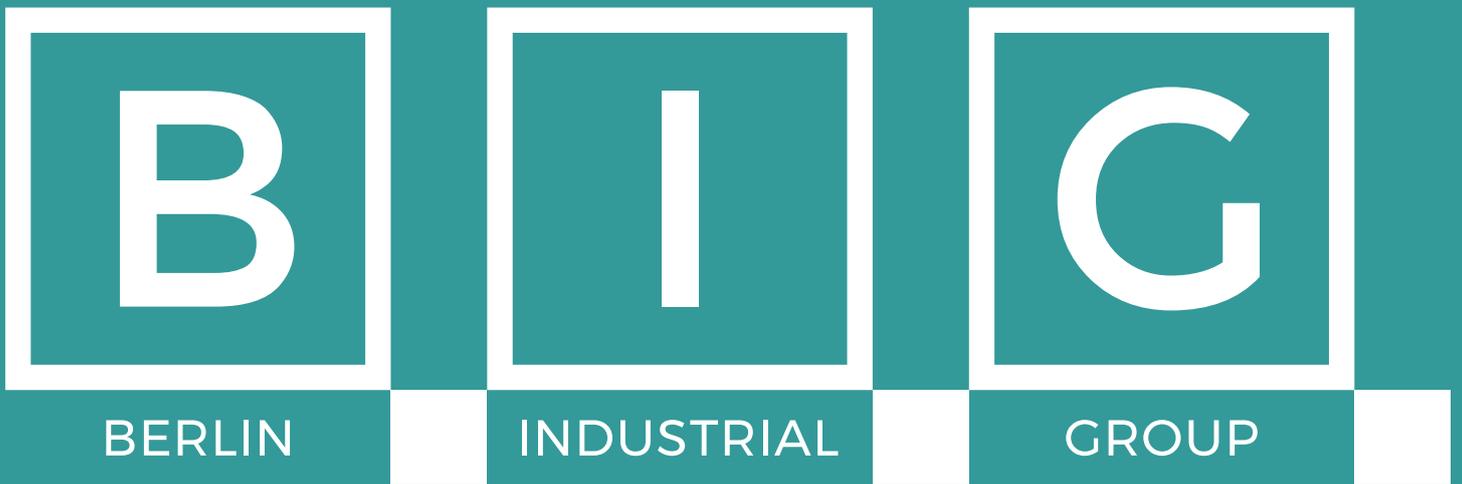


UNIQUE, UNITED.



# DEUTSCHER NACHHALTIGKEITSKODEX

ERKLÄRUNG DER  
BERLIN.INDUSTRIAL.GROUP.  
FÜR DAS BERICHTSJAHR 2023



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex  
Berichtsjahr 2023

COPYRIGHT © B.I.G. HOLDING SE

## Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden GRI SRS  
Berichtsstandards verfasst:

# Inhaltsübersicht

## Allgemeines

Allgemeine Informationen

## KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

### Strategie

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

### Prozessmanagement

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

## KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

### Umwelt

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

### Gesellschaft

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

Stand: 2023, Quelle:

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

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

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

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

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

In der Berlin.Industrial.Group. (im Folgenden auch B.I.G.) vereinen sich unkomplizierter Startup-Spirit mit der Welt der Industrie. Die B.I.G. ist eine Gruppe innovativer und hochspezialisierter Technologie-Unternehmen, in der sich Tüftler\*innen und Strateg\*innen, Kreative und Konstrukteur\*innen versammeln, um globale Industriemärkte mit Weltklasseprodukten zu bedienen. Wir orientieren uns am sich schnell verändernden Bedarf unserer Kund\*innen, denen wir maßgeschneiderte High- und Hard-Tech-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 miteinander.

Gegründet wurde die Gruppe im Jahr 2000 und besteht heute aus insgesamt 9 Einzelunternehmen. Tendenz steigend. Auf dem B.I.G.-Campus im aufstrebenden Berliner Nordosten arbeiten so über 360 Menschen mit viel Herzblut am Erreichen unseres gemeinsamen Ziels: heute die Industrie von morgen gestalten.

### **Unsere Unternehmensstruktur**

#### **Die Unterstützer:**

##### **B.I.G. Holding SE**

Pragmatisch gesagt, ist die Holding das Büro des Gründers und Gesellschafters. Sie unterstützen, beraten und gestalten gemeinsam mit den Unternehmen die Strategie, um unkomplizierten Startup-Spirit mit der Welt einer nachhaltigen Industrie zu verbinden. Für kontinuierliche Verbesserung ist das Operational Excellence-Team Teil der Holding und auch die unternehmensinternen Coaches, die die kollegiale Führung und Selbstorganisation unterstützen, sind dort angesiedelt.

##### **B.I.G. Corporate Service GmbH**

Die B.I.G. Corporate Services bietet einen einzigartigen Business Service aus einer Hand. Vom Recruiting bis zum Jahresabschluss – maßgeschneidert, integriert, sicher und aus einer Hand. Für das Startup genauso wie für den Marktführer. Das schafft Freiraum für Kreativität und herausragende Produkte.

### **B.I.G. Technology Services GmbH**

Die Kolleg\*innen der B.I.G. Technology Services sind das Bindeglied zwischen unseren Expert\*innen im Haus und den Kund\*innen: Dazu gehören der technische Vertrieb, der technische Kundendienst, das Laser Application Center (LAC), die Werkstatt sowie die individuelle Auftragsfertigung für externe Kund\*innen.

### **Die Hightech-Unternehmen:**

#### **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 Fügesystemen im Karosseriebau ist Scansonic Weltmarktführer.

#### **Lumcis GmbH**

Lumics ist eines von 20 Unternehmen weltweit, das die gesamte Wertschöpfungskette für Entwicklung und Herstellung von Laserdioden selbst im Haus haben – von der Waferprozessierung und Chipproduktion bis zum fertigen Lasermodul nebst Ansteuerelektronik und Kühllösung. Das macht unabhängig von externen Lieferanten und garantiert gleichbleibend hohe Qualität.

#### **Metrolux optische Messtechnik GmbH**

Metrolux ist ein Pionier in der Entwicklung, Produktion und Vermarktung innovativer Messtechnik für industrielle Anwendungen seit 1995! Mit optischen Nahtverfolgungssensoren werden automatische Fügeprozesse in verschiedenen Branchen revolutioniert, indem dem Roboter ein Auge gegeben, mit seinem „Gehirn“ kommuniziert und Technologien entwickelt werden, die unseren Industriekund\*innen helfen, ihre Probleme von morgen zu lösen.

#### **GEFERTEC GmbH**

GEFERTEC entwickelt neue Verfahren für die Herstellung von metallischen Bauteilen. Als weltweit erstes und einziges Unternehmen macht GEFERTEC dem Markt die revolutionäre 3DMP®-Technologie auf Basis moderner Lichtbogentechnologie in Form von Produktionsmaschinen und Prozess Know-How sofort verfügbar. Mit der arc-Maschinenreihe steht sowohl metallverarbeitenden Unternehmen als auch Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen das perfekte Fertigungstool zur Verfügung.

#### **MotionLab.Berlin – MotionLab.Marzahn GmbH**

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

---

### **Escarda Technologies GmbH**

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

# KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

## Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

### 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Die Berlin.Industrial.Group. verbindet Unternehmen, die in verschiedenen Industriesegmente tätig sind und mit ihren passgenauen Hightech-Lösungen Standards in ihren Märkten setzen. Die B.I.G. verfolgt eine umfassende Unternehmensstrategie, 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. Unser zentrales Ziel ist es, die angegliederten High-Tech-Champions in ihren jeweiligen Märkten konsequent voranzubringen und gleichzeitig eine Vertrauenskultur mit hoher Mitarbeiter\*innenbindung zu schaffen. Dies gelingt uns durch ein innovatives Zusammenarbeitsmodell, das auf Kooperation und gemeinsamer Entwicklung basiert.

Nachhaltigkeit wird nach und nach fundamentaler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Ganz nach dem Motto: „Heute gestalten wir die grüne Industrie von morgen“ finden sich Nachhaltigkeit und lebensdienliches Wirtschaften in unserer Arbeit und unserem Bestreben wieder. Dabei betrachten wir die Nachhaltigkeit jedoch nicht isoliert, sondern als integraler Bestandteil der unternehmerischen Vision „Autonom. Industriell. Nachhaltig.“

Unser Handeln orientiert sich an den ESG-Kriterien (Environmental, Social, Governance) und verschiedenen internationalen Standards, wie den Prinzipien des UN Global Compact, den Sustainable Development Goals (SDGs) und den Normen ISO 9001 (Qualitätsmanagement) und 14001 (Umweltmanagement).

Diese Standards dienen als Leitfaden für unsere Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen. Die regelmäßige Nachhaltigkeitsberichterstattung, die wir bereits 2023 eingeführt haben, ist ein wichtiger Schritt in Richtung Transparenz und Verantwortlichkeit. So stellen wir sicher, dass sich nachhaltiges Handeln zu einer gemeinsamen Haltung entwickelt und für zu treffende Entscheidungen ein ausschlaggebendes Kriterium ist.

Unser Ziel ist es, die Nachhaltigkeitsstrategie bis zum Strategieplanungsprozess im Herbst 2024 weiterzuentwickeln. Dabei gehen wir über die gängigen ESG-Kriterien hinaus und entwickeln eine eigene Logik, indem wir sie in zwei zentrale Kategorien unterteilen:

1. **Campus & Mensch:** Hier konzentrieren wir uns auf die Planung und Entwicklung unseres Campus in Berlin-Marzahn. Der Campus soll den rechtlichen und gesellschaftlichen Anforderungen an einen nachhaltigen Arbeits- und Lebensraum entsprechen. Dies umfasst Aspekte wie Energieeffizienz, Ressourcenschonung und die Schaffung eines gesunden und förderlichen Arbeitsumfelds.
2. **Nachhaltige Geschäftsfelder, Innovation & Compliance:** In diesem Bereich steht die nachhaltige Geschäftsführung im Vordergrund. Dazu zählt die Etablierung unseres Start-up-Hubs, mit dem Ziel, die B.I.G. als Accelerator für innovative und nachhaltige Technologien zu positionieren. Darüber hinaus setzen wir uns für die Einhaltung von Compliance-Standards und die Förderung nachhaltiger Innovationen in unseren Unternehmen ein.

Heute für Morgen. Unique, United!

## 2. Wesentlichkeit

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

In Zusammenarbeit mit internen und externen Stakeholdern haben wir die wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen identifiziert, die sowohl durch unsere Geschäftstätigkeit beeinflusst werden als auch auf diese einwirken. Diese Themen wurden in einer Wesentlichkeitsmatrix priorisiert. Die Matrix berücksichtigt dabei die Perspektiven "Inside-out" und "Outside-in".

**Inside-out-Perspektive: Wesentliche Themen durch unsere Geschäftstätigkeit** Zu den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen, die durch

unsere Geschäftstätigkeit beeinflusst werden, zählen:

1. **Investitionen in Forschung und Entwicklung neuer Technologien (E1):** Wir setzen auf die Entwicklung und Optimierung nachhaltiger Technologien, um unsere Marktposition zu stärken und gleichzeitig einen Beitrag zu einer umweltfreundlicheren Industrie zu leisten.
2. **Energieeffizienz und Ressourcenmanagement (E2, E3, E4):** Unsere Bestrebungen zur Steigerung der Energieeffizienz und zur Einsparung von Primär- und Produktionsressourcen sowie zur Zentralisierung des Abfallmanagements unterstreichen unser Engagement für einen schonenden Umgang mit Ressourcen.
3. **Soziale Verantwortung und Chancengleichheit (S1, S3):** Faire Vergütung und Diversität sind integrale Bestandteile unserer Unternehmenskultur. Wir fördern eine inklusive Arbeitsumgebung und setzen uns aktiv für Chancengleichheit ein.
4. **Gesundheit und Sicherheit (S9):** Die Stärkung des betrieblichen Gesundheitsmanagements ist für uns von zentraler Bedeutung, um die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter\*innen zu gewährleisten.

**Outside-in-Perspektive: Wesentliche Themen, die auf unsere Geschäftstätigkeit einwirken** Externe Nachhaltigkeitsthemen, die einen wesentlichen Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeit haben, umfassen:

1. **Finanzielle Stabilität und Risikomanagement (G1, G5):** Ein dauerhaft tragfähiges Geschäftsmodell ist essenziell für unsere langfristige Stabilität. Durch ein Chancen und Risiko basiertes Denken und Handeln stellen wir sicher, dass wir auf Veränderungen im Marktumfeld proaktiv reagieren können.
2. **Compliance und Informationssicherheit (G2, G4):** Die Einhaltung von Compliance-Standards und der Schutz von Daten und Informationssicherheit sind unerlässlich, um das Vertrauen unserer Stakeholder zu bewahren und Cyberrisiken zu minimieren.
3. **Nachhaltigkeitsberichterstattung (G3):** Transparente Berichterstattung über unsere Nachhaltigkeitsleistung und -ziele unterstützt unsere Stakeholderkommunikation und stärkt unsere Position als verantwortungsbewusstes Unternehmen.

**Chancen und Risiken** Die kontinuierliche Überwachung der wesentlichen Themen ermöglicht es uns, Chancen wie die Entwicklung innovativer Technologien, die Attraktivitätssteigerung für potentielle Mitarbeiter\*innen oder Investor\*innen und die Verbesserung unserer Marktposition zu nutzen. Gleichzeitig minimieren wir Risiken, beispielsweise durch die Sicherstellung der Compliance und den Schutz vor Cyberangriffen. Unsere Wesentlichkeitsmatrix dient dabei als zentrales Instrument zur Priorisierung und Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in unsere strategischen Entscheidungsprozesse.



- E1** Investitionen in der Forschung und Entwicklung neuer Maschinen und Technologien
- E2** Steigerung der Energieeffizienz
- E3** Einsparung von Primär- und Produktionsressourcen
- E4** Zentralisierung des Abfallmanagements
- E5** CO<sub>2</sub>-Neutralität
- E6** Stärkung Arten- und Umweltschutz auf dem Campus
- E7** Nachhaltige Mobilität

- S1** Faire und transparente Vergütung in allen Gruppenunternehmen
- S2** Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung (SDGs)
- S3** Diversität und Chancengleichheit
- S4** Kulturelle Transformation
- S5** Umwelt- und Sozialfreundlicher Campus
- S6** Qualifizierung von Mitarbeiter\*innen
- S7** Arbeitgeber\*innen-Attraktivität und Mitarbeiter\*innenbindung stärken
- S8** Gesellschaftliches Engagement durch den CEF zur Wahrnehmung unserer gesellschaftlichen Verantwortung
- S9** Arbeits- und Gesundheitsschutz stärken: Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements

- G1** Dauerhaft tragfähiges Geschäftsmodell zur Sicherung der finanziellen Stabilität
- G2** Compliance (auch Zertifizierungen)
- G3** Nachhaltigkeitsstrategie, Berichterstattung und -Ratings
- G4** Datenschutz und Informationssicherheit (Integrität)
- G5** Risikomanagement
- G6** Stakeholderdialog

## 3. Ziele

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

Unsere ganzheitliche Nachhaltigkeitsstrategie hat das Ziel, auf allen Ebenen der Unternehmensgruppe eine nachhaltige Entwicklung voranzutreiben. Im Jahr 2023 haben wir uns dazu mit den rechtlichen und gesellschaftlichen Anforderungen an die Nachhaltigkeit unserer Unternehmensgruppe auseinandergesetzt. Dabei haben wir diese Anforderungen mit unserer eigenen Haltung und den Werten der Unternehmen abgeglichen. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse haben wir zudem identifiziert, wo die größten Bedarfe und Erwartungen liegen. Auf Basis dieser Erkenntnisse wurden unsere Nachhaltigkeitsziele mit besonderer Priorität versehen, wobei Themen wie Energieeffizienz, die Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen und die Implementierung einer CSRD-konformen Berichterstattung als zentrale Handlungsfelder hervorgehoben wurden.

Diese Strategie, die bis Ende 2024 vollständig implementiert sein soll, definiert klare Ziele in den drei Dimensionen der Nachhaltigkeit: Umwelt, Soziales und Unternehmensführung. Intern sind die Ziele in zwei Kategorien unterteilt:

1. **Campus & Mensch:** Hier fokussieren wir uns auf die Entwicklung unseres Campus und die Förderung unserer Mitarbeiter\*innen. Dazu gehört die Umsetzung der Campus Vision 2030, die nachhaltige Bau- und Mobilitätsprojekte sowie Maßnahmen zur Förderung der Energieeffizienz und Biodiversität beinhaltet. Auch die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter\*innen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind zentrale Aspekte dieser Kategorie.
2. **Unternehmerische Ausrichtung & Compliance:** Diese Kategorie umfasst die strategische Ausrichtung unserer Geschäftstätigkeiten und die Einhaltung regulatorischer Vorgaben. Ein zentrales Ziel ist die Implementierung einer CSRD-konformen Berichterstattung bis Ende 2026. Zudem streben wir eine kontinuierliche Verbesserung unserer Unternehmensführung an, um höchste Standards in Sachen Compliance und Nachhaltigkeit zu gewährleisten.

### **Bezug zu den Sustainable Development Goals (SDGs):**

Wir haben uns entschieden, uns besonders auf vier Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen zu konzentrieren, die unserem täglichen Handeln am nächsten kommen und bei denen wir den größten positiven Einfluss haben können. Diese SDGs sind:



- **SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum):** Förderung fairer Arbeitsbedingungen und nachhaltigen Wachstums innerhalb und außerhalb der Unternehmensgruppe.
- **SDG 9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur):** Unterstützung einer widerstandsfähigen und nachhaltigen industriellen Entwicklung und Infrastruktur durch Investitionen in Forschung, Entwicklung und Innovation.
- **SDG 10 (Weniger Ungleichheit):** Förderung der Gleichstellung und Bekämpfung jeglicher Form von Diskriminierung.
- **SDG 12 (Nachhaltige/r Konsum und Produktion):** Etablierung nachhaltiger Produktionsprozesse und Förderung eines effizienten Ressourcenmanagements.

Unsere Nachhaltigkeitsziele zahlen auf diese SDGs ein. Durch die Fokussierung können wir sicherstellen, dass unsere Anstrengungen nicht nur unseren eigenen Zielen dienen, sondern auch einen bedeutenden Beitrag zu globalen Nachhaltigkeitsbestrebungen leisten.

#### **Kontrolle und Verantwortlichkeit:**

Die Erreichung unserer strategischen Nachhaltigkeitsziele wird durch das Strategie-Team der B.I.G. Holding SE in enger Zusammenarbeit mit den Geschäftsführenden der Einzelunternehmen gesteuert und überwacht. Dieses Team ist verantwortlich für die Integration und Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele in allen Unternehmensbereichen. Regelmäßige Überprüfungen und Berichterstattungen stellen sicher, dass wir unsere Fortschritte kontinuierlich messen und optimieren können.

## 4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Unsere Unternehmensgruppe ist in verschiedenen Sektoren tätig, darunter Automotive, Energie und Medizintechnik. Trotz der Vielfalt der Branchen verfolgen wir ein einheitliches Ziel: die Bereitstellung qualitativ hochwertiger Produkte und Dienstleistungen für unsere Kund\*innen. Unsere

Wertschöpfungskette ist aufgrund unserer gruppenübergreifenden Struktur differenziert.

### **1. Die Unterstützer:**

Die B.I.G Holding SE übernimmt die strategische Planung und Beratung der Unternehmensgruppe. Die B.I.G. Corporate Service GmbH bündelt alle flankierenden Business-Themen und setzt diese in unterschiedlichen Paketen 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 überwiegend selbst. 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.

### **2. Die Hightech-Unternehmen**

Unsere Unternehmen Scansonic MI GmbH, Lumics GmbH, Metrolux optische Messtechnik GmbH, GEFERTEC GmbH und Escarda Technologies GmbH entwickeln im engen Austausch mit unseren Kund\*innen Produkte und passgenaue Lösungen. Diese umfassen unter anderem Diodenlaser für Medizingeräte, intelligente Lasertechnik, optische Messtechnik, KI-gestützte Lasertechnologie für die pestizidfreie Landwirtschaft sowie 3D-Metalldruck. Die Unternehmen beschäftigen sich im Rahmen ihrer Innovationen aktiv mit den Herausforderungen der Nachhaltigkeit. Für den umweltgerechten Umgang mit Gefahrstoffen, Abfall- und Wertstoffen während der Produktion haben wir strenge Prozesse etabliert, die von der B.I.G. Corporate Services GmbH koordiniert werden. Unsere Entsorgungs- und Recyclingmaßnahmen orientieren sich an gesetzlichen Anforderungen (KrWG, KrWG Abfallgesetz Berlin). Die von uns an unsere Lieferant\*innen und Dienstleister\*innen formulierten Anforderungen helfen uns bei der Erfüllung der operativen Anforderungen der Norm und tragen auch zu unserer fortlaufenden Verbesserung bei.

### **Nachhaltigkeitsaspekte in der Wertschöpfungskette**

Die wesentlichen ökologischen Aspekte in unserer Wertschöpfungskette betreffen vor allem den Ressourceneinsatz und die Energieintensität der Produktion. Der Großteil unserer Rohstoffe stammt von Lieferant\*innen aus Deutschland, während einige Rohstoffe aus dem EU-Ausland bezogen werden. Die strengen Umwelt- und Sozialstandards innerhalb der EU gewährleisten dabei ein hohes Maß an Umwelt- und Sozialverträglichkeit. Wir sehen deswegen keine Probleme in Bezug auf das Lieferant\*innenmanagement. Um unsere Energieeffizienz zu steigern, haben wir Maßnahmen zur Steigerung der Effizienz sowie den Einsatz erneuerbarer Energien definiert. Diese Maßnahmen werden in unsere Umweltstrategie integriert, die spezifische Ziele zur Energieeinsparung und zur Nutzung erneuerbarer Energien setzt.

### **Tiefe der Wertschöpfungskette und Überprüfung von**

**Nachhaltigkeitskriterien** In der Materialbeschaffung legen wir großen Wert auf die Vermeidung von Kinder- und Zwangsarbeit sowie moderner Sklaverei. Diese Aspekte werden insbesondere in unserer unmittelbaren Lieferkette überprüft, die ein zentraler Bestandteil unseres Lieferant\*innenmanagements ist. Wir bevorzugen Partner\*innen, die internationale Standards wie die der OECD und der UN einhalten, um möglichst Probleme in Bezug auf Nachhaltigkeit auszuschließen. Obwohl wir bei globalen Lieferketten oft nur eingeschränkte Möglichkeiten zur direkten Überprüfung haben, achten wir auf die Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards durch unsere Lieferant\*innen.

**Bekannte soziale und ökologische Probleme und deren Umgang** Wir sind uns der sozialen und ökologischen Herausforderungen bewusst, die in den verschiedenen Stufen unserer Wertschöpfungskette auftreten können. Im Jahr 2023 haben wir unsere Risikobeurteilung weiter ausgebaut und eine Grundsatzerklärung gemäß dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) veröffentlicht. Diese Erklärung stärkt unsere Position und gibt klare Richtlinien vor, wie wir mit potenziellen Risiken umgehen. Dazu gehört auch, dass wir bei identifizierten Risiken Maßnahmen ergreifen, um negative Auswirkungen zu minimieren oder zu beseitigen.

**Nachhaltigkeitsbezogene Kommunikation mit Lieferant\*innen** Bei der Auswahl und während der Zusammenarbeit mit Dienstleister\*innen 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:

1. Allgemein
2. Qualitätsmanagement- und Umweltmanagement
3. Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz
4. Unser [Code of Conduct für Lieferant\\*innen](#)

Basierend auf diesen Informationen führen wir eine Bewertung durch und leiten gegebenenfalls Maßnahmen ein. Zusätzlich arbeiten wir derzeit an einer Beschaffungsrichtlinie, die wir voraussichtlich 2024 abschließen werden. Diese Richtlinie, zusammen mit unserem Risikobeurteilungsprozess, wird unsere Lieferant\*innenauswahl in Zukunft noch gezielter und nachhaltiger gestalten. Wir thematisieren regelmäßig relevante Nachhaltigkeitsfragen mit unseren Geschäftspartner\*innen, sei es bilateral oder im Rahmen von Kooperationen und Initiativen. Ein Verstoß gegen unseren Code of Conduct kann letztlich zur Beendigung der Zusammenarbeit führen und rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

# Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

## 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

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

- Wirtschaftliches Handeln zur Existenzsicherung der Unternehmensgruppe
- Erfüllung von Kund\*innenforderungen und -erwartungen
- Einhaltung gesetzlicher 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
- Effizienter Einsatz vorhandener Ressourcen

Wir begreifen uns als dynamische Unternehmensgruppe, die ihr Engagement und ihre Innovationskraft aus dem vertrauensvollen und konstruktiven Miteinander ihrer 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 sind in der Lage, ihre Aufgaben gemäß ihrer Stellung und Rolle im Unternehmen umzusetzen. Derzeit sind diese Nachhaltigkeitsverantwortlichen vor allem in der Holding und im Corporate Services (CS) angesiedelt. In den anderen Unternehmen haben wir ein Bewusstsein für die Bedeutung dieser Rolle geschaffen, mit dem Ziel, bis spätestens 2025 auch dort feste Ansprechpersonen zu benennen. Diese Maßnahmen gewährleisten, dass wir unsere Nachhaltigkeitsziele konsequent verfolgen und in allen Bereichen unserer Unternehmensgruppe verankern.

Ein zentrales Element unserer Governance-Struktur ist der umfassende Verhaltenskodex – der [Code of Conduct für Mitarbeiter\\*innen](#). Dieser gibt grundlegende Anweisungen zu den zentralen Handlungsprinzipien bei der B.I.G. und definiert unsere gemeinsamen Ziele in Bezug auf integriertes Verhalten. Er dient als Leitfaden für alle Mitarbeiter\*innen und gilt in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht überall dort, wo die B.I.G. tätig ist. Das Dokument ist Bestandteil unseres Compliance-Managementsystems und legt fest, wie wir unser Geschäft betreiben.

Zusätzlich haben wir einen speziellen [Code of Conduct für unsere Lieferant\\*innen](#)

entwickelt, der sicherstellt, dass auch unsere Geschäftspartner\*innen unseren hohen Standards in Bezug auf ethisches Verhalten, Menschenrechte und Nachhaltigkeit entsprechen. Beide Codes of Conduct – für Mitarbeiter\*innen und für Lieferant\*innen – formulieren klar verständlich unsere Erwartungen und Verpflichtungen in Bezug auf die Einhaltung von Menschenrechten und sozialen Standards. Alle Mitarbeiter\*innen sowie Lieferant\*innen sind verpflichtet, diese Codes zu unterzeichnen und einzuhalten.

Unsere Codes of Conduct umfassen unter anderem Regelungen zu folgenden Themen:

- Respekt am Arbeitsplatz
- Diversität und Chancengleichheit
- Kinderarbeit, Zwangsarbeit und moderne Sklaverei
- 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 beide Codes of Conduct regelmäßig einer Prüfung und überarbeiten diese bei Bedarf. Mitarbeiter\*innen sind eingeladen, Kommentare und Vorschläge zum Inhalt der Codes oder zu unseren anderen Grundsätzen und Standards einzubringen. Wir schätzen jeden Blickwinkel und setzen auf die aktive Mitarbeit aller.

## 6. Regeln und Prozesse

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

Unsere Organisationsstruktur ist 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 von Prozessabläufen erfolgt in Form von Flussdiagrammen (Flow-Charts). 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 Prozesses 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. Die oberste Ebene ist die 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 u.a. folgende Rollen definiert:

<b>Rollenbezeichnung</b>	<b>Rollenbeschreibung</b>
Managementsystembeauftragte	Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung des Managementsystems der B.I.G.
Umweltmanagementbeauftragte	Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung des Umweltmanagementsystems der B.I.G.
Prozesseigner	Verantwortet die Gestaltung und laufende Verbesserung eines Prozesses in Abstimmung mit den Prozesseignerinnen der angrenzenden Prozesse und dem / der Prozessgruppeneigner
Prozessgruppeneigner	Verantwortung für die strategische Ausrichtung und die kontinuierliche Verbesserung der Prozesse einer Prozessgruppe (einschließlich der Prozessgruppe 'Nachhaltigkeit managen')
Sicherheitsbeauftragte	Unterstützung des Unternehmens bei der Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten
Informationssicherheitsbeauftragte	Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung des Informationsmanagementsystems
Datenschutzbeauftragte	Umsetzung des gesetzeskonformen Datenschutzes

Diese Rollen stellen sicher, dass jede\*r Beteiligte klare Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten hat.

Um sicherzustellen, dass unsere Prozesse stets aktuell und effizient bleiben, werden sie regelmäßig überprüft und verbessert. Dies geschieht durch kontinuierliches Monitoring und Feedback-Schleifen, um den sich ändernden Anforderungen unserer Stakeholder gerecht zu werden.

## 7. Kontrolle

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

Die Planung und Überwachung unserer Unternehmensziele wird durch unser umfassendes Managementsystem unterstützt. Die Projektüberwachung während verschiedener Herstell- und Installationsphasen ist in der Prozessdokumentation beschrieben. Unsere Prozessgruppenkennzahlen bieten einen umfangreichen Satz an Leistungsindikatoren, die uns helfen, unter anderem die nachhaltigkeitsrelevante Leistung ständig im Blick zu behalten.

Zur kontinuierlichen und systematischen Weiterentwicklung des Managementsystems sowie zur Sicherstellung der Zielerreichung erfolgen regelmäßige Bewertungen. Die Überwachung der Wirksamkeit des Systems und der Erreichung unserer Ziele, einschließlich der Nachhaltigkeitsleistung, erfolgt im Rahmen interner und externer Audits sowie der Managementbewertung.

Im Jahr 2023 haben wir erstmalig ein EcoVadis-Rating für die gesamte Unternehmensgruppe erhalten, das uns mit Silber auszeichnet. Dieses Ergebnis platziert uns im oberen Bereich aller Unternehmen unserer Branche. Darüber hinaus haben wir ein sehr gutes SAQ-Rating erreicht. Ein Teil unserer Gruppenunternehmen ist bereits nach ISO 14001 zertifiziert. Wir streben, die Ausrichtung aller Unternehmen entlang der ISO 14001 an. Die ISO 9001-Zertifizierung ist für uns bereits Standard. Außerdem orientieren wir uns im Bereich Compliance bereits an der Norm ISO 37301. Weitere Informationen dazu auch im Kriterium 20 – Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten.



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

- Umweltmanagement: Strom-, Fernwärme- und Wasserverbrauch
- Arbeitssicherheit: Meldepflichtige Arbeitsunfälle absolut
- Personalmanagement: Produktivität / Personalquote in % (Personalkosten / Umsatz)

sowie Mitarbeiter\*innenbindung und Arbeitgeberattraktivität gemessen an der Fluktuationsrate (Anzahl der austretenden Mitarbeiter\*innen / Gesamtzahl der Mitarbeitenden)

#### **Bewertung der Einhaltung rechtlicher Vorschriften und anderer Anforderungen**

Wir gewährleisten die Rechtskonformität aller relevanten Tätigkeiten, Prozesse und Einsatzbereiche. Regelmäßige Überprüfungen und Dokumentationen der Einhaltung rechtlicher Anforderungen und sonstiger Verpflichtungen (z.B. Behördenauflagen, Kund\*innenanforderungen) werden durchgeführt. Weitere detaillierte Informationen zu unserem Compliance-Management und der Einhaltung rechtlicher Vorschriften finden sich in Kriterium 20 – Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten.

#### **Interne Audits**

Die Einhaltung normativen und Stakeholder-Anforderungen wird im Rahmen interner Audits bewertet. Die Ergebnisse dieser Audits fließen in die Managementbewertung ein, in der Entscheidungen und Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung getroffen werden.

#### **Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten**

Die Datenquellen zur Ermittlung der Kennzahlen werden dokumentiert, und die Berechnungsmethodik wird konsistent beibehalten, um die Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten über die Zeit sicherzustellen. Änderungen in der Berechnungsmethodik werden klar begründet und dokumentiert.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

### Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Wir glauben, unser langfristiger Erfolg beruht auf unserer einzigartigen Unternehmenskultur, die durch geteilte Werte und einen hohen ethischen Anspruch geprägt ist. Unsere grundlegenden Werte sind Menschlichkeit, Integrität, Nachhaltigkeit und Innovation. Diese Werte leiten unser Handeln als verantwortungsbewusste Arbeitgeberin und vertrauenswürdige Geschäftspartnerin.

Unser [Code of Conduct](#) definiert die Prinzipien für integriertes Verhalten, sowohl für unsere Mitarbeiter\*innen als auch für Partner\*innen, Lieferant\*innen und Kund\*innen. Er umfasst Themen wie soziale Verantwortung, Menschenrechte, Gleichbehandlung, Anti-Korruption und Umweltschutz. Wir fordern sowohl von unseren Mitarbeiterinnen als auch von unseren Lieferantinnen die Unterzeichnung dieses Kodexes, um sicherzustellen, dass alle Beteiligten unsere ethischen Standards teilen.

Unsere Unternehmenskultur zeichnet sich durch fachliches Wissen, eigenverantwortliches Handeln und wirtschaftliches Denken aus, unterstützt durch Teamgeist, Sympathie, Respekt, Loyalität und Transparenz. Diese Werte sind zentral für unsere Zusammenarbeit innerhalb der Gruppe sowie mit externen Partner\*innen und Stakeholdern.

Durch regelmäßige Überprüfungen und Weiterentwicklungen unserer ethischen Richtlinien und Compliance-Maßnahmen stellen wir sicher, dass unser Handeln stets unseren Werten entspricht und keine Widersprüche zwischen unseren Worten und Taten bestehen. Wir streben nach kontinuierlicher Verbesserung, um nachhaltige und vertrauensvolle Beziehungen zu fördern und langfristige Werte zu schaffen.

## 8. Anreizsysteme

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

Zum Berichtszeitpunkt haben einige Unternehmen innerhalb unserer Gruppe bereits Gehaltsmodelle für ihre Mitarbeiter\*innen implementiert. Diese Modelle bieten eine klare Eingruppierung und bieten Entwicklungsperspektiven, die unsere Grundprinzipien – unternehmerisches Denken, Vernetzung, Eigenverantwortung und fachliche Exzellenz – widerspiegeln. Bei der Entwicklung dieser Modelle haben wir uns unter anderem an Best Practices von Unternehmen wie Sigmoid und Buffer orientiert. Unsere Gehaltsstruktur richtet sich dabei nach dem Markt und nicht nach dem individuellen Verhandlungsgeschick.

### **Transparenz und Anpassungsfähigkeit**

Unsere Gehaltsmodelle basieren auf klar definierten Kriterien, die eine faire, transparente Entlohnung sicherstellen. Diese Kriterien sind bewusst schlank gehalten und dienen als effektive Werkzeuge zur Festlegung der Gehälter aller Mitarbeiter\*innen. Einmal jährlich überprüfen die Geschäftsführung, die Fachteams und unser HR-Team diese Modelle gemeinsam, um sicherzustellen, dass sie den aktuellen Anforderungen und Erkenntnissen gerecht werden und ggf. verbessert werden.

### **Unser Beitrag zu den SDGs**

In diesem Kontext tragen wir aktiv zur Erreichung der Sustainable Development Goals bei, insbesondere SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) und SDG 10 (Weniger Ungleichheiten). Unsere

Gehaltsmodelle fördern menschenwürdige Arbeit und faire Entlohnung, indem sie Ungleichheiten in der Bezahlung abbauen und Chancengleichheit schaffen.

### **Nachhaltigkeitsziele in der Vergütung**

Insbesondere auf höheren Laufbahnstufen spielt Nachhaltigkeit eine wichtige Rolle als Kriterium für überfachliches Engagement. Bis spätestens 2025 wollen wir entlang unserer Nachhaltigkeitsstrategie und Haltung messbare Nachhaltigkeitsziele in unsere Gehaltsmodelle integrieren, insbesondere für die oberste Führungsebene. Diese Ziele werden im Rahmen unserer jährlichen Evaluierungen entwickelt und implementiert.

### **Entwicklung und Harmonisierung**

Wir arbeiten derzeit intensiv daran, Gehaltsmodelle unter Berücksichtigung individueller Bedingungen in allen Unternehmen der Gruppe zu implementieren und die bestehenden Modelle zu harmonisieren. Dies sehen wir als ein modernes Instrument zur Förderung der Entwicklung unserer Mitarbeiter\*innen.

### **Zusätzliche Benefits**

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

- Job-Ticket für ganz Deutschland
- Job-Rad-Leasing
- Kollegiale Führung ohne Hierarchien
- Flexible Arbeitszeitmodelle und mobiles Arbeiten
- Subventionierte Kantine auf dem Campus mit abwechslungsreichen, gesunden Optionen.
- Kostenlose Sportangebote auf dem Campus u.a. Beachvolleyball, Tischtennis, Fitnessraum
- Freistellung für sozialen Projekten
- Sonderzahlungen wie Corona-Bonus oder Inflationsausgleich

### **Förderung von Engagement**

Ein kontinuierlicher Feedback-Prozess stellt sicher, dass außergewöhnliches Engagement und innovative Ideen, besonders im Bereich der Nachhaltigkeit, auch unterjährig gewürdigt werden. Wir sehen es als gemeinsame Verantwortung aller Mitarbeiter\*innen der B.I.G., unsere Vision – Autonom. Industriell. Nachhaltig. – täglich zu leben und weiterzuentwickeln.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

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

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

Als Unternehmensgruppe streben wir eine kollegiale Führung in den Unternehmen der Gruppe an und setzen auf Transparenz, Fairness, Kompetenz und Selbstbefähigung. Eine rollenbasierte Zusammenarbeit erfordert eine systematische und transparente Gehaltsfindung, die unsere Werte und ethischen Grundsätze widerspiegelt.

Zum Berichtszeitpunkt arbeiten wir intensiv an der Entwicklung eines einheitlichen Gehaltsmodells für die Geschäftsführungen der gesamten Unternehmensgruppe. Dieses Modell wird auf von uns definierten Kriterien für eine faire und marktgerechte Vergütung basieren und sich an den in der Unternehmensgruppe gezahlten Gehältern orientieren. Zudem werden ethische Überlegungen, wie sie im Rahmen der Gemeinwohl-Ökonomie angestrebt werden, integriert. Konkret bedeutet dies für uns, dass die Gehaltsspreizung zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Lohn in der Gruppe nicht mehr als 1:10 betragen darf. Wir streben jedoch eine noch geringere Spreizung an, wobei eine Spreizung von 1:5 je nach Unternehmensgröße als vorbildlich angesehen wird.

Wir planen, das Geschäftsführungsgehaltsmodell bis Anfang 2025 zu finalisieren und in allen Unternehmen der Gruppe zu implementieren. Die Entwicklung des Modells erfolgt unter Berücksichtigung von Best Practices und im Einklang mit unseren Prinzipien der Transparenz und Fairness.

Parallel dazu arbeiten wir daran, bestehende Gehaltsmodelle in den einzelnen Unternehmen der Gruppe zu harmonisieren. Ziel ist es, bis spätestens 2026 ein konsistentes und gerechtes Vergütungssystem für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte der B.I.G. zu etablieren.

### Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation zum Median der Jahresgesamtvergütung aller übrigen Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) liegt bei 2,35.

## 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

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 gezielt 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 fließen in unsere Entscheidungsprozesse ein und ermöglichen es uns, Maßnahmen zu ergreifen, die die Bedürfnisse unserer Stakeholder adressieren und langfristige, nachhaltige Beziehungen aufbauen. Diese Zusammenarbeit unterstützt uns dabei, kontinuierlich den Ansprüchen unserer Kund\*innen, dem Markt und den Anforderungen aller interessierten Gruppen gerecht zu werden.

Im Rahmen einer Umfeldanalyse wurden die relevanten Anspruchsgruppen identifiziert und in einer Stakeholder-Matrix zusammengefasst. Zu den

identifizierten Gruppen gehören:

- Mitarbeiter\*innen
- Geschäftsführungen
- Gesellschafter\*innen / Kapitalgeber\*innen
- Kund\*innen
- Lieferant\*innen
- Banken
- Normungsinstitute
- (Internationale) Gesetzgeber
- Versicherungen
- (regionale/lokale) Politik
- Nichtregierungsorganisationen (NGOs)
- Enkelgeneration

Weiterhin gibt es Anspruchsgruppen, die im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements eine Rolle spielen können:

- Presse und soziale Medien
- Mieter\*innen auf dem B.I.G. Campus
- Verwaltungsrat
- Potentielle Mitarbeiter\*innen
- Fördermittelgeber\*innen
- Anwohnende / umliegende Betriebe
- Branchenverbände
- Gewerbeaufsicht
- Zoll
- Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle

Die Kommunikation mit unseren Stakeholdern erfolgt systematisch und auf verschiedenen Kanälen. Intern wie extern spielt unsere Community-Managerin eine zentrale Rolle. Sie vermittelt die Anliegen unserer Mitarbeiter\*innen und sorgt dafür, dass wichtige Informationen nach außen getragen werden. Über unsere Social-Media-Kanäle und unseren Homepageauftritt bieten wir allen Interessierten die Möglichkeit, sich über aktuelle Entwicklungen zu informieren und bei Bedarf direkt mit uns in Kontakt zu treten.

Um den internen Austausch weiter zu fördern, planen wir für 2024, Nachhaltigkeit als eigenen Stand auf unserer internen Strategiemesse zu präsentieren. Dort haben die Mitarbeiter\*innen die Gelegenheit, mit unserer Nachhaltigkeitsreferentin in Kontakt zu treten und sich über unsere Nachhaltigkeitsziele und -projekte zu informieren. Zudem wollen wir die bestehenden Sprechstunden für Mitarbeiter\*innen zu verschiedenen Themen (z.B. Agile Arbeitsmethoden) verstetigen und den Dialog mit den Geschäftsführenden und dem Inhaber intensivieren. Ein überarbeitetes und erweitertes Format der Town Hall-Meetings soll dabei helfen, diesen Austausch zu fördern und transparente Kommunikationswege zu gewährleisten.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

**i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;

**ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Stakeholdergruppen	Themen & Anliegen
<b>Mitarbeiter*innen</b> Geschäftsführungen, Auszubildende, Coaches, Ehemalige	Wahrnehmung der Nachhaltigkeitsbemühungen in der Organisation unter anderem durch mehr interne Kommunikationsarbeit in Form von Intranetbeiträgen oder im Rahmen des Town Hall-Meetings; Verstärkte Forderung der Einbindung von Nachhaltigkeitszielen in die Unternehmensstrategien; Kulturelle Transformation, die den Weg zur Selbstorganisation und kollegialer Führung umfasst; Diversität und eine klare, starke Haltung nach außen u.a. durch Beiträge auf der B.I.G.-Website und Social Media
<b>Kund*innen</b> Gewerbekund*innen	Erfüllung neuer Nachhaltigkeitsanforderung durch Vorweisen eines DNK-zertifizierten Nachhaltigkeitsberichts sowie eines silbernen EcoVadis-Ratings; Zertifizierung nach verschiedenen ISO-Normen und Einhaltung von Standards wie z. B. TISAX, SAQ; Erfüllung der Kund*innenanforderungen und Geheimhaltungsvereinbarungen
<b>Politische Akteur*innen</b> Klimarat Marzahn-Hellersdorf, Marzahn-Hellersdorfer Wirtschaftskreis, Marzahn-Hellersdorfer Wirtschaftsförderung	Beteiligung an der Arbeit zum umweltpolitischen Arbeitsprogramm des Berliner Bezirks Marzahn-Hellersdorf; unternehmerischer Austausch zu Konzepten regenerativer Energien, Abfallwirtschaft und Mobilität

## 10. Innovations- und Produktmanagement

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

Unsere Unternehmensstrategie im Bereich Innovation und Produktmanagement zielt darauf ab, nachhaltige Lösungen zu entwickeln, die unseren Kund\*innen, der Umwelt und der Gesellschaft zugutekommen. Dabei verfolgen wir ein ganzheitliches Konzept, das technologische Fortschritte, organisatorische Effizienz und den Faktor Mensch berücksichtigt.

### **Innovationsstrategie**

Unsere Innovationsstrategie beruht auf drei zentralen Säulen:

- **Kundenzentrierung:** Wir arbeiten eng mit unseren Kund\*innen zusammen, um ihre individuellen Bedürfnisse und Erwartungen bestmöglich zu erfüllen. Ein Beispiel dafür liefert die Scansonic MI GmbH, die auf die Herstellung von Optiken spezialisiert ist. Im Jahr 2023 wurden dort 36 Umbauten von bereits genutzten Optiken vorgenommen, um diese an die neuen, spezifischen Anforderungen der Kund\*innen anzupassen.
- **Nachhaltigkeit:** Wir legen großen Wert auf umweltverträgliche und ressourcenschonende Produktentwicklung. Auch hier setzt die Scansonic MI GmbH Maßstäbe, indem sie eine Reparaturmöglichkeit für ihre Optiken anbietet. Allein im Jahr 2023 wurden insgesamt 529 Optiken repariert, von denen einige bereits seit 2010 im Einsatz sind. Diese Maßnahmen tragen erheblich dazu bei, die Lebensdauer der Produkte zu verlängern und Ressourcen zu schonen.
- **Technologische Exzellenz:** Durch kontinuierliche Investition in Forschung und Entwicklung treiben wir innovative Lösungen voran. GEFERTEC GmbH entwickelt beispielweise den 3D-Druck von Metall mittels Wire-Arc-Additive-Manufacturing (WAAM) kontinuierlich weiter, sodass es im Hinblick auf die CO<sub>2</sub>-Emissionen im „Cradle-to-Gate“-Prozess deutlich effizienter ist. Aus der Modellierung geht eine Materialeffizienz von 80% pro produziertem Bauteil und eine Einsparung von 137,3 kg CO<sub>2</sub> verglichen mit herkömmlichen Fräsverfahren hervor. Darüber hinaus ermöglicht das Verfahren eine Energieeinsparung von 453,11 kWh pro Bauteil und beschleunigt die Fertigung um 27%.

## Fördernde Maßnahmen

Um Innovationen zu fördern, setzen wir auf verschiedene Ansätze:

- **B.I.G. Corporate Services GmbH:** Diese Einheit verknüpft die Unternehmen in unserem Portfolio mit Geschäftspartner\*innen und sorgt mit einem umfangreichen Leistungskatalog für einen Service aus einer Hand.
- **Beteiligung an Forschungs- und Verbundprojekten:** Wir verstehen uns als Transferhub für wichtige Themen und fördern Talente aus Universitäten und Forschungseinrichtungen.
- **Enge Zusammenarbeit mit Geschäftspartner\*innen:** Entwicklung und Fertigung von Produkten in enger Absprache mit Geschäftspartner\*innen, unter Berücksichtigung von Ressourceneffizienz und Umweltauswirkungen. Langfristige Kundenbetreuung sowie Reparatur und Wartung sind zentrale Aspekte.
- **ISO 14001-Zertifizierung:** Ein Teil unserer Unternehmen ist nach diesem Umweltmanagementstandard zertifiziert.
- **Zukunftsfähige Geschäftsfelder:** Unterstützung durch Innovationsconsultants und Zusammenarbeit mit MotionLab.Berlin GmbH, einem „Maker Space“ für Hardware-Lösungen, der junge Gründer\*innen bei der schnellen Marktreife innovativer Produktideen unterstützt. Die MotionLab.Marzahn GmbH betreut die Startups vor Ort und sorgt für optimale Arbeitsbedingungen und Abläufe – Prototyping, Coworking und Community inklusive.
- **Erfinder\*innenvergütung:** Mitarbeiter\*innen werden für ihre Produktideen honoriert, um die Innovationskraft zu fördern

## Kontinuierliche Verbesserung und Nachhaltigkeit

Unsere Ansätze zur kontinuierlichen Verbesserung und nachhaltigen Innovation sind integraler Bestandteil unseres Managementsystems:

- **Mitarbeiter\*innen-getragenes Verbesserungswesen:** Die B.I.G. fördert aktiv die Entwicklung und Umsetzung von Ideen durch ihre Mitarbeiter\*innen.
- **Höchste Produktqualität und Wettbewerbsfähigkeit:** Fokus auf Weiterentwicklung unserer Produkte, schnelle Marktreife, schlanke Prozesse und Strukturen, hohe Digitalisierung und Kundenzufriedenheit.

Durch diese strukturierte und nachhaltige Innovationsstrategie gewährleisten wir, dass unsere Produkte höchsten Qualitätsstandards entsprechen, technologisch führend sind und gleichzeitig einen positiven Beitrag zur Umwelt und Gesellschaft leisten.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

### Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Unser Fokus auf Nachhaltigkeit spiegelt sich zunehmend in unseren Beteiligungen und Investitionsstrategien wider. Ein bedeutender Teil unserer Beteiligungen, wie beispielsweise die Escarda Technologies GmbH, ist bereits auf zukunftsfähige Technologien ausgerichtet, die einen positiven Beitrag zu Umwelt- und Sozialaspekten leisten.

#### **Nachhaltigkeitsorientierte Investitionsstrategie:**

Wir haben den Anspruch, bei der Auswahl unserer Unternehmensbeteiligungen Sozial- und Umweltaspekte verstärkt zu berücksichtigen. Um dies zu systematisieren, arbeiten wir daran, eine Auswahlprüfung zu implementieren, die auf klar definierten positiven und negativen Kriterien basiert. Diese Kriterien sollen sicherstellen, dass unsere nachhaltige Werte schaffen.

Neben ökologischen und sozialen Kriterien legen wir großen Wert auf eine moderne, agile Unternehmenskultur. Wir suchen aktiv nach Unternehmen, die unsere Werte teilen und fördern. In diesem Zusammenhang möchten wir in Zukunft eine noch transparentere Berichterstattung über unsere Nachhaltigkeitsleistung und Investitionstätigkeiten sicherstellen.

#### **Aktueller Stand und Ausblick:**

Derzeit können wir keinen genauen Prozentsatz für Finanzanlagen angeben, die diese Auswahlprüfung durchlaufen haben. Wir sind jedoch entschlossen, diesen Aspekt unserer Investitionsstrategie weiterzuentwickeln und voraussichtlich zum Berichtsjahr 2025 erstmalig zu veröffentlichen. Dazu planen wir eine engere Verzahnung zwischen Nachhaltigkeit, Managementsystemen und unserer Strategie. Die SDGs werden dabei ebenfalls eine wichtige Rolle spielen.

# KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

## Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

### 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Als B.I.G. legen wir großen Wert auf einen transparenten und verantwortungsvollen Umgang mit den natürlichen Ressourcen, die für unsere Geschäftstätigkeit benötigt werden. Ressourceneffizienz ist ein zentraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie, weshalb wir uns Ziele im Bereich Energie und Treibhausgas-Emissionen gesetzt haben. Zusätzlich verfolgen wir durch unsere Strategie die Biodiversität an unserem Standort zu steigern. Wir setzen uns aktiv dafür ein, den Verbrauch dieser Ressourcen im Einklang mit unseren Wachstumsplänen kontinuierlich zu minimieren und so eine nachhaltige Verbesserung zu bewirken. Ein internes Team für Operational Excellence unterstützt uns dabei, Prozesse und Strukturen zu verschlanken und effizienter zu gestalten.

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsbemühungen erfassen und bewerten wir systematisch den Einsatz von Materialien sowie den In- und Output von Wasser, Abfall, Energie, Fläche und Emissionen entlang des gesamten Lebenszyklus unserer Produkte und Dienstleistungen. Diese systematische Analyse ermöglicht es uns, gezielte Maßnahmen zur Reduzierung unseres Ressourcenverbrauchs zu ergreifen.

Durch die Implementierung effizienter Produktionsverfahren und den verstärkten Einsatz erneuerbarer Energien reduzieren wir unsere Umweltauswirkungen. Darüber hinaus fördern wir aktiv Kreislaufwirtschaftsansätze, um Materialien wiederzuverwenden und den Abfall zu minimieren. Unser Ziel ist es, die Ressourceneffizienz kontinuierlich zu steigern und unseren ökologischen Fußabdruck nachhaltig zu verringern.

Für unsere Geschäftstätigkeit wesentliche natürliche Ressourcen wie Wasser, Strom und Fernwärme werden genau überwacht und effizient eingesetzt:

- Wasserverbrauch in m<sup>3</sup>
- Stromverbrauch in kWh pro produzierte Menge

- Fernwärmeverbrauch in m<sup>3</sup> pro m<sup>2</sup> vermieteter Fläche

Die konkreten Verbrauchsdaten werden unter den Leistungsindikatoren des Kriteriums 12 - Ressourcenmanagement berichtet.

## 12. Ressourcenmanagement

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

Unser übergeordnetes Ziel ist es, durch konsequentes Ressourcenmanagement und Umweltschutzmaßnahmen einen signifikanten Beitrag zur Erreichung der Klimaneutralität zu leisten. Um dies zu verwirklichen, haben wir klare Zielsetzungen formuliert, die insbesondere die Ressourceneffizienz und die ökologischen Aspekte unserer Unternehmenstätigkeit betreffen. Im Fokus stehen die Reduzierung unseres Energieverbrauchs, die Minimierung von THG-Emissionen sowie die Förderung der Biodiversität. Konkret ist eines unserer Ziele bis 2030 die relative Reduzierung unseres CO<sub>2</sub>-Ausstoßes in Scope 1 & 2 um 10 % im Vergleich zum Basisjahr 2023.

### **Umweltstrategie und Maßnahmen**

Um diese Ziele zu erreichen, haben wir eine umfassende Umweltstrategie mit fünf zentralen Themenfeldern entwickelt:

#### **1. Effiziente und erneuerbare Energie:**

- Schrittweise Umstellung auf LED-Beleuchtung und Installation von Photovoltaikanlagen auf mindestens 30 % der neuen Gebäudeflächen.
- Durchführung regelmäßiger Energieaudits und Einführung von Smart Building Technologies zur Optimierung des Energieverbrauchs.

#### **2. THG-Emissionen:**

- Ersetzung der gesamten Fahrzeugflotte durch E-Fahrzeuge und Installation von E-Ladesäulen.
- Optimierung der Produktionsprozesse zur Reduzierung von Energieverbrauch und Abfall durch Lean Manufacturing und kontinuierliche Verbesserungsinitiativen.

### 3. Biodiversität:

- Zur Pflege unserer Grünflächen setzen wir auf nachhaltige Methoden wie Schafe und fördern die Biodiversität durch einen Community-Garden.
- Wir unterstützen die lokale Tier- und Insektenwelt durch die Installation von Nistkästen, die Pflanzung weiterer Hecken und Bäume und planen den Betrieb eigener Bienenstöcke.

### 4. CSRD-Berichterstattung:

- Ab 2026 werden wir im Rahmen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) über unsere Umweltleistung berichten.

### 5. Zukunftsfähige Geschäftsfelder und Innovation:

- Fokus auf nachhaltige Geschäftsfelder, die sowohl ökonomischen als auch ökologischen Mehrwert bieten.

Im Jahr 2023 haben wir bereits verschiedene Maßnahmen umgesetzt, wie z.B. die Erstellung eines CO<sub>2</sub>-Berichts und den Start der Umstellung auf energieeffiziente Geräte. Allerdings gab es auch Herausforderungen, wie die Verzögerung bei der Ansiedlung eigener Bienenvölker aufgrund ungünstiger Witterungsbedingungen. Diese Herausforderungen haben wir identifiziert und planen entsprechende Anpassungen und Maßnahmen, um diese Ziele in Zukunft zu erreichen.

### Wesentliche Risiken

Wir haben im Rahmen unserer Umweltstrategie auch wesentliche Risiken identifiziert, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit, unseren Geschäftsbeziehungen und unseren Produkten ergeben und potenziell negative Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme haben könnten:

- **Emissionen:** Risiken durch Fahrzeugemissionen und Emissionen am Arbeitsplatz, insbesondere durch den Einsatz von Gefahrstoffen.
- **Gebäude und Infrastruktur:** Potenzielle Risiken durch veraltete Gebäudestrukturen und Altlasten, die durch ein striktes technisches Gebäudemanagement überwacht und minimiert werden.
- **Nassmedien und Chemikalien:** Risiken durch den Einsatz und die Entsorgung von Chemikalien in Produktionsprozessen, die durch strikte Lagerungs- und Entsorgungsvorschriften sowie regelmäßige Überprüfungen minimiert werden.

Durch ein proaktives Ressourcenmanagement und ein integriertes Managementsystem minimieren wir diese Risiken, fördern den nachhaltigen Einsatz von Ressourcen und schützen die Ökosysteme, auf die wir angewiesen sind.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

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

Zum Berichtszeitpunkt können wir weiterhin keine umfassenden Daten zum Gesamtgewicht oder -volumen der in der B.I.G. Gruppe eingesetzten Materialien bereitstellen. Die Herausforderung liegt nach wie vor in unserer Gruppenstruktur, die aktuell keine ganzheitliche Erfassung dieser Daten ermöglicht.

Im Jahr 2023 haben wir jedoch damit begonnen, neue Prozesse und Strukturen einzuführen, die die Erhebung und Sammlung der benötigten Daten künftig erleichtern sollen. Dieser Einführungsprozess wird voraussichtlich auch im Laufe des Jahres 2024 andauern. Da die Implementierung Zeit und Ressourcen erfordert, konnten wir bisher nicht alle erforderlichen Zahlen erfassen.

Unser Ziel ist es, ab dem Berichtsjahr 2025 verlässliche Werte zur Verwendung von erneuerbaren und nicht erneuerbaren Materialien zu liefern und diese in unsere Nachhaltigkeitsstrategie zu integrieren.

---

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch	
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 iv. Stromverbrauch v. Heizungsenergieverbrauch	i. 1.254.000,00 kWh ii. 934.412,00 kWh
iv. Gesamt v. verkauften Strom vi. verkaufte Heizungsenergie vii. verkaufte Kühlenergie viii. verkauften Dampf	0
v. Gesamter Energieverbrauch	Der Gesamte Energieverbrauch erstreckt sich über den Fernwärme- und Strombezug über das Erfassungsjahr 2023 und liegt bei 2.188.412,00 kWh.
vi. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm	Die Erfassung der Verbrauchswerte erfolgt über die Ablesewerte der Zähler innerhalb des Zählernetzes. Bisher werden keine Rechenprogramme oder Annahmen zum Verbrauch angewendet.
vii. Quelle Umrechnungsfaktoren	Es wurden keine Umrechnungen vorgenommen.

#### Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

Im Vergleich zum Basisjahr 2022, in dem der Gesamtenergieverbrauch bei 2.257.215 kWh lag, konnte im Jahr 2023 eine Energieeinsparung von 68.803 kWh erzielt werden, wodurch der Gesamtverbrauch auf 2.188.412 kWh gesenkt wurde.

Diese Einsparungen sind insbesondere auf die schrittweise Umstellung der Beleuchtung auf energieeffiziente Leuchtmittel sowie den vermehrten Einsatz von energiesparenden Geräten zurückzuführen. Wir planen, diesen Fortschritt weiter zu verfolgen und auch in den kommenden Jahren Maßnahmen zur Energieeffizienz konsequent umzusetzen.

### Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

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

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

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

Die Wasserentnahme für das Berichtsjahr 2023 wurde über Wasserzähler erfasst und zeigt einen deutlichen Anstieg im Vergleich zum Vorjahr. Diese

Steigerung ist auf die Einbeziehung mehrerer Verwendungsbereiche zurückzuführen, darunter Sanitäranlagen, Küchen, Heizbereiche sowie ausgewählte Produktionsprozesse. Im Vorjahr war die Entnahme noch auf den Einsatz in Sanitäranlagen beschränkt.

Da uns bei der Überprüfung der Werte mögliche Messabweichungen aufgefallen sind, führen wir derzeit eine eingehende Analyse durch, um die Daten zu validieren. Um Missverständnisse zu vermeiden, verzichten wir aktuell auf die Angabe konkreter Zahlen. Ab dem nächsten Berichtsjahr planen wir, die Wasserentnahme detailliert nach Quellen und Verwendungsarten aufzuschlüsseln und transparente, verlässliche Daten zur Verfügung zu stellen.

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

- a.** Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.
- b.** Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Für das Berichtsjahr 2023 können wir noch keine detaillierte Aufschlüsselung der Abfallmengen nach Abfallarten und einzelnen Unternehmensbereichen bereitstellen. Die Gesamtabfallmenge bleibt ähnlich wie im Vorjahr und umfasst verschiedene Abfallkategorien, darunter Holz, Paletten, Wertstoffe, Papier, Kartonagen, Restmüll, Bioabfälle, Mischmetallschrott, Elektroschrott, Gefahrstoffe sowie Edelmetall- und Kabelschrott.

Unsere Erfassung der Abfalldaten basiert weiterhin auf der Dokumentation der Entsorger\*innen, jedoch findet keine separate Wiegung der verschiedenen Abfallarten statt. Da das Thema Abfall, Entsorgung und Recycling für uns zunehmend an Bedeutung gewinnt, haben wir uns dazu entschieden, die Prozesse und Strukturen in diesem Bereich umfassend zu überarbeiten. Diese Neuausrichtung ist für 2024 geplant und soll eine fundierte Datenerfassung ermöglichen, um künftig eine detaillierte und transparente Aufschlüsselung der Abfallmengen bereitstellen zu können.

## 13. Klimarelevante Emissionen

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

Die Reduzierung klimarelevanter Emissionen ist ein zentraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Im Jahr 2023 haben wir signifikante Fortschritte bei der Messung und Analyse unserer Emissionsquellen erzielt, was die Grundlage für zukünftige Reduktionsmaßnahmen bildet. Unser Ziel bleibt es, die Emissionen bis 2030 konsequent zu senken, mit einem klaren Fokus auf Vermeidung und Reduktion, statt auf Kompensation. Dabei orientieren wir uns am Carbon Disclosure Project und dem GHG Protocol.

### **Fortschritte im Jahr 2023:**

#### **1. CO<sub>2</sub>-Bericht und Emissionsanalyse:**

- Im Jahr 2023 haben wir erstmals einen umfassenden CO<sub>2</sub>-Bericht erstellt, der auf den Verbrauchswerten unserer Unternehmensgruppe basiert (01.01.2023 – 31.12.2023). Der Gesamt-CO<sub>2</sub>-Fußabdruck beläuft sich auf 597,04 t CO<sub>2</sub>e, verteilt auf Scope 1, Scope 2 und teilweise Scope 3-Emissionen. Die Berechnungen wurden unter Berücksichtigung eines Sicherheitsaufschlags von 25 % durchgeführt, um die Genauigkeit zu gewährleisten.

#### **2. Infrastruktur und Energieeffizienz:**

- Wir haben den Einbau von E-Ladesäulen auf dem B.I.G. Campus initiiert, der 2024 abgeschlossen wird. Parallel dazu haben wir die Umstellung auf LED-Beleuchtung und elektroarme Geräte vorangetrieben, um den Energieverbrauch weiter zu senken.

#### **3. Neues Energieaudit:**

- Für Anfang 2024 haben wir ein Energieaudit in Auftrag gegeben, um unseren Energieverbrauch detailliert zu analysieren und zusätzliche Einsparpotenziale zu identifizieren. Diese Maßnahmen sollen uns helfen, die Effizienz weiter zu steigern und unsere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

#### **Zukunftsorientierte Maßnahmen:**

Unsere strategische Ausrichtung umfasst die Integration konkreter Reduktionsziele für Treibhausgas-Emissionen und den verstärkten Einsatz

effizienter und erneuerbarer Energien in unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Dies wird nicht nur dazu beitragen, unsere ökologischen Fußabdrücke zu verringern, sondern auch unsere Wettbewerbsfähigkeit langfristig sichern.

#### **Herausforderungen und Chancen:**

Die größten Herausforderungen für unser Unternehmen liegen in der Reduktion der Emissionen aus dem Energieverbrauch, dem Transport und der Materialbeschaffung. Wir fokussieren dabei auf folgende Ansätze:

- **Energieverbrauch:** Verbesserung der Energieeffizienz und Umstellung auf erneuerbare Energien.
- **Transport:** Förderung nachhaltiger Transportlösungen und Optimierung logistischer Prozesse.
- **Materialbeschaffung und Abfallwirtschaft:** Umsetzung von Kreislaufwirtschaftsansätzen und nachhaltigen Beschaffungspraktiken.

Diese Herausforderungen erfordern eine enge Zusammenarbeit mit unseren Stakeholdern und den Einsatz innovativer Technologien und Methoden.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Zum Berichtszeitpunkt konnten wir erstmals unsere direkten THG-Emissionen (Scope 1) ermitteln und diese belaufen sich auf 114,88 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent. Diese Ermittlung stellt einen ersten wichtigen Schritt dar, um eine systematische und kontinuierliche Erhebung unserer Emissionsdaten zu gewährleisten. Aufgrund fehlender Rückmeldungen zu den eingesetzten Gasen und der damit verbundenen Unsicherheiten wurde ein Unsicherheitsfaktor von 25 % berücksichtigt.

Für die Berechnungen wurde das Tool EcoCockpit der Effizienzagentur NRW verwendet. Obwohl die Datenlage aktuell noch ungenau ist, sind wir bestrebt, diese im kommenden Jahr durch eine verbesserte Datenerfassung und Sensibilisierung der Mitarbeiter\*innen zu präzisieren. Unser Ziel ist es, die Erfassung der direkten Emissionen zu verfeinern und eine

vollständige CSRD-konforme Berichterstattung in 2026 zu gewährleisten.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

**i.** der Begründung für diese Wahl;

**ii.** der Emissionen im Basisjahr;

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

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

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

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

Erstmals haben wir auch die indirekten energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2) berechnet, die sich auf 479,61 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent belaufen. Wie auch bei den direkten Emissionen (Scope 1) besteht eine Unsicherheit von 25 % aufgrund unvollständiger Informationen über die verwendeten Energieträger. Diese Berechnungen wurden ebenfalls mit dem Tool EcoCockpit durchgeführt.

Dieser erste Datensatz stellt für uns einen wichtigen Meilenstein dar und dient als Grundlage für die zukünftige Verbesserung unserer Emissionserfassungsprozesse. Wir sind bestrebt, durch gezielte Maßnahmen und Schulungen unserer Mitarbeiter\*innen eine präzisere Datenerhebung zu ermöglichen, um so unseren Beitrag zur Reduktion der THG-Emissionen weiter zu erhöhen und den Anforderungen der CSRD gerecht zu werden.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.
- b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c. Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i. der Begründung für diese Wahl;
  - ii. der Emissionen im Basisjahr;
  - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Zum Berichtszeitpunkt haben wir eine erste Berechnung unserer sonstigen indirekten THG-Emissionen (Scope 3) durchgeführt. Diese belaufen sich auf 2,55 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent. Die aktuelle Datenlage für Scope 3-Emissionen ist jedoch noch sehr gering und weist aufgrund fehlender umfassender Datenerfassung eine hohe Unsicherheit auf.

Der Fokus unserer Emissionsberichterstattung liegt zunächst auf den direkten (Scope 1) und den indirekten energiebezogenen Emissionen (Scope 2), um hier eine fundierte und verlässliche Basis für künftige Reduktionsmaßnahmen zu schaffen. Wir werden in den kommenden Jahren schrittweise unsere Datenerhebung für Scope 3-Emissionen verbessern, um diese in Zukunft ebenfalls präziser erfassen und berichten zu können.

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

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

Zum Berichtszeitpunkt konnten wir aufgrund der unzureichenden Datenlage noch keine konkreten Angaben zur Senkung der THG-Emissionen machen. Unsere erste Berechnung der Emissionen für das Jahr 2023 hat jedoch bereits wertvolle Erkenntnisse geliefert und uns gezeigt, wo noch Lücken in der Datenerfassung und -verarbeitung bestehen.

Wir planen zukünftig verstärkt an der umfassenden Datensammlung und Aufarbeitung zu arbeiten, um zuverlässige und vollständige CO<sub>2</sub>-Werte ermitteln zu können. Diese verbesserten Daten sollen dann als fundiertes Basisjahr dienen, auf dessen Grundlage wir unsere Reduktionsziele festlegen und geeignete Maßnahmen entwickeln werden.

Trotz der noch bestehenden Unsicherheiten sehen wir diese erste Berechnung als Chance, um bereits jetzt gezielte Maßnahmen zur Emissionsreduktion in unsere Nachhaltigkeitsstrategie zu integrieren.

## Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

## Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

### 14. Arbeitnehmerrechte

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

Die B.I.G. ist bestrebt, an all ihren Standorten - einschließlich des zentralen Verwaltungs- und Wirtschaftssitz in Berlin sowie der kleinen Büros in den USA und China mit etwa 10 Mitarbeiter\*innen - hohe soziale Standards zu wahren. Die Auslandsgesellschaften sind der B.I.G. Technology Services GmbH zugeordnet und arbeiten eng mit den deutschen Kolleg\*innen zusammen, die regelmäßige Kontrollen durchführen und die Einhaltung der Arbeitnehmer\*innenrechte sowie Arbeitsschutzvorschriften sicherstellen. Durch diese enge Zusammenarbeit sehen wir keine Risiken in Bezug auf die Wahrung von Arbeitnehmer\*innenrechten, auch nicht an unseren Auslandsstandorten. Wir halten strikt alle geltenden nationalen Gesetze und verbindlichen Branchenstandards zu Arbeitszeiten, Überstunden, Löhnen und Gehältern sowie sonstigen Arbeitgeberinnenleistungen ein. Es ist für uns selbstverständlich, alle nationalen und internationalen Arbeitnehmer\*innenrechte zu achten. Mitarbeiter\*innen an unseren Auslandsstandorten genießen, soweit gesetzlich möglich, die gleichen Rechte und Vorteile wie ihre Kolleg\*innen in Deutschland. Dies umfasst unter anderem eine zeitnahe und transparente Entlohnung. Abzüge von Löhnen und Gehältern als Disziplinarmaßnahme erfolgen nur im Rahmen der rechtlichen Vorschriften. Um eine noch einheitlichere und systematische Ausrichtung zu fördern, streben wir bis Ende 2026 den Einsatz von Nachhaltigkeits-Checklisten an, um die Umsetzung unsere internen Standards konsequent zu überwachen.

Darüber hinaus verpflichten sich alle Mitarbeiterinnen, die nationalen sowie internationalen Gesetze und Rechtsvorschriften einzuhalten, einschließlich des deutschen Strafgesetzbuches, des Foreign Corrupt Practices Act und des 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 Kriterium 5 - Verantwortung) sowie in unternehmensinternen Richtlinien wiederfinden lassen und eine offene

Unternehmenskultur fördern. Durch verschiedene Communitys (u.a. zur Kulturellen Transformation) werden die Interessen der Mitarbeiter\*innen vertreten und aktiv in Entscheidungsprozesse eingebunden. Diese Communitys treffen sich regelmäßig, um Anregungen, und Kritik auszutauschen und weitere Ideen zu entwickeln. Die Arbeit der Community wollen wir in 2025 durch mehr Sichtbarkeit und Struktur stärken, um ihnen so mehr Entscheidungsspielräume zukommen zu lassen. Zu Beginn des Jahres 2023 haben wir ein internes und externes Hinweisgebersystem eingeführt (siehe dazu auch Kriterium 20). Im Jahr 2023 sind darüber insgesamt drei Hinweise eingegangen, die bearbeitet und abgeschlossen wurden. Da derzeit noch keine Vergleichswerte vorliegen, bewerten wir diese Anzahl positiv, da sie auf ein grundlegendes Vertrauen in das System hinweist. Einen Zielwert können wir zum aktuellen Zeitpunkt jedoch noch nicht festlegen, planen aber 2026 damit, nachdem wir Daten aus drei Jahren gesammelt haben.

Ein zentraler Aspekt ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz. Er hat oberste Priorität und wird ganzheitlich betrieben. Dabei legen wir großen Wert auf eine präventive statt reaktive Sicherheitskultur. Wir zielen in den nächsten zwei Jahren stark darauf ab, die Verantwortung für Sicherheit und Gesundheitsschutz auf alle Gruppenunternehmen auszuweiten. Dies spiegelt sich auch in der 2023 bereits erfolgten Ausbildung weiterer Sicherheitsbeauftragter bei der Scansonic MI GmbH und der GEFERTEC GmbH wider. Die Gefährdungsbeurteilungen, die physische und psychische Faktoren umfassen, sind Grundlage für technische, organisatorische und persönliche Schutzmaßnahmen, die in einer präventiven Arbeitssystemgestaltung umgesetzt werden. 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 dazu auch die Leistungsindikatoren zu Kriterium 14 – 16).

Unsere qualifizierten Online- und Offline-Schulungsprogramme im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz sind umfassend und für alle Mitarbeiter\*innen der B.I.G. verpflichtend. Dazu zählen jährliche Sicherheitsunterweisungen und spezielle Trainings wie die Schulung zum Einsatz eines Automatisierten Externen Defibrillators (AED). Diese Programme sensibilisieren unsere Mitarbeiter\*innen für die Gesundheitsprävention und tragen zur Vermeidung von arbeitsbezogenen Unfällen bei. Daher erwarten wir, dass alle berechtigten Mitarbeiterinnen aktiv an den Schulungen teilnehmen.

Unsere kontinuierlichen Anstrengungen im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes werden durch eine enge Zusammenarbeit von Verantwortlichen und Beauftragten sowie regelmäßigen Prüfungen aller Arbeitsmittel gemäß den geltenden Vorschriften (BetrSichV, TRBS, ArbStättV bzw. ASR, DGUV Vorschrift 3) unterstützt. Die Qualifikationen der Prüfenden sind nachgewiesen und die Prüfungen werden dokumentiert.

Unsere Wesentlichkeitsanalyse hat das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz als besonders wichtig eingestuft, was sich in unserer Wesentlichkeitsmatrix mit einer hohen Handlungsrelevanz widerspiegelt (siehe Kriterium 2). Unser langfristiges Ziel ist es, eine gefahrenfreie Ausübung der beruflichen Tätigkeit zu gewährleisten und die Gesundheit

unserer Beschäftigten nachhaltig zu schützen.

## 15. Chancengerechtigkeit

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

Diversität ist ein zentraler Wert unserer Unternehmensgruppe und prägt unsere Arbeits- und Denkweise. Wir sind überzeugt, dass die Vielfalt an Kompetenzen und Hintergründen, die Menschen aus unterschiedlichen Herkunftsländern und Kulturen mitbringen, eine optimale Lösungsorientierung ermöglicht. Darauf wollen wir auch in Zukunft weiter bauen.

In unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir das Thema Diversität und Chancengleichheit als besonders bedeutend eingestuft. Es wurde festgestellt, dass dieses Thema für unsere Stakeholder einen hohen und für uns selbst einen mittleren bis hohen Handlungsbedarf darstellt. Diese Einschätzung zeigt, dass es sowohl extern als auch intern als wesentliches Handlungsfeld angesehen wird, in dem wir uns aktiv engagieren und weiterentwickeln möchten (Siehe dazu auch Kriterium 2 – Wesentlichkeit).

Auf dem B.I.G. Campus sind Menschen aus 20 Nationen tätig, die täglich in einem respektvollen, gemeinschaftlichen Miteinander auf Augenhöhe zusammenarbeiten. Alle Mitarbeiter\*innen werden über ihre Arbeitsbedingungen, Rechte und Pflichten in einer verständlichen Sprache und Form informiert, um sicherzustellen, dass sie diese verstehen und anwenden können. Wir bieten unserer multinationalen Belegschaft Sprachcafés mit Deutsch als Fremdsprache sowie wöchentliche Englisch-Sprachkurse auf verschiedenen Niveaus an.

### **Im Jahr 2023 haben wir mehrere Maßnahmen zur Förderung der Diversität und Inklusion umgesetzt:**

- **Thema Diversität sichtbarer machen:** Wir haben weitere Infoveranstaltungen und Austauschformate etabliert.
- **Schaffung der Rolle "Diversity Manager\*in":** Diese Position wurde eingerichtet, um Diversitätsaspekte gezielt zu fördern.
- **Bildung einer neuen Community:** Die "Rainbow-Community" wurde ins Leben gerufen, um einen Raum für Austausch und Unterstützung zu bieten.

- **Verstetigung des Pride Months:** Der Pride Month wurde mit diversen Aktivitäten gefeiert und soll auch in den kommenden Jahren verstetigt werden.

Wir haben 2023 die Charta der Vielfalt unterzeichnet und damit unser Engagement für die Förderung von Diversität bekräftigt. Unsere Verhaltensrichtlinien und der Code of Conduct (siehe Kriterium 5 - Verantwortung) bieten klare Vorgaben, und ein Compliance-Programm mit Hinweisgebersystem (siehe Kriterium 20 - Gesetzes- und Richtlinienkonformes Verhalten) wurde etabliert. Verstöße gegen diese Richtlinien werden konsequent geahndet.

#### **Ziele für 2024:**

- **Vertiefte Auseinandersetzung mit den sieben Diversitätsdimensionen:** Wir werden uns eingehend mit Aspekten wie Frauen\* im Maschinenbau und dem kulturellen Miteinander auf dem Campus beschäftigen.
- **Feier von Diversitätsinitiativen:** Wir planen, den Diversitätsmonat Mai sowie den Pride Month Juni aktiv zu feiern, um die Vielfalt und Inklusion innerhalb unseres Unternehmens zu fördern.
- **Erweiterung der "Rainbow-Community":** Ein verstärkter Austausch mit unserer 2023 gegründeten "Rainbow-Community" wird angestrebt, um deren Anliegen und Bedürfnisse besser zu verstehen und zu unterstützen.
- **Schulungen und Workshops:** Durchführung von Schulungen und Workshops zu unbewussten Vorurteilen und interkultureller Kompetenz für alle Mitarbeiter\*innen, um ein tieferes Verständnis und Respekt für Diversität zu fördern.

Unsere Unternehmenskultur unterliegt einer kontinuierlichen kulturellen Transformation, die durch das Prinzip der Kollegialen Führung unterstützt wird. Seit 2018 leben wir dieses Prinzip, welches auf Selbstverantwortung basiert. Dies bedeutet, dass verschiedene Kolleg\*innen dynamisch und dezentral ver- und geteilte Führungsarbeit leisten, ohne dass Entscheidungen von einer zentralen Führungsebene allein getroffen werden. Diese Transformation zielt darauf ab, eine inklusive und kooperative Arbeitsumgebung zu schaffen, die zur Erreichung der SDGs 8 und 10 beiträgt und die Chancengleichheit innerhalb der Unternehmensgruppe stärkt.

## 16. Qualifizierung

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

Die Attraktivität unserer Unternehmensgruppe für potenzielle und bestehende Mitarbeiter\*innen basiert wesentlich auf der Möglichkeit, sich am Arbeitsplatz zu entfalten und weiterzuentwickeln. Angesichts des Mangels an qualifizierten Arbeitskräften, des demographischen Wandels und des wachsenden Bedarfs nach einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben sehen wir sowohl Risiken als auch Chancen. Wir sind bestrebt, Menschen für uns zu gewinnen, indem wir umfassende Möglichkeiten für Qualifizierung, Entwicklung und Entfaltung bieten.

Unsere Mitarbeiterinnen absolvieren jährlich verpflichtende Schulungen zu wichtigen Themen wie unserem Code of Conduct, Menschenrechten, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Qualitäts- und Umweltthemen, Datenschutz und Informationssicherheit. So können wir eine 100% Erfüllungsquote am Ende des Jahres versichern. Obwohl wir uns vorgenommen hatten, 2023 erste Formate zur Nachhaltigkeitsweiterbildung zu entwickeln, haben wir aufgrund der Priorisierung und der grundlegenden Strukturschaffung im Bereich Nachhaltigkeit noch kein vertieftes Schulungsprogramm aufgenommen. Unser Fokus lag zunächst darauf, die Nachhaltigkeitsstrategie für die gesamte Gruppe weiterzuentwickeln und diese in den Strategien der einzelnen Unternehmen zu verankern. Daher planen wir, eine umfangreiche und auf die B.I.G. abgestimmte Workshopreihe im Bereich Nachhaltigkeit erst im Jahr 2024 umzusetzen.

In unserem kontinuierlichen Bestreben, die Qualifikation unserer Belegschaft zu fördern, bieten wir sowohl aufgabenbezogene Schulungen als auch breitere Weiterbildungsmöglichkeiten an. Unsere Mitarbeiter\*innen können jederzeit Weiterbildungsangebote beantragen, die ihren beruflichen Aufgaben und Interessen entsprechen. Diese Maßnahmen unterstützen sie dabei, ihre Aufgaben effizient und kompetent zu bewältigen und fördern ihre berufliche Entwicklung innerhalb der B.I.G. Somit erhalten sie die Chance, neue Fähigkeiten und Kompetenzen zu erwerben und auszubauen. Aus unseren Geschäftstätigkeiten ergeben sich keine Risiken bezogen auf die Qualifizierung unserer Mitarbeiter\*innen.

Für das Jahr 2023 haben wir eine Gesamtstundenzahl von 2.784,28 für Aus- und Weiterbildungen erfasst (siehe auch Leistungsindikator GRI SRS-404-1).

Eine detaillierte Aufschlüsselung kann zum Berichtszeitpunkt jedoch nicht ausgegeben werden. Dies liegt an der Neuaufstellung unseres HRM-Teams und der Implementierung neuer Strukturen entlang der kollegialen Führung. Außerdem befindet sich der HRM-Bereich aktuell in einem umfassenden Digitalisierungsprozess, der die Erhebung detaillierter Daten momentan erschwert. Trotz dieser Umstände steht das HRM-Team unseren Mitarbeiter\*innen bei individuellen Weiterbildungswünschen beratend zur Seite und unterstützt diese im Rahmen der aktuellen Möglichkeiten. Eine ausführliche Datenerhebung wird daher jedoch frühestens zum Berichtsjahr 2024 möglich sein.

Ein wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenskultur ist die Kollegiale Führung und eine offene Feedback- und Fehlerkultur. Diese ermöglichen es den Mitarbeiter\*innen, sich einzubringen, ihre Stärken und Schwächen zu reflektieren, Feedback zu geben und Entwicklungsmaßnahmen zu initiieren. Um diese Prozesse zu unterstützen, begleiten uns B.I.G. interne Coaches bei der kontinuierlichen Weiterentwicklung. Seit Oktober 2020 führen wir zudem zweimal jährlich eine Umfrage zur organisationalen Energie (OE) durch, die positive Entwicklungen in der Arbeitsatmosphäre und Teamentwicklung aufzeigt. Diese Umfragen werden in Zusammenarbeit mit Energiebotschafter\*innen und Coaches ausgewertet und dienen als Grundlage für weitere Verbesserungen. Im Jahr 2023 wurde das Coaching-Team weiter verstärkt, um die gewonnenen Erkenntnisse optimal umzusetzen.

Zur Bewältigung der Herausforderungen des demographischen Wandels und des Fachkräftemangels setzen wir auf die Ausbildung junger Talente. Im Jahr 2023 haben wir vier neue Auszubildende eingestellt und waren verstärkt auf Berufsmessen vertreten, um uns als attraktive Arbeitgeberin zu präsentieren. Wir bieten Ausbildungsplätze oder ein duales Studium in Zusammenarbeit mit der Hochschule für Wirtschaft und Rech Berlin in den Berufen:

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

Darüber hinaus 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. Werkstudenten sind in sämtlichen Bereichen unserer Unternehmensgruppe fest integriert und leisten einen wichtigen Beitrag zur Stärkung unserer Organisation.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

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

**a.** Für alle Angestellten:

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

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

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Für alle Angestellten:

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

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

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

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

<b>a. Für alle Angestellten (Berichtsjahr 2023)</b>	
i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0
ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen	0
iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen	8
i. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wegeunfall</li> <li>• Betriebsunfall</li> <li>• Mangelndes Bewusstsein für Sicherheit und Risiken / Missachtung von Sicherheitsvorschriften</li> </ul>
v. Anzahl der gearbeiteten Stunden	487.200
<b>b. Für alle Mitarbeiter*innen, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden (Berichtsjahr 2023)</b>	
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	-

**Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen**

<b>a. Für alle Angestellten (Berichtsjahr 2023)</b>	
i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen	0
ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen	0
iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen	-
<b>b. Für alle Mitarbeiter*innen, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden (Berichtsjahr 2023)</b>	
i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen	-
ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen	-
iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen	-

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

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

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

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

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. für 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 in der Unternehmensgruppe gebildet, welcher vierteljährlich tagt und sich aus folgenden Funktionsträger\*innen zusammensetzt:

- Geschäftsführung oder ein\*e von ihr Beauftragte\*r
- Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- Sicherheitsbeauftragte
- Laserschutzbeauftragte
- Verantwortliche aus den betrachteten Bereichen
- Personalabteilung
- Gefahrstoffbeauftragte
- Koordinierende Stelle zum Arbeitsschutz

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

**i.** Geschlecht;

**ii.** Angestelltenkategorie.

Im Berichtszeitraum 2023 haben die Angestellten der B.I.G. insgesamt 2.784,28 Stunden für Aus- und Weiterbildungen aufgewendet. Aufgrund unserer Organisationsstruktur sind alle Mitarbeitenden bei der B.I.G. als Angestellte geführt.

Eine geschlechtsspezifische Aufschlüsselung der Stundenzahlen liegt derzeit nicht vor, da solche Daten bisher nicht systematisch erfasst wurden. Für ein Unternehmen innerhalb der Gruppe konnte die Auswertung der Aus- und Weiterbildungsstunden für 2023 leider nicht erfolgen.

Wir streben an, unsere Erhebungs- und Reportingprozesse bis 2026 weiter zu verfeinern, um künftig detailliertere Angaben machen zu können.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

**i.** Geschlecht;

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

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

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

**i.** Geschlecht;

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

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

Unsere diverse und multikulturelle Belegschaft ist ein Eckpfeiler unseres Unternehmens und ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir schätzen die Vielfalt der Kompetenzen, Hintergründe, Kulturen und Perspektiven, die unsere Mitarbeiter\*innen mitbringen, und sehen diese Vielfalt als entscheidenden Faktor für unseren Erfolg. Diese unterschiedlichen Sichtweisen ermöglichen uns, Probleme aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten und innovative Lösungen zu entwickeln.

Bisher haben wir auf die Erhebung detaillierter Daten zur Diversität in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppen oder andere Diversitätsindikatoren verzichtet, da wir der Überzeugung sind, dass der Wert unserer Mitarbeiter\*innen in ihrer Einzigartigkeit liegt und nicht in ihrer Zugehörigkeit zu bestimmten Kategorien.

Jedoch erkennen wir die Bedeutung einer strukturierten Herangehensweise an das Thema Diversität an. Deshalb möchten wir künftig einen strategischeren Fokus auf Diversität legen und dies mit konkreten Zielen untermauern. Wir planen, im Rahmen unserer nachhaltigen Unternehmensstrategie bis spätestens 2029, Diversitätskennzahlen umfangreich zu erfassen und auszuwerten, um ein noch inklusiveres Arbeitsumfeld zu schaffen. Diese neuen Ziele sollen uns dabei unterstützen, Diversität nicht nur zu fördern, sondern auch messbar zu machen, um den Fortschritt in diesem Bereich besser nachvollziehen zu können. Dabei bleibt unser zentrales Anliegen, eine Unternehmenskultur zu fördern, in der alle Mitarbeiter\*innen – unabhängig von Geschlecht, Alter oder anderen Diversitätsmerkmalen – gleichberechtigt sind und sich gegenseitig unterstützen.

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

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

Zum Berichtszeitpunkt gibt und gab es bisher keine Diskriminierungsvorfälle in der B.I.G.

## Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

### 17. Menschenrechte

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

Die Menschenrechte sind diejenigen unveräußerlichen Grund- und Freiheitsrechte, die jedem Menschen weltweit zustehen. Diese Rechte basieren auf Kernprinzipien wie Würde, Fairness, Gleichheit, Meinungsfreiheit und Respekt und sind für unser tägliches Handeln als B.I.G. von zentraler Bedeutung, unabhängig von unserem Standort.

Wir verfolgen das Ziel, weder direkt noch indirekt durch unsere Lieferant\*innen oder andere Geschäftspartner\*innen zu Menschenrechtsverletzungen beizutragen. Diese Verpflichtung ist klar in unseren Codes of Conduct festgehalten (siehe Kriterium 5 – Verantwortung). Mögliche Verstöße gegen Menschenrechte können schnell und effizient über unser Hinweisgebersystem gemeldet und bearbeitet werden (siehe Kriterium 20 – Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten inklusive

Leistungsindikatoren).

Wir halten alle geltenden nationalen Gesetze und verbindlichen Branchenstandards in Bezug auf Arbeitsbedingungen ein (siehe dazu auch Kriterium 14 – Arbeitnehmerrechte).

In Übereinstimmung mit nationalen Gesetzen und Gepflogenheiten unterstützen wir folgende internationale Standards und Leitlinien:

- Globalen Pakt der Vereinten Nationen (UN 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 über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)
- Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)
- Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)

Wir lehnen jede Form der Ausbeutung von Kindern und jugendlichen Arbeitnehmer\*innen. Wir verpflichten uns, keine Personen zu beschäftigen, die das im ILO-Übereinkommen festgelegte Mindestalter noch nicht erreicht haben.

Zwangsarbeit, Leibeigenschaft, Schuldknechtschaft oder unfreiwillige Arbeit sind in unserem Unternehmen streng verboten. Arbeit muss stets freiwillig erfolgen, und alle Beschäftigten müssen die Kontrolle über ihre Ausweispapiere (z. B. Reisepass, Arbeitserlaubnis oder jedes andere persönliche Rechtsdokument) behalten dürfen. Jegliche Form von Gewalt, psychischen oder physischen Bedrohungen, Missbrauch oder Nötigung wird nicht toleriert, und Menschenhandel ist strikt untersagt.

Aus unseren Geschäftstätigkeiten ergeben sich keine Risiken. Mögliche Risiken werden über Meldungen in den internen und externen Hinweisgeberkanal kontrolliert.

Unsere Erwartungen an alle Mitarbeiter\*innen beinhalten:

- Die Achtung und den Schutz der Menschenrechte sowie die Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen
- Die Meldung aller Verstöße gegen Menschenrechte innerhalb der B.I.G. über unser Hinweisgebersystem ( siehe Kriterium 20 – Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten)
- Die Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben zu Arbeitnehmer\*innen-Rechten

Im Jahr 2023 führten wir eine erneute Risiko-Chancen-Analyse durch, die vereinzelt Maßnahmen zur Verbesserung unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten identifizierte. Dazu gehört unter anderem die Erstellung einer umfassenden Beschaffungsrichtlinie. Die Umsetzung dieser Maßnahmen ist bis Ende 2024 vorgesehen. Weitere Einzelheiten zu den Maßnahmen finden sich unter Kriterium 20 – Gesetzes- und Richtlinienkonformes Verhalten. Des Weiteren haben wir eine Grundsatzerklärung gemäß dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz eingeführt, die klare und verbindliche Anforderungen an unsere Lieferant\*innen zur Wahrung der Menschenrechte stellt.

Aktuell bereiten wir uns auf die Berichterstattung nach der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) vor, die wir ab dem Berichtsjahr 2025 einführen werden.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.
- b.** Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Auch im Berichtsjahr 2023 wurden unsere signifikanten Investitionen in Unternehmen am Standort Berlin, Deutschland, getätigt. Diese Investitionsvereinbarungen unterliegen den strengen deutschen Gesetzen und Regularien, die den Schutz der Menschenrechte umfassend gewährleisten.

Wir betrachten jedoch weiterhin Möglichkeiten zur formalen Integration von Menschenrechtsklauseln in unsere Investitionsverträge, um unser Engagement für Menschenrechte zu verdeutlichen. Eine Veröffentlichung von konkreten Zahlen können wir daher wahrscheinlich erst zum Berichtsjahr 2025 machen.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

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

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 Lieferant\\*innen](#) verpflichtend zwischen der B.I.G. und ihren Lieferant\*innen  
festgeschrieben. Grundsätzlich versuchen wir aber nur mit Lieferant\*innen aus  
Deutschland und Europa zusammenzuarbeiten, wo bereits hohe arbeits- und  
mensenrechtliche 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. Die Angabe einer Gesamtzahl und eines Prozentsatzes  
aufgeschlüsselt nach Ländern ist aktuell noch nicht möglich, soll aber voraussichtlich zum  
Berichtsjahr 2025 berichtet werden können.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen  
offenlegen:

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

Wir sind uns unserer Verantwortung gegenüber unseren Kund\*innen, Beschäftigten und  
der Gesellschaft bewusst und setzen strenge ethische Maßstäbe für unsere  
Geschäftsbeziehungen. Unser [Code of Conduct für Lieferant\\*innen](#), der sich an den  
Prinzipien des UN Global Compact und den Kernarbeitsnormen der Internationalen  
Arbeitsorganisation orientiert, bildet den Mindeststandard für die Zusammenarbeit mit uns.  
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.

Im Jahr 2023 haben wir mit einer Risikoanalyse unserer wichtigsten Lieferant\*innen sowie  
der neuen Lieferant\*innen begonnen, um diese auf soziale und ökologische Kriterien hin zu  
überprüfen. Wir befinden uns hier jedoch noch im Aufbau und können daher

voraussichtlich erst zum Berichtsjahr 2025 einen Prozentsatz angeben.  
 Nachhaltigkeitsaspekte, insbesondere der Schutz von Menschenrechten und faire  
 Arbeitsbedingungen, spielen dabei aber schon heute eine zentrale Rolle.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Zum Berichtszeitpunkt haben wir im Rahmen unseres Lieferantenmanagements damit begonnen, eine Grundsatzerklärung für unsere Lieferant\*innen zu erarbeiten, die auf den Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes basiert. Dieser Prozess wurde im Dezember 2023 gestartet und soll bis Q2 2024 abgeschlossen und in unsere operativen Prozesse integriert werden. Dadurch schaffen wir die Grundlagen, um soziale Auswirkungen entlang unserer Lieferkette systematisch zu bewerten.

Zum jetzigen Zeitpunkt können jedoch noch keine spezifischen Zahlen oder Prozentwerte zu überprüften Lieferant\*innen oder identifizierten negativen sozialen Auswirkungen genannt werden. Die Messbarkeit und systematische Datenerhebung sind für Ende 2024 vorgesehen. Bis dahin orientieren wir uns an den Entwicklungen der deutschen Gesetzgebung und den internationalen Standards, um künftig verlässliche Daten zu erheben und entsprechende Maßnahmen ableiten zu können.

## Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

### 18. Gemeinwesen

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

Gemeinsame Werte prägen unser Handeln bei der B.I.G. und finden ihren Ausdruck auch in unserem gesellschaftlichen Engagement.

Daher wurde bereits vor über 15 Jahren der campuseigene Verein [Club of Engineers and Friends e.V.](#) (CEF) gegründet, der heute zwei feste Mitarbeiter\*innen hat und von vielen Freiwilligen unterstützt wird. Der Verein setzt auf Entwicklungszusammenarbeit – nicht auf Entwicklungshilfe! Ziel ist es, Partnerschaften auf Augenhöhe zu gestalten und durch den Austausch von Stärken gemeinsam zu wachsen.

In den vergangenen Jahren hat der CEF verschiedene nationale und internationale Projekte unterstützt, die den Austausch zwischen den Beteiligten fördern und neue Chancen eröffnen.

Ein Beispiel hierfür ist das OTEPIC-Projekt in Kitale, Kenia. In einem der ärmsten Gebiete des Landes arbeitet Philip Munyasia mit seinem Team im selbsterrichteten Community- und Permakultur-Zentrum daran, Frieden, Nahrungssicherheit, sauberes Trinkwasser, Bildung und Gleichberechtigung zu fördern. Der CEF unterstützte dieses Projekt durch Spenden für den Aufbau des Zentrums und die Finanzierung von Bildungsprogrammen für über 100 Kleinbauern und -bäuerinnen. Zudem wurde Philip 2023 eingeladen, in Europa über das Leben in Kenia und die Bedeutung der Permakultur zu berichten. Seine Vorträge haben auch unser Wissen um Permakultur bereichert, sodass wir erste Umsetzungsversuche in unserem Community Garden auf dem B.I.G. Campus gewagt haben. So wurden die Hochbeete von interessierten Mitarbeiter\*innen bepflanzt und gepflegt und haben zu Unterstützung lokaler Insekten und Bienen beigetragen.

Ein weiteres Beispiel gelungener Zusammenarbeit ist die Projektpartnerschaft zum Wajukuu Artists Collective in Lungu-Lungu, einem Teil des Mukuru-Slums von Nairobi, Kenia. Orientiert an der Idee des B.I.G. Makerspace wurde auch dort 2023 ein Makerspace aufgebaut, indem ab 2024 Workshops in Holzverarbeitung, Fotografie und Webdesign sowie allgemeine künstlerische Ausbildung und Wirtschaftskurse angeboten werden sollen. Angeleitet durch lokale Expert\*innen und dem Künstler\*innenkollektiv selbst, richtet sich diese Initiative an Jugendliche und junge Erwachsene, um ihnen Fertigkeiten für eigene Geschäftsideen zu vermitteln und Perspektiven aus der Armut zu eröffnen.

Da der Verein seinen Sitz auf dem B.I.G.-Campus hat, ermöglicht uns dies direkten Kontakt und starke Unterstützung bei der Konzeption und Durchführung weiterer sozialer Projekte

in unserer unmittelbaren Umgebung. So wurde 2023 auch wieder ein Day of Caring durchgeführt, bei dem sich alle Mitarbeiter\*innen der B.I.G. beteiligen und ihre Talente außerhalb des Arbeitsplatzes einbringen können. Gemeinsam wurde in diesem Jahr in einer nahegelegenen Notunterkunft zwei neue Spielzimmer gebaut sowie eingerichtet, um anschließend von leuchtenden Kinderaugen entgegen genommen zu werden.

Unser Engagement fokussiert sich auf ausgewählte soziale Projekte, in denen wir nachhaltig wirken können. Wir legen Wert auf authentisches Engagement und vermeiden unpersönliche Spendenaktionen und Greenwashing. Stolz blicken wir auf das bisher Erreichte und freuen uns auf die künftigen Möglichkeiten, unseren Horizont weiter zu erweitern.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
  - i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
  - ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
  - iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.
- b.** Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Im Berichtsjahr 2023 hat die B.I.G. Unternehmensgruppe im Rahmen ihrer sozialen und gesellschaftlichen Verantwortung insbesondere durch die Unterstützung gemeinnütziger Aktivitäten, wie den „Day of Caring“, einen wichtigen Beitrag zum Gemeinwohl geleistet. In Zusammenarbeit mit dem

gemeinnützigen Verein Club of Engineers and Friends e.V. wurden Spiel- und Aufenthaltsräume in einer nahegelegenen Gemeinschaftsunterkunft für Geflüchtete gebaut und eingerichtet.

Da die Offenlegung des erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts gemäß GRI SRS-201-1 derzeit nicht Bestandteil unserer internen Berichterstattungssysteme ist, können wir die geforderten Angaben für das Berichtsjahr 2023 nicht bereitstellen.

Wir erkennen jedoch die Bedeutung einer umfassenden und transparenten Berichterstattung und arbeiten daran, unsere Prozesse entsprechend zu erweitern. Ab 2025 planen wir, im Rahmen eines erweiterten Monitorings detailliertere und trennschärfere Angaben zu den wirtschaftlichen Kennzahlen unserer Aktivitäten bereitzustellen. Wir bitten um Verständnis, dass die Offenlegung dieser Werte aktuell nicht möglich ist, und danken für Ihre Geduld, während wir die erforderlichen Schritte zur Verbesserung unserer Berichterstattung umsetzen.

## Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

### 19. Politische Einflussnahme

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

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

Unsere politische Beteiligung besteht im Wesentlichen darin, beisitzendes Mitglied im Klimarat Marzahn-Hellersdorf zu sein. Dieser ist ein unabhängiges und überparteiliches Gremium, dessen Hauptaufgabe in der Bündelung des gesellschaftlichen Engagements für den Klimaschutz sowie Klimaanpassungsmaßnahmen und der Förderung von Netzwerkarbeit beruht. Der Schwerpunkt der Aktivitäten basiert auf den Maßnahmen des Energiepolitischen Arbeitsprogramms (EPAP). Seit 2023 wird der Klimarat durch die Berliner Energieagentur GmbH organisiert und betreut.

Seit 2020 sind wir zudem Kooperationspartnerin und Reallabor vom Forschungscampus Mobility2Grid e.V. in Berlin-Schöneberg. Der Forschungscampus wird durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie Forschungscampus öffentlich-private

Partnerschaft für Innovationen gefördert. Die im 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.

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 zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Die B.I.G. tätigt keine Spenden an politische Parteien. Damit beträgt sowohl die Summe der finanziellen Zuwendungen als auch der Sachzuwendungen null.

## 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Wir halten 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.

Im Rahmen des Compliance-Managements sowie der Einführung weiterer Compliance-Maßnahmen wie dem Code of Conduct oder einem Hinweisgebersystem, haben wir 2023 auch mit einer Compliance-Risiko-Analyse begonnen. Bei dieser haben wir uns an der Normvorgabe ISO 37301 orientiert. Die daraus abgeleiteten Maßnahmen wurden bereits priorisiert und sollen bis Ende 2024 umgesetzt sein. In 2025 ist eine Stichprobenmessung geplant, um für eine weitere Compliance-Risiko-Analyse im Folgejahr gut vorbereitet zu sein. Die Verantwortung für das Compliance-Management ist auf der Geschäftsführungsebene angesiedelt. Verantwortliche für Compliance sind definiert.

Neben dem Code of Conduct haben wir auch eine verpflichtende Schulung für alle Mitarbeiter\*innen und Geschäftsführende erstellt, die regelmäßig durchlaufen werden muss. Zur Ergänzung dieser soll in 2024 eine weitere Schulung „Unzulässiges Verhalten am Arbeitsplatz“ erarbeitet werden, die sich vertieft mit Themen wie Mobbing, Diskriminierung oder sexueller Belästigung auseinandersetzt. Darüber hinaus werden wir unser Schulungsprogramm auch um eine umfangreiche Kartellrechtsschulung sowie eine Antikorruptionsschulung erweitern. An die Schulungsteilnahme wird automatisch erinnert. Bei mehrfacher Nichtteilnahme oder der nicht erfolgreichen Absolvierung der jeweiligen Schulung wird der Sachverhalt durch die Compliance-Mitarbeiter\*innen geprüft und an die jeweilige Geschäftsführung eskaliert.

Dem Thema Antikorruption schenken wir besonderes Augenmerk. So haben wir in 2023 auch eine Antikorruptionsrichtlinie eingeführt, die weltweit für alle B.I.G.-Mitarbeiter\*innen gilt und deren Einhaltung auch von unseren Geschäftspartner\*innen erwartet wird. Daher teilen wir unseren Geschäftspartner\*innen zu Beginn jeder B.I.G.-Geschäftsbeziehung mit, dass für uns null Toleranz bei Bestechung und Korruption gilt. Außerdem wird die Richtlinie allen in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung gestellt und ist auch auf unserer [Website](#) einsehbar. 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:

**1. Compliance Mitarbeiter\*innen:**

**ProtonMail:** [BIG-Compliance@protonmail.com](mailto:BIG-Compliance@protonmail.com)

**Postadresse:**

B.I.G. Corporate Services GmbH

Schwarze-Pumpe-Weg 16, 12681 Berlin

oder Hinweisgeber-Postfach am Office

**Signal App:** Telefon-Nummer 0151-16764914

**Threema App:** ID: 3YMCCMHX

2. **Compliance-Ombudsmann:**

Dr. Johannes Dilling

E-Mail: [info@ra-drilling.de](mailto:info@ra-drilling.de)

Telefon: 0163-3476111

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

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

**b.** Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Unser Auftragsmanagement macht eine Sanktionslistenabfrage, d.h. die Debitoren der B.I.G. werden einmal bei der Anlage in das System und darüber hinaus mindestens einmal im Jahr automatisch in unserem ERP-System und anlassbezogen 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.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

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

Im Berichtsjahr 2023 haben sich keine Korruptionsvorfälle ereignet.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
  - i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
  - ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
  - iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.
- b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.
- c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Es wurden 2023 keine Bußgelder oder nicht-monetäre Sanktionen verhängt.

# Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

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

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