallenen Abfällen genutzt.

Die größten Herausforderungen bezüglich klimarelevanter Emissionen für unser Unternehmen liegen in verschiedenen Bereichen:



1. Wir stehen vor der Herausforderung, die Emissionen im Zusammenhang mit unserem Energieverbrauch zu reduzieren. Dies umfasst den Übergang zu erneuerbaren Energiequellen, die Verbesserung der Energieeffizienz unserer Anlagen und die Implementierung von Energieeffizienzmaßnahmen.
2. Der Transport ist ein bedeutender Emissionsfaktor in unserer Lieferkette. Hier müssen wir nachhaltige Transportlösungen wie den Einsatz von emissionsarmen Fahrzeugen, die Optimierung von Routen und die Förderung des öffentlichen Verkehrs in Betracht ziehen.
3. Die Materialbeschaffung und die Abfallwirtschaft spielen eine wichtige Rolle. Wir arbeiten daran, unsere Lieferant*innen auf ihre Nachhaltigkeitsleistung hin zu überprüfen und nachhaltigere Beschaffungspraktiken zu fördern. Darüber hinaus setzen wir auf Kreislaufwirtschaftsansätze, um Abfall zu minimieren und Ressourcen zu schonen.

Die Herausforderungen im Umgang mit klimarelevanten Emissionen erfordern eine ganzheitliche Herangehensweise und enge Zusammenarbeit mit Stakeholdern entlang der Wertschöpfungskette. Daher sind wir bestrebt, innovative Lösungen zu entwickeln und Partnerschaften einzugehen.

Als B.I.G. sind wir uns bewusst, dass die Umsetzung unserer Emissionsziele Herausforderungen mit sich bringt. Um dies zu bewältigen, arbeiten wir eng mit internen und externen Expert*innen zusammen, nutzen Best Practices der Branche und setzen auf Innovation und Technologie.





5

ARBEITNEHMERBELANGE

KRITERIUM 14

Arbeitnehmerrechte

Der zentrale Verwaltungs- und Wirtschaftssitz der B.I.G. liegt in Berlin, Deutschland. Weitere Büros befinden sich in den USA und China.

Als Unternehmensgruppe haben wir uns selbst einen hohen sozialen Standard gegeben. Daher ist es eine Selbstverständlichkeit für uns, alle nationalen und internationalen Arbeitnehmer*innenrechte einzuhalten. Da die Arbeitnehmer*innen an unseren Auslandsstandorten genauso zur Unternehmensgruppe gehören, genießen sie, sofern es mit den im jeweiligen Land herrschenden Gesetzen konform ist, die Rechte und Vorteile aus Deutschland. Wir entlohnen unsere Mitarbeiter*innen zeitnah. Auf Anfrage teilen wir ihnen verständlich und eindeutig die Grundlage ihrer Entlohnung mit. Abzüge von Löhnen und Gehältern als Disziplinarmaßnahme sind nur innerhalb des rechtlichen Rahmens zulässig.

Umgekehrt verpflichten wir auch alle Mitarbeiter*innen unserer Unternehmen zur Einhaltung der nationalen sowie internationalen Gesetze und Rechtsvorschriften (deutsches Strafgesetzbuch, Foreign Corrupt Practices Act, UK Bribery Act usw.). Wie wir unsere tägliche Arbeit und das Zusammenleben als Gruppe ausrichten, haben wir in starke eigene Werte formuliert, die sich in unserem Code of Conduct (siehe Seite 22 „Kriterium 5“) sowie in unternehmensinternen Richtlinien wiederfinden lassen. Dies umfasst eine of-

fene Unternehmenskultur, bei der die Interessen der Mitarbeiter*innen durch verschiedene Communitys vertreten und so effektiv in die Entscheidungsprozesse einbezogen werden. Diese bieten alle ein bis zwei Monate nicht nur eine Plattform für Anregungen und Kritik, sondern auch für den Austausch neuer Ideen, wie die unternehmerische Nachhaltigkeit.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Gesundheit und Sicherheit der bei der B.I.G. arbeitenden Personen. Arbeits- und Gesundheitsschutz haben oberste Priorität und werden ganzheitlich betrieben. Die zahlreichen technischen, organisatorischen und persönlichen Schutzmaßnahmen werden entsprechend der Risiken aus den erstellten Gefährdungsbeurteilungen festgelegt und umgesetzt. Dabei werden physische und psychische Faktoren berücksichtigt und in einer präventiven Arbeitssystemgestaltung umgesetzt. Anhaltendes Ziel ist es, eine gefahrenfreie Ausübung der beruflichen Tätigkeit und eine langfristige Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten. Dies bedeutet für uns, dass der Wert arbeitsbezogener Unfälle konstant zu null tendiert (siehe Seite 46). Um dies zu gewährleisten, arbeiten die Verantwortlichen eng mit den Beauftragten zusammen, sodass eine kontinuierliche Verbesserung des Arbeitsschutzes gegeben ist. Alle Arbeitsmittel werden entsprechend den Vorgaben (BetrSichV, TRBS, ArbStättV bzw. ASR,

DGUV Vorschrift 3) wiederkehrend geprüft. Die Prüfungen werden dokumentiert und die Qualifikation der Prüfenden ist nachgewiesen.

Auch die kontinuierlich, verpflichtende Weiterbildung unserer Mitarbeiter*innen im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist wichtig und wird durch ein umfangreiches Angebot an qualifizierten Online- und Offline-Schulungen erreicht. Das Angebot umfasst unter anderem die für alle Mitarbeiter*innen jährlich stattfindende Sicherheitsunterweisung inklusive Wissenstest oder die Unterweisung zum AED. Dadurch werden unsere Mitarbeiter*innen für die Gesundheitspräven-

tion und Vermeidung von arbeitsbezogenen Unfällen sensibilisiert und achten sowohl bei ihrem individuellen Tun als auch im Zusammenspiel mit Kolleg*innen stärker darauf. Dies führt zu einer Risikominimierung von Arbeits- und Wegeunfällen, die ansonsten zu langen Ausfallzeiten führen könnten. Zum Berichtszeitpunkt sorgen wir auch dafür, dass in der Scansonic MI GmbH zwei weitere Sicherheitsbeauftragte ausgebildet werden, um das stetig wachsende Unternehmen entsprechend versorgen zu können. Darüber hinaus erfolgt auch eine vertiefte Weiterbildung unseres*r Sicherheitsbeauftragten bei GEFERTEC GmbH.

KRITERIUM 15

Chancengerechtigkeit

Diversität ist ein Eckpfeiler unserer Unternehmensgruppe und macht diese in ihrer Arbeits- und Denkweise aus. Wir glauben daran, dass alle unterschiedliche Kompetenzen und Hintergründe, mit unterschiedlichen Herkunftsländern und Kulturen, ganz verschiedene Sichtweisen auf ein Problem haben und dies zu einer optimalen Lösungsorientierung führt. Darauf wollen wir auch in Zukunft weiter bauen.

Zum Berichtszeitpunkt sind Menschen aus 20 Nationen auf dem B.I.G. Campus beschäftigt, die jeden Tag in einem respektvollen, gemeinschaftlichen Miteinander auf Augenhöhe zusammenarbeiten. Alle Mitarbeiter*innen sind über ihre Arbeitsbedingungen, insbesondere ihre Rechte

und Pflichten in Sprache und Form so informiert, dass sie sie verstehen und anwenden können. Darüber hinaus bieten wir unserer multinationalen Belegschaft die Möglichkeit zur Teilnahme an Sprachcafés mit Deutsch als Fremdsprache und wöchentlichen Englisch-Sprachkursen auf verschiedenen Sprachniveaus.

Wir achten auf gendersensible und faire Sprache. Außerdem haben wir 2022 den Pride Month mit verschiedenen Aktionen u.a. einem Communitytalk zum Thema Queer & Pride gefeiert und dabei gleich einige Wünsche gesammelt, deren Umsetzung für 2023 geprüft werden sollen:

- Thema Diversity sichtbarer machen u.a. durch weitere Infoveranstaltungen und Austauschformate,
- Schaffung der Rolle „Diversity Manager*in“,
- Bildung einer neuen Community,
- Pridemonth auch in den kommenden Jahren verstetigen.

2023 werden wir zudem die Charta der Vielfalt unterzeichnen und damit Teil der größten Arbeitgeber*inneninitiative zur Förderung von Diversity in Unternehmen und Institutionen in Deutschland.

Wie und welchen Umgang wir miteinander pflegen, haben wir 2022 in unserem Code of Conduct verbindlich festgehalten (siehe Seite 22 „Kriterium 5“) und eine Compliance-Stelle mit Hinweisgebersystem eingeführt (siehe Seite 57 „Kriterium 20“). Bei Verstößen oder dem Wissen, dass eine andere Person gegen diesen verstößt, werden zeitnah Disziplinarmaßnahmen ergriffen, die

auch eine Entlassung und gegebenenfalls Strafverfahren zur Folge haben können.

Wir legen viel Wert auf Chancengleichheit, weshalb wir seit 2018 das Prinzip der Kollegialen Führung leben. In unserem fortlaufenden Entwicklungsprozess arbeiten wir dabei eng mit unseren B.I.G. internen Coaches zusammen. Denn Basis der Kollegialen Führung ist die Selbstverantwortung, d.h. dass verschiedene Kolleg*innen dynamisch und dezentral ver- und geteilte Führungsarbeit leisten und wir somit keine Einzelentscheidungen durch festgelegte Führungskräfte haben. Dies ermöglicht für alle – Mitarbeiter*innen, Lieferant*innen und Geschäftspartner*innen – den Dialog auf Augenhöhe und die Befähigung zum Mitdenken, der Weiterentwicklung und gemeinsamen Entscheidungsfindung.

KRITERIUM 16

Qualifizierung

Die Attraktivität unserer Unternehmensgruppe für potentielle und bestehende Mitarbeiter*innen baut unter anderem darauf, sich am Arbeitsplatz entfalten und weiterentwickeln zu können. Daher bewerten wir den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften, den demographischen Wandel und die Bedürfnisse nach einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben als Risiko. Wir sehen aber auch unsere Chance, Menschen für uns zu gewinnen, wenn wir entsprechende Möglichkeiten für Qualifizierung, Entwicklung und Entfaltung bieten.

Aus diesem Grund verpflichten wir unsere Mitarbeiter*innen jährliche Schulungen zu unserem

Code of Conduct, Menschenrechten, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Qualitäts- und Umweltthemen, Datenschutz und Informationssicherheit zu absolvieren und halten nach, wenn dies nicht erfolgt. So können wir eine 100 % Erfüllungsquote am Ende des Jahres versichern. Um auch das Thema Nachhaltigkeit zentraler in den Unternehmen und bei den Mitarbeiter*innen zu adressieren, wollen wir 2023 erste Formate zur Nachhaltigkeitsweiterbildung entwickeln.

In unserem Bestreben, unsere Mitarbeiter*innen kontinuierlich zu fördern und zu entwickeln, bieten wir sowohl aufgabenbezogene Schulungen als auch breitere Weiterbildungsmöglichkeiten

an. Unsere Mitarbeiter*innen können jederzeit auf uns zukommen, um Weiterbildungsangebote zu beantragen, die ihren beruflichen Aufgaben und Interessen entsprechen. Diese Initiativen sollen sicherstellen, dass unsere Teammitglieder ihre Aufgaben effizient und kompetent bewältigen können. Darüber hinaus ermutigen wir unsere Mitarbeiter*innen, ihre berufliche Entwicklung innerhalb der B.I.G. voranzutreiben, wodurch sie die Chance erhalten, neue Fähigkeiten und Kompetenzen zu erwerben und auszubauen. Eine quantifizierte Datenbasis der Schulungsstunden pro Mitarbeiter*in/Unternehmen kann zum Berichtszeitpunkt noch nicht ausgegeben werden, soll aber für das Berichtsjahr 2023 erfolgen.

Als Ausdruck unserer Unternehmenskultur der Kollegialen Führung leben wir eine offene Feedback- und Fehlerkultur, die es den Mitarbeiter*innen ermöglicht sich einzubringen sowie die eigenen Stärken und Schwächen zu reflektieren, Feedback zu geben und Entwicklungsmaßnahmen zu initiieren. Damit wir als Persönlichkeiten, Teams und als gesamte Unternehmensgruppe wachsen können, begleiten uns B.I.G. interne Coaches bei unserer kontinuierlichen Weiterentwicklung. Außerdem haben zwei 2022 zwei Mal eine Umfrage zur organisationalen Energie (OE) durchgeführt, bei der es darum ging, ein Stimmungsbild und Einschätzungen zur Teamentwicklung einzufangen und diese gemeinsam mit Energiebotschafter*innen und den Coaches auszuwerten. 2023 wollen wir diese OE-Umfragen beibehalten sowie das Coaching-Team weiter verstärken.

Um die Herausforderungen des demographischen Wandels und dem damit verbundenen Fachkräftemangel effektiv zu begegnen, bilden wir jährlich qualifizierte Nachwuchskräfte in unseren Unternehmen aus. Junge Menschen werden bei der B.I.G. in folgenden Ausbildungsberufen ausgebildet oder können in Zusammenarbeit mit der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin ihr Studium absolvieren:

- Mechatroniker*in,
- Fachinformatiker*in Systemintegration,
- Fachkraft für Lagerlogistik,
- Kauffrau/-mann Büromanagement,
- Duales Studium Bachelor of Engineering (B.Eng) Maschinenbau.

Anfang 2022 haben wir dafür an der Azubi-Kampagne #Duwirstwas! vom Bezirk Marzahn-Hellersdorf teilgenommen, die mit einer Plakataktion überwiegend an Bus- und Straßenbahnhaltestellen für Ausbildungen in unserem Bezirk warb.

Außerdem bieten wir die Möglichkeit, monatlich ein Praktikum bei uns zu beginnen, um wertvolle Erfahrungen zu sammeln, in unsere besondere Unternehmenskultur einzutauchen und gleichzeitig auch unsere Attraktivität als potenzielle zukünftige Arbeitgeberin zu erfahren. Darüber hinaus sind Werkstudenten in sämtlichen Bereichen unserer Unternehmensgruppe fest integriert und tragen maßgeblich dazu bei, unsere Organisation zu stärken.

LEISTUNGSINDIKATOREN

KRITERIUM 14, 15 UND 16

- **GRI SRS-403-4:** Schulungen und Unterweisungen zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz muss jede Person, die Teil der B.I.G. wird/ist, in regelmäßigen Abständen durchlaufen. Das Nachhalten und die Kontrolle über die Durchführung liegt bei unserem Compliance-Team und wird im Zweifelsfall auf Geschäftsführungsebene eskaliert. Für die inhaltliche Ausgestaltung sind einerseits unsere Beauftragten u.a. zur Arbeitssicherheit oder auch zum Datenschutz zuständig. Darüber hinaus können Mitarbeiter*innen Verbesserungsvorschläge beim Compliance-Team einreichen, welches diese mit den entsprechenden Verantwortlichen prüft und ggf. umsetzt. Darüber hinaus wurde ein Arbeitsschutzausschuss (ASA) gem. § 11 Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) in der Unternehmensgruppe gebildet, welcher vierteljährlich tagt und sich aus folgenden Funktionsträger*innen zusammensetzt:
 - Geschäftsführung bzw. eine von ihr beauftragte Person,
 - Fachkräfte für Arbeitssicherheit,
 - Sicherheitsbeauftragter,
 - Laserschutzbeauftragter,
 - Verantwortliche aus den betrachteten Bereichen,
 - Personalabteilung,
 - Gefahrstoffbeauftragte,
 - Koordinierende Stelle zum Arbeitsschutz.

- **GRI SRS-403-9:** Arbeitsbedingte Verletzungen

a. Für alle Angestellten (Berichtsjahr 2022/2023)

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0/0
ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen	0/0
iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen	4/0
iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Falsche Bedienung von Werkzeug, Maschinen, Gegenständen und Abläufen aufgrund fehlender Unterweisung ■ Wegeunfall durch Fremdverschulden ■ Mangelndes Bewusstsein für Sicherheit und Risiken
v. Anzahl der gearbeiteten Stunden	431.569,00 (Stand 2022)

LEISTUNGSINDIKATOREN – FORTSETZUNG

KRITERIUM 14, 15 UND 16

b. Für alle Mitarbeiter*innen, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden (Berichtsjahr 2022/2023)

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	–
ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen	–
iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen	–
iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen	–
v. Anzahl der gearbeiteten Stunden	–

■ GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

a. Für alle Angestellten (Berichtsjahr 2022/2023)

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen	0/0
ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen	0/0
iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen	–

b. Für alle Mitarbeiter*innen, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden (Berichtsjahr 2022/2023)

i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen	–
ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen	–
iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen	–

- *GRI SRS-405-1*: Ein Eckpfeiler, um verschiedene Sichtweisen auf ein Problem zu erhalten und diese Arbeitsweise leben zu können, ist unsere diverse und multikulturelle Belegschaft: Wir alle besitzen unterschiedliche Kompetenzen und Hintergründe, kommen aus unterschiedlichen Ländern und Kulturen. Diese Diversität macht unser Unternehmen aus und bleibt uns auch in Zukunft wichtig. Mit gegenseitigem Interesse und einer Wertschätzung für das Talent, das Know-How, die Beweggründe der Kolleg*innen helfen wir uns immer gegenseitig – unabhängig von Geschlecht, Alter oder anderen Diversitätsindikatoren. Aus diesem Grund führen wir keine Übersicht über diese Daten.
- *GRI SRS-406-1*: Zum Berichtszeitpunkt gibt und gab es bisher keine Diskriminierungsvorfälle in der B.I.G.



6

SOZIALES UND GEMEINWESEN

KRITERIUM 17

Menschenrechte

Die Menschenrechte sind diejenigen unveräußerlichen Grund- und Freiheitsrechte, die jeder Person auf der Welt zustehen. Sie basieren auf Kernprinzipien wie Würde, Fairness, Gleichheit, Meinungsfreiheit und Respekt. Sie sind für unser alltägliches Leben und an jedem Ort der Welt, an dem wir als B.I.G. auftreten, relevant.

Es ist unser fortlaufendes Ziel weder mittelbar durch unsere Lieferant*innen noch unmittelbar zu Menschenrechtsverletzungen beizutragen. Dies haben wir klarverständlich in unseren Codes of Conducts formuliert, welche von unseren Mitarbeiter*innen als auch von unseren Lieferant*innen unterzeichnet werden müssen. Darüber hinaus würde auch unser im Jahr 2022 eingerichtetes Hinweisgebersystem eine schnelle Redaktion bei möglichen, mit uns in Verbindung stehenden Vorfällen garantieren (siehe Seite 57 „Kriterium 20“).

Wir halten alle geltenden nationalen Gesetze und verbindlichen Branchenstandards zu Arbeitszeiten, Überstunden, Löhnen und Gehältern sowie sonstigen Arbeitgeber*innenleistungen ein (siehe Seite 42 „Kriterium 14“).

Wir unterstützen in Übereinstimmung mit nationalen Gesetzen und Gepflogenheiten, folgende Grundsätze und Vorgaben:

- Globalen Pakt der Vereinten Nationen („United Nations Global Compact“),
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte („UN Universal Declaration of Human Rights“)
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte („UN Guiding Principles on Business and Human Rights“),
- Erklärung der International Labor Organization (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit („1998 International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work“),
- Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD)),
- Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG).

Wir verurteilen jede Form der Ausbeutung von Kindern und jugendlichen Arbeitnehmer*innen. Wir verpflichten uns, keine Kinder und jugendlichen Arbeitnehmer*innen zu beschäftigen, die das laut ILO-Übereinkommen vereinbarte Mindestalter noch nicht erreicht haben.



Wir nutzen keinerlei Zwangsarbeit, Leibeigenschaft, Schuldknechtschaft oder unfreiwillige Arbeit. Arbeit muss stets freiwillig geleistet werden. Beschäftigten muss gestattet werden, die Kontrolle über ihre Ausweispapiere zu behalten (z. B. Reisepass, Arbeitserlaubnis oder jedes andere persönliche Rechtsdokument). Sie dürfen keiner Form von Gewalt, psychischen oder physischen Bedrohung, keinem Missbrauch und keiner Nötigung ausgesetzt sein; jede Form des Menschenhandels oder der Beteiligung daran ist strikt verboten.

Wir erwarten von unseren Mitarbeiter*innen folgendes:

- Die Menschenrechte immer einzuhalten, zu schützen und Verstöße nicht zuzulassen,
- Alle Verstöße gegen Menschenrechte innerhalb der B.I.G. dem*der Compliance-Mitarbeiter*in über unser Hinweisgebersystem mitzuteilen (siehe Seite 57 „Kriterium 20“),
- Alle gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich Arbeitnehmer*innen-Rechte einzuhalten.

Basierend auf der Compliance-Risiko-Analyse 2022 liegen zum Berichtszeitpunkt keine B.I.G. internen Risiken für Menschenrechtsverletzung vor. Auch extern schätzen wir das Risiko gering ein, da wir enge Vertragsbeziehungen zu unseren Lieferant*innen pflegen. Dennoch wollen wir, ohne gesetzlich dazu verpflichtet zu sein, 2023 eine Grundsatzerklärung für Lieferant*innen (basierend auf dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) erarbeiten und einführen, Diese wird konkrete Anforderungen in Bezug auf Menschenrechte an unsere Lieferant*innen stellen und sichert somit die 100%ige Einhaltung. Darüber hinaus ist für die zweite Jahreshälfte 2023 eine Chancen-Risiken-Analyse gem. des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes geplant, aus welcher sich möglicherweise weitere Aspekte ergeben.



KRITERIUM 18

Gemeinwesen

Gemeinsame Werte prägen unser Handeln bei der B.I.G. – und diese Kultur spiegelt sich auch in unserem gesellschaftlichen Engagement wider. Der Einsatz für bedürftige Menschen überall auf der Welt verleiht uns wichtige Impulse. Wir glauben an Entwicklungszusammenarbeit – nicht an Entwicklungshilfe! Denn nur wenn wir unsere Stärken miteinander teilen, können wir gemeinsam wachsen. Deshalb sind wir nicht nur stolz auf unser soziales Engagement; es erweitert auch unseren Horizont. Aus diesem Grund sind wir seit einigen Jahren maßgeblicher Förderer des Club of Engineers & Friends e.V. (CEF-Help). Der gemeinnützige Verein unterstützt die Unternehmensgruppe bei der Konzeption und Durchführung sozialer Projekte. Dafür wurde eine Zweigstelle des CEF-Help auf dem Campus der B.I.G. eingerichtet. Der CEF-Help engagiert sich für geflüchtete Menschen in Deutschland sowie für Perspektiven in Entwicklungs- und Schwellenländern und kämpft somit gegen Fluchtursachen.

In einem gemeinsamen Projekt mit dem CEF-Help unterstützt die B.I.G. die Arbeit von OTEPIC, einem Selbsthilfe-Projekt in Kenia. In einer der ärmsten Regionen des Landes verwirklichen Projektleiter Philip Munyasia und sein Team mit dem Community- und Permakultur-Zentrum ihre Vision: das friedliche Zusammenleben mit Nahrungssicherheit, sauberem Trinkwasser, Bildung und Gleichberechtigung für alle. Wir sind tief beein-

druckt, was die Initiative in den letzten Jahren geschaffen hat, und freuen uns, einen Beitrag zum Gelingen zu leisten.

Nachhaltigkeit beginnt für uns direkt vor der Haustür. In Eigenanbau und inspiriert von OTEPIC entstand in Zusammenarbeit mit dem Prinzessinnengärten Kollektiv Berlin vor einigen Jahren unser „Industrial Garden“. Die Hochbeete werden in Patenschaften von den Mitarbeiter*innen bepflanzt und gepflegt, sodass jedes Jahr Obst, Gemüse, Blumen und Kräuter wachsen und so auch unsere heimischen Insekten und Bienen unterstützen.

Zudem helfen wir zwei Mal im Jahr und bringen unsere Talente auch außerhalb des Arbeitsplatzes ein: Beim „Day of Caring“ widmen wir uns gemeinnützigen Projekten direkt vor unserer Haustür. Dabei geht es z. B. zu Nachbarschaftsprojekten oder in Wohnheime von geflüchteten Menschen, wo pragmatische, aber schöne Lösungen entstehen – wie etwa Anlagen zur Wasseraufbereitung oder Spielzimmer für Kinder.

Unser Engagement findet sich somit in ausgewählten sozialen Projekten wieder, in denen wir wirklich etwas bewirken können und durch einen intensiven Austausch auch neue Perspektiven bekommen. Unpersönliche Spenden und Greenwashing möchten wir nicht.

LEISTUNGSINDIKATOREN

KRITERIUM 17 UND 18

- *GRI SRS-412-1*: Vor Eingang von Vertragsbeziehungen prüft unser strategischer Einkauf mögliche Lieferant*innen auf Risiken und bisher erhaltene Sanktionen. Bei Eingang von Vertragsbeziehungen wird die Einhaltung der Menschenrechte aktuell durch den Code of Conduct für Lieferanten verpflichtend zwischen der B.I.G. und ihren Lieferant*innen festgeschrieben. Grundsätzliche versuchen wir aber nur mit Lieferant*innen aus Deutschland und Europa zusammenzuarbeiten, wo bereits hohe arbeits- und menschenrechtliche Standards gelten. Darüber hinaus garantieren wir, dass in unseren Arbeits- und Verwaltungsstätten sowohl in Deutschland als auch an unseren Standorten in den USA und China sämtliche Menschenrechte eingehalten werden.
- *GRI SRS-412-3*: Die signifikanten Investitionen wurden in die Unternehmen am Standort Berlin, Deutschland vorgenommen. Die Vertragspartner*innen unterliegen somit den deutschen Gesetzen, wodurch Menschenrechte umfassend geschützt sind.
- *GRI SRS-414-1*: Wir sind uns unserer Verantwortung gegenüber unseren Kund*innen, Beschäftigten und den Organisationen, in denen wir tätig sind, voll bewusst. Daher haben wir für uns selbst strenge ethische Grundsätze aufgestellt, die uns bei unseren Geschäften leiten. In diesem Rahmen fühlen wir uns verpflichtet, Menschenrechte zu wahren, gesunde Arbeitsbedingungen sicherzustellen und die soziale und ökologische Verantwortung für die gesamte Lieferkette zu fördern. Wir erwarten von unseren Lieferant*innen, dass sie uns hierbei unterstützen. Der Code of Conduct für Lieferanten der B.I.G. basiert auf den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC) und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Lieferant*innen wird dieser Verhaltenskodex zur Verfügung gestellt, in der Erwartung, dass die hier aufgeführten Grundsätze respektiert und eingehalten werden. Wir erwarten von unseren Lieferant*innen, also allen Unternehmen, die mit der B.I.G. in einer Lieferbeziehung stehen, dass sie ihrem Handeln dieselben ethischen Grundsätze zugrunde legen und ihre Managementsysteme an sozialen, ökologischen und ökonomischen Aspekten ausrichten. Dieser B.I.G.-Verhaltenskodex für Lieferant*innen setzt den Mindeststandard für die Geschäftsbeziehungen mit uns.
- *GRI SRS-414-2*: Zum Berichtszeitpunkt durchlaufen alle Lieferant*innen das bereits beschriebene Verfahren. Zahlen bzw. Prozentzahlen können zum jetzigen Zeitpunkt jedoch nicht ausgegeben werden. Wie im Kriterium 17 dargestellt, soll in 2023 eine Grundsatzerklärung für Lieferant*innen basierend auf dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz erarbeitet und eingeführt werden. Somit können erste Zahlen im Berichtsjahr 2024 abgebildet werden.
- *GRI SRS-201-1*: Zum aktuellen Berichtszeitpunkt ist es nicht möglich, eine umfassende Darstellung der erforderlichen Angaben vorzulegen. Dies liegt daran, dass unser Engagement im CEF-Help und den damit verbundenen Partnerprojekten aus verschiedenen Komponenten besteht, darunter Spendenmittel der B.I.G. und von Mitarbeiter*innen, soziales Engagement während und außerhalb der Arbeitszeit, Mitarbeiter*innen, die gezielt die Kommunikation mit unseren Partnerprojekten übernehmen, Vorträge und Partnerschaftsreisen, um nur einige zu nennen. Der wirtschaftliche Wert all dieser Komponenten wird jedoch bis spätestens zum Berichtsjahr 2024 umfassend dargestellt werden können.



9

COMPLIANCE

KRITERIUM 19

Politische Einflussnahme

Als Unternehmensgruppe verfolgen wir zwar die aktuellen Gesetzgebungsverfahren, sind selbst aber in keines involviert, das heißt wir geben keine eigenen Stellungnahmen im Rahmen von Gesetzgebungsverfahren ab.

Unsere politische Beteiligung besteht im Wesentlichen darin, dass wir beisitzendes Mitglied im Klimarat Marzahn/Hellersdorf sind. Dieser wurde 2020 im Rahmen des European Energy Award (eea) gegründet und beschäftigt sich mit der Einführung eines Qualitätsmanagement- und Zertifizierungsinstrument für kommunalen Klimaschutz.

Darüber hinaus haben wir kürzlich am ersten Runden Tisch für Energieeffizienz, organisiert von der Leitstelle für Wirtschaftsförderung in Marzahn-Hellersdorf, teilgenommen. Dieser hat das Ziel einen Austausch zwischen den Akteur*innen im Bezirk anzuregen und Kontakte zu verschiedenen Angeboten wie der Berliner Koordinierungsstelle für Energieeffizienz und Klimaschutz herzustellen.

Seit 2020 sind wir außerdem Kooperationspartner im Forschungscampus Mobility2Grid e.V., welcher vom Bundesministerium für Bildung und Forschung als auch vom Forschungscampus öffentlich-private Partnerschaft für Innovation gefördert wird. Die in dem Verein zusammengeschlossenen Unternehmen und Forschungseinrichtungen kooperieren auf dem Gebiet der effizienten und vernetzten Systeme für die klimaneutrale Stadt insbesondere bei der Transformation urbaner Energie- und Verkehrssysteme. Dabei dient der B.I.G. Campus als Reallabor für das Projekt. Es gibt keine weitere finanzielle oder sachliche Unterstützung.

Ferner sind wir in keinen weiteren politischen Gremien, Organisationen oder in einem Bereich der politischen Arbeit engagiert und/oder involviert. Politische Spenden sind bei der B.I.G. verboten.

LEISTUNGSINDIKATOREN

KRITERIUM 19

- *GRI SRS-415-1*: Die B.I.G. tätigt keine Spenden an politische Parteien. Damit beträgt sowohl die Summe der finanziellen Zuwendungen als auch der Sachzuwendungen null.

KRITERIUM 20

Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Als Berlin.Industrial.Group. halten wir die Regeln des nationalen und internationalen Rechts ein. Die gesetzlichen Vorgaben werden in einem Rechtskataster geführt und die Neuerungen und Änderungen an Gesetzen durch benannte Verantwortliche umgesetzt und überwacht. Damit sind nicht nur die gültigen Gesetze bekannt, sondern die Umsetzung der Inhalte ist sichergestellt und wird von den Geschäftsführungen überprüft.

Um ein rechtskonformes Verhalten sicherzustellen, wurde 2022 zunächst eine Compliance Risiko-Analyse erstellt, um darauf basierend ein sogenanntes Compliance-Management-System (CMS) zu implementieren. Zentrale Aufgaben sind die Risikoanalyse, Erstellung verschiedener Richtlinien (u.a. die Codes of Conducts), regelmäßige Schulungen für Mitarbeiter*innen zu Compliance-Themen und die Einführung des Hinweisgebersystems. Darüber hinaus sind Prozesse zum Compliance-Management sowie zur Risikobetrachtung im Rahmen des CMS definiert. Die Verantwortung für das Compliance-Management ist auf Geschäftsführungsebene angesiedelt. Verantwortliche für Compliance sind definiert.

Die Geschäftsführungen und alle Mitarbeiter*innen werden regelmäßig im Rahmen der Schulung „Code of Conduct (Verhaltenskodex)“ geschult. Die Schulungen stellen anschaulich dar, welches Verhalten nicht toleriert wird (u.a. Korruption) und was die Konsequenzen bei Nichteinhaltung sind. Mitarbeiter*innen werden automatisch an die Schulungsteilnahme erinnert. Bei mehrfacher Nichtteilnahme oder der nicht erfolgreichen Absolvierung der Schulungen wird der Sachverhalt durch die Compliance-Mitarbeiter*innen an die jeweiligen Geschäftsführungen eskaliert.

Darüber hinaus wird 2023 eine Antikorruptionsrichtlinie in deutscher und englischer Sprache herausgegeben, um den ganzheitlichen Anforderungen an ein CMS zu entsprechen. Diese Richtlinie gilt weltweit für alle B.I.G.-Mitarbeiter*innen. Die Einhaltung der Richtlinie wird auch von unseren Geschäftspartner*innen erwartet. Die Richtlinie wird allen Mitarbeiter*innen und den Geschäftsführungen zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus soll es ab 2023 auch für alle Mitarbeiter*innen der B.I.G. angemessene Schulungen geben, um die Richtlinie durchzusetzen und einzuhalten.

Zu Beginn jeder B.I.G.-Geschäftsbeziehung wird unseren Geschäftspartner*innen mitgeteilt, dass für uns gilt: Null Toleranz bei Bestechung und Korruption. Dennoch sehen wir, dass ein Restrisiko besteht. Das Compliance-Team ist daher für die Überwachung und Durchsetzung des Programms zuständig und prüft regelmäßig die Angemessenheit, Geeignetheit und Wirksamkeit einzelner Maßnahmen insbesondere der Richtlinie. Darüber hinaus findet eine Beurteilung der Lieferant*innen durch unser Auftrags- und Lieferant*innenmanagement statt.

Verstöße gegen geltendes Recht als auch Verstöße gegen interne Regeln oder Fehlverhalten können interne als auch externe Stakeholder über unser Hinweisgebersystem melden und werden entsprechend der gesetzlichen Vorgaben bearbeitet. Die Vertraulichkeit der Identität der hinweisgebenden als auch der betroffenen Person werden durch das CMS garantiert. Es gilt weltweit für die gesamte B.I.G. und all ihre Mitarbeiter*innen.

Für Meldungen an das Hinweisgebersystem stehen zwei Wege zur Verfügung:

COMPLIANCE MITARBEITER*INNEN

ProtonMail: BIG-Compliance@protonmail.com

Postadresse:

B.I.G. Corporate Services GmbH

Schwarze-Pumpe-Weg 16, 12681 Berlin

oder Hinweisgeber-Postfach am Office

COMPLIANCE-OMBUDSMANN

Dr. Johannes Dilling

E-Mail: info@ra-drilling.de

Telefon: 0163 34 76 111

Alle Aktivitäten im Rahmen des Compliance-Managements stehen im Einklang mit den Gesetzen und internen Vorgaben zum Datenschutz und Informationssicherheit.

LEISTUNGSINDIKATOREN

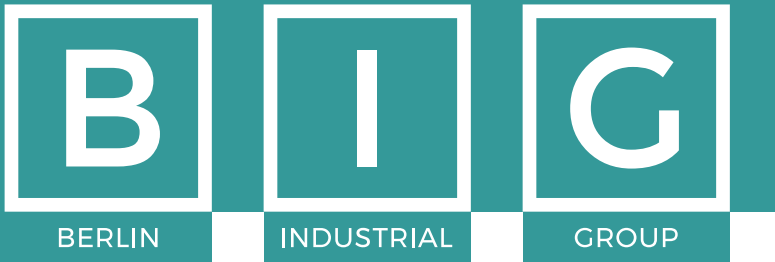
KRITERIUM 20

- *GRI SRS-205-1*: Unser Auftragsmanagement macht eine Sanktionslistenabfrage, d.h. die Debitoren der B.I.G. werden einmal bei der Anlage in das System und darüber hinaus jeweils einmal pro Jahr automatisch in unserem ERP System geprüft. Somit liegt der Prozentsatz bei 100 %.
- Das Thema Korruption sehen wir in unserer Risiko- und Chancenmatrix dennoch als mögliches Risiko und haben es daher bereits als eines der To-Dos im Zusammenhang mit unserem integrierten Managementsystem adressiert.
- *GRI SRS-205-3*: Zum Berichtszeitpunkt liegen keine Korruptionsvorfälle vor.
- *GRI SRS-419-1*: Da keine einschlägigen Fälle vorliegen, gibt es keine Bußgelder oder nicht-monetäre Sanktionen über die berichtet werden kann.



UNIQUE, UNITED.

UNIQUE, UNITED.



KONTAKT

BERLIN.INDUSTRIAL.GROUP.
SCHWARZE-PUMPE-WEG 16
12681 BERLIN

 info@berlin.industrial.group

 +49 (0) 30 – 91 20 74-10

 www.berlin.industrial.group