



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2022

Paul Schulten GmbH & Co. KG

Leistungsindikatoren-Set

EFFAS

Kontakt

-
-

Assistenz der technischen Leitung
Lina Holderbaum

Nordstraße 38
42853 Remscheid
Deutschland

02191466131
02191466136
l.holderbaum@schulten.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden EFFAS
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: 2022, 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/
impresum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impresum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Paul Schulten GmbH & Co. KG wurde 1908 in Remscheid als Glasreinigungsunternehmen gegründet. Im Jahr 1952 erweiterte das Unternehmen das Angebot um die Unterhaltsreinigung, also die regelmäßige Reinigung von Büros, der Verwaltung und der Industrie. Das Unternehmen befindet sich nach wie vor im Familienbetrieb und wird in der dritten Generation geleitet. Mit der Diversifizierung des Dienstleistungsspektrums hat sich auch das Dienstleistungsangebot kontinuierlich weiterentwickelt, so dass die Paul Schulten GmbH & Co. KG heute ein breit aufgestellter Gebäudereinigungsdienstleister ist. Für die Kunden bietet das Unternehmen unter anderem die Unterhalts-, Spezial-, Glas-, Rahmen- und Fassadenreinigung an.

Mit rund 2.800 Mitarbeitenden sind wir einer der größten Arbeitgeber in der Region und sind in dieser fest verwurzelt. Neben unserer Hauptverwaltung in Remscheid verfügen wir über zwei weitere Niederlassungen in Wuppertal und Hilden. Unsere schöne Region, ihre Natur und die hier lebenden Menschen liegen uns am Herzen. Wir möchten mit ihnen partnerschaftlich umgehen.

Unter dem Credo „Wir lassen unsere Heimat glänzen“ bieten wir unseren Kunden Gründlichkeit und Zuverlässigkeit zu stets höchster Qualität an. Unsere Leistungen als Meisterbetrieb sind ISO 9001, ISO 14001 und ISO 45001 zertifiziert.

Wir beabsichtigen als Unternehmen weiterhin langfristig wirtschaftlich erfolgreich zu sein und gleichzeitig unserer Verantwortung für Mensch und Natur gerecht zu werden und unsere Geschäftsmodelle zukunftsorientiert auszurichten.

Das Portfolio unseres Unternehmens beinhaltet mittlerweile auch besonders umwelt- und sozialfreundliche Reinigungsdienstleistungen. Schulten ist derzeit weder nach dem CSR-RUG noch nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz zur Nachhaltigkeitsberichterstattung verpflichtet.

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.

Im Herbst 2021 hat Schulten sich dazu entschlossen, Nachhaltigkeit in all ihren Dimensionen als wichtige Voraussetzung für einen langfristigen Unternehmenserfolg vollständig in seine Unternehmensstrategie zu integrieren.

Als bisher stets wirtschaftlich erfolgreiches Unternehmen haben wir uns zum Ziel gesetzt, einen erweiterten Entwicklungspfad einzuschlagen und darüber hinaus unsere Verantwortung für Mensch und Natur verstärkt in den Fokus zu nehmen. Wir sind davon überzeugt, dass Schulten mit dieser Strategie langfristig ein noch resilienteres und ganzheitlich erfolgreicheres Unternehmen wird.

Wir haben Anfang 2022 die Funkelfeuer GmbH aus Hamburg, eine auf Klima-, Energie- und Nachhaltigkeitsstrategien spezialisierte Beratung beauftragt, uns bei der professionellen Erarbeitung einer Klima- und Nachhaltigkeitsstrategie inklusive Analyse des Status quo und Einbindung aller Mitarbeitenden sowie bei der Integration in unser Kerngeschäft, der Neupositionierung der Marke Schulten und der laufenden Umsetzung der vollständigen Unternehmenstransformation zu unterstützen. Im gesamten Jahr 2022 haben wir so gemeinsam die westlichen Grundlagen, Handlungsfelder, den strategischen Rahmen, Ziele, Kennzahlen und dazugehörige Maßnahmen und Zeitpläne erarbeitet. Wichtig war uns in erster Linie, alle Unternehmensbereiche einzubeziehen. Die ganzheitliche Umsetzung ist noch nicht abgeschlossen, aber eine abgestimmte Maßnahmen-Roadmap sichert den zukünftigen Transformationspfad. Als einer der größten Arbeitgeber in der Region hat Schulten einen wesentlichen Einfluss auf die regionale Wirtschaft und Gesellschaft. Die Heimatverbundenheit der Mitarbeitenden und der Unternehmensleitung, die hohen Qualitätsansprüche und die absolute Kundennähe stehen im Mittelpunkt der Handlungsfelder unserer nachhaltigen

Unternehmensstrategie: Umwelt, Services, Partner und Menschen.

„HEIMATLIEBE – Schulten lässt seine Heimat glänzen“ ist die sinnbildliche und praktische Klammer um die holistische und integrierte Strategie. .

Handlungsfelder Nachhaltigkeit Schulten Gebäudedienste



Im Handlungsfeld **Umwelt** wurde zunächst eine Greenhouse Gas Protocol (GHG)-basierte Klimastrategie über alle Scopes erarbeitet und ein Klimamanagement implementiert (Details siehe Kriterium 13). Anspruchsvolle Ziele und Reduktionsmaßnahmen mit hohen Investitionskosten und personellen Ressourceneinsatz zeigen die hohe Ambition der Strategie. Energie-, Ressourcen-, Wasser- und Abfallreduktion standen ebenso im Fokus (siehe Kriterium 12).

Im Handlungsfeld **Services** fokussieren wir uns auf die Bereiche nachhaltige Reinigungsservices, Qualität, Kundenzentrierung und Klimainspiration der Kunden. In mehreren Geschäftsmodellworkshops wurden die Grundlagen für die Integration aller Nachhaltigkeitsaspekte in das Kerngeschäft erarbeitet und im Anschluss vollständig in das Service-Angebotsportfolio integriert.

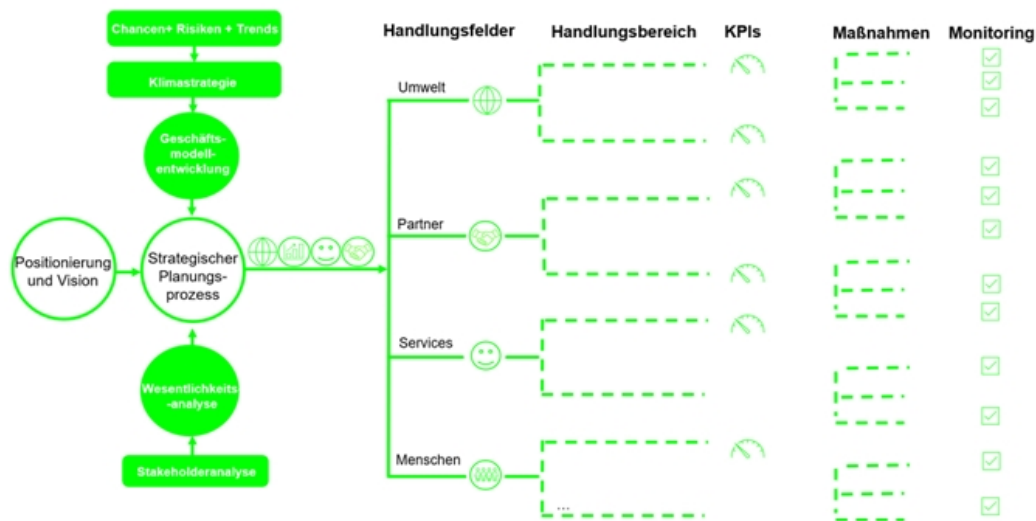
Unsere Kunden in die Weiterentwicklung unserer Leistungen einzubeziehen, ist uns genauso wichtig, wie die kontinuierliche Steigerung unserer hohen Arbeitsqualität und die Einbeziehung unserer Kunden in unsere eigene Nachhaltigkeitstransformation: Je mehr Kunden wir motivieren, selbst mit einer Klima- und Nachhaltigkeitsstrategie aktiv zu werden, desto erfolgreicher ist unsere eigene Transformation.

Im Handlungsfeld **Partner** haben wir es uns zum Ziel gesetzt, in Lieferantendialogen in enger Zusammenarbeit mit Forschungsgemeinschaften und NGOs die Emissionen aus der Lieferkette im Rahmen unserer Klimastrategie zu senken, gemeinsam mit den Partnern nachhaltige technische und Serviceinnovationen zu fördern und uns in Nachhaltigkeitsverbänden und unseren Branchen für eine nachhaltige Ausrichtung zu engagieren.

Im Handlungsfeld **Menschen** sind wir schon seit Unternehmensgründung sehr

gut aufgestellt. Die weit überdurchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit der Mitarbeitenden (im Verwaltungsbereich - 11,63 Jahre und im gewerblichen Bereich – 5,25 Jahre) und die besondere Unternehmenskultur wollen wir noch weiter ausbauen bzw. für unsere Nachhaltigkeitsstrategie nutzen. Unsere Mitarbeitenden und Führungskräfte sind die idealen Botschafter, um Klimaverantwortung auch in Kundenunternehmen zu transportieren und so dort wirkungsvolle Nachhaltigkeitsaktivitäten zu initiieren.

Die folgende Grafik zeigt vereinfacht wie aus den beschriebenen Handlungsfeldern, im Rahmen der Nachhaltigkeitstransformation, ein strategisches Nachhaltigkeitsmanagement aufgesetzt wird.



Im Rahmen des eigenen Transformationsprozesses wurden diverse interne Workshops durchgeführt, um die Mitarbeitenden über alle Ebenen und Standorte auf die Reise mitzunehmen (siehe Kriterium 9). Im Zuge der neuen Positionierung spielt unter anderem das Engagement in der Region eine wesentliche Rolle, die weiter ausgebaut werden soll.

In allen Handlungsfeldern wurden Kennzahlen und Ziele vereinbart (siehe Kriterium 7) und bereits Maßnahmen zur Erfüllung der Ziele umgesetzt. Außerdem sind weitere Maßnahmen geplant. Die konkreten Ziele und Maßnahmen werden im Detail in den Kriterien 12. – 16. beschrieben.

Zudem orientieren wir uns in der Nachhaltigkeitsstrategie an den folgenden anerkannten Nachhaltigkeitsstandards und -zielen:

Standards und Ziele	Erläuterung	seit wann/ ab wann	Zertifizierung
ISO 14001 Umweltmanagement	Managementsystem zur Bewahrung der Natur und zum Erreichen der Klimaziele	1998	Ja
ISO 9001 Qualitätsmanagement	Qualitätsmanagementsystem zur kontinuierlichen Optimierung von Prozessen, um die Unternehmensleistung zu verbessern	2009	Ja
ISO 45001 Arbeitsschutzmanagement	Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	2014	Ja
Ecovadis Rating	Rating zur Bewertung des Umweltmanagement von Schulden Aktualisierung	2019 2023	Ja
GHG-Protokoll	Bilanzierungsstandard, der als Basis für die Erstellung der Klimabilanz und die Einführung eines Klimamanagements von Schulden genutzt wird	2022	Nein
Sustainable Development Goals	Schulden orientiert sich an den Nachhaltigkeitszielen der SDGs (siehe Kriterium 3.)	2022	Nein
Charta der Vielfalt	Schulden ist Unterzeichner der Charta der Vielfalt und fördert ein vielfältiges, wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld	2023	Nein
DNK Reporting Standard	Schulden berichtet nach den Anforderungen des DNK, Inklusive EFFAS-Leistungsindikatoren	2023	

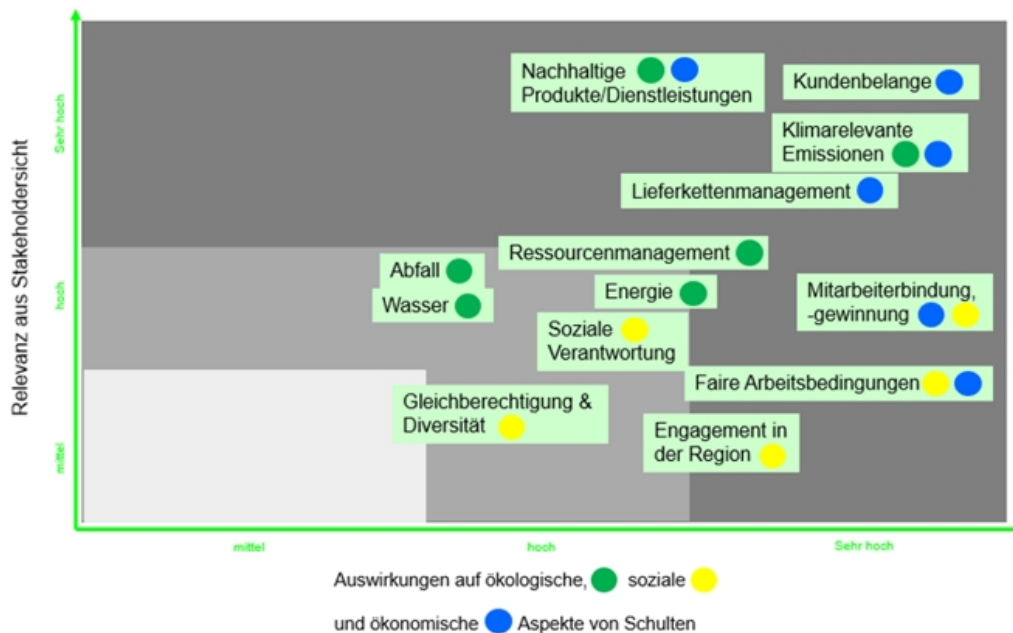
2. Wesentlichkeit

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

Im Geschäftsumfeld von Schulden gibt es einige ökologische, sozioökologische und politische Besonderheiten, die Einfluss auf das Unternehmen und dessen Nachhaltigkeitsstrategie haben. Im Folgenden sind diese Besonderheiten aufgelistet.

- Dienstleistungssektor: Vergleichsweise geringe Emissionen, aber sehr personalintensiv. Deshalb sind neben den ökologischen auch die sozialen Aspekte für Schulten wesentlich.
- Steigende Kundennachfrage nach Nachhaltigkeit: Immer mehr Unternehmen setzen sich Nachhaltigkeitsziele und fordern auch von ihren Gebäudereinigern nachhaltige Dienstleistungen.
- Steigende gesetzliche Anforderungen: Gesetzliche Anforderungen, wie das deutsche Lieferkettengesetz oder die Corporate Reporting Sustainability Directive der Europäischen Union (CSRD), erfordern die Auseinandersetzung mit der Nachhaltigkeit des Unternehmens.
- Politische Förderprogramme: Förderprogramme zur Elektromobilität und Subventionsprogramme unterstützen die Nachhaltigkeitstransformation.

Um die **wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen** im Unternehmen zu identifizieren, wurde eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt und die zentralen Themen wurden nach ihrer Stakeholder-Relevanz und der Relevanz für die Nachhaltigkeit von Schulten bewertet. Daraus hat sich folgende Wesentlichkeitsmatrix ergeben:



Im Folgenden werden **wesentliche Nachhaltigkeitsthemen Inside-Out (positive und negative Auswirkungen)** näher beschrieben:

Detaillierte Ausführungen zu den relevanten sozialen und ökologischen Nachhaltigkeitsaspekten entlang der Lieferkette und während der Dienstleistung sind in den Kriterien 4 und 10 aufgeführt. In den Kriterien 11-13 wird zudem genauer auf die positiven und negativen Auswirkungen und auf die ökologischen Nachhaltigkeitsaspekte wie beispielsweise Ressourcenverbrauch und Emissionen eingegangen. Außerdem wird in den Kriterien 14-17 genauer auf die relevanten sozialen Nachhaltigkeitsthemen und deren Auswirkungen eingegangen (z.B. Arbeitnehmerrechte, Chancengerechtigkeit, Qualifizierung). Übersicht der relevanten Nachhaltigkeitsthemen, die durch Schulten beeinflusst

werden:

- Klimarelevante Emissionen - Klimamanagement und Reduktion der eigenen Emissionen
- Energieverbrauch – Energiereduktion und grüne Eigenstromerzeugung
- Ressourcen - Ressourcenmanagement und Reduktion des eigenen Ressourcenverbrauchs
- Arbeitsbedingungen – faire Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeitenden und kontinuierliche Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Verantwortung als Arbeitgeber - Förderung von Gleichberechtigung, Diversität und Weiterbildung im eigenen Unternehmen
- Nachhaltigkeit entlang der Lieferkette - Förderung von sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit entlang der Lieferkette
- Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen – Weiterentwicklung des nachhaltigen Leistungsangebots
- Konsequente Motivation der regionalen Wirtschaft das eigene Unternehmen zu transformieren
- Engagement in der Region - Multiplikator für Nachhaltigkeit in der Region und Förderung von sozialen und ökologischen Projekten

Nachdem die wesentlichen Inside-Out Themen beschrieben wurden, werden im Folgenden die **wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen, die extern auf Schulten einwirken, beschrieben (Outside-In):**

- Die sozial-ökologische Transformation der Wirtschaft und die politischen Ziele in Nordrhein-Westfalen das erste klimaneutrale Bundesland zu werden, verdeutlicht den sofortigen Handlungsdruck für jedes Unternehmen.
- Klimawandel – Der Klimawandel macht es erforderlich, dass Schulten durch konkrete Maßnahmen zum 1,5-Grad-Ziel beiträgt.
- Erhöhte gesetzliche Anforderungen – Das Lieferkettengesetz und die CSRD erfordern zusätzlichen Aufwand, um die Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen zu gewährleisten.
- Nachhaltigkeit als Megatrend – Immer mehr Menschen und Business-Kunden wünschen sich nachhaltige Produkte und Dienstleistungen.
- Nachhaltigkeitsnachweise – Kunden fordern Nachweise für Nachhaltigkeit und Verantwortung, z.B. durch Ratings oder Klimaziele.
- Attraktivität als Arbeitgeber – Nachhaltigkeit ist attraktiv für potenzielle Mitarbeitende.

Aus dem Umgang mit den beschriebenen Nachhaltigkeitsthemen ergeben sich für Schulten **Chancen, Risiken und Schlussfolgerungen** für die eigenen Geschäftstätigkeiten. Im Folgenden sind die **Chancen** aufgelistet:

- Resilientere Unternehmensstrategie, die vorausschauend auf zukünftig höhere regulatorische Anforderungen, Kostensteigerungen in Energie- und weiteren Ressourcenbereichen sowie auf Knappheit und Engpässe auf dem Arbeitsmarkt vorbereitet ist

- Ressourceneinsparungen und daraus folgend Verbrauchskosteneinsparungen
- Energiekosteneinsparungen (durch Energieeffizienzmaßnahmen und Eigenstromerzeugung (eigene Photovoltaik-Anlage)
- Engere Bindung zu den Kunden und den Partnern entlang der Lieferkette durch gemeinsame Nachhaltigkeitsbestrebungen und intensiven Dialog
- Wettbewerbs- und Imagevorteil durch ein nachhaltiges Leistungsangebot und die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens
- Erhöhte Zufriedenheit der Mitarbeitenden und engere Mitarbeiterbindung
- Erhöhte Attraktivität als Arbeitgeber

Risiken durch die genannten Nachhaltigkeitsthemen und die nachhaltige Ausrichtung von Schulten:

- Kostenaufwand und zusätzliche Personalressourcen bei der Umsetzung des Transformationsprozesses und der Nachhaltigkeitsmaßnahmen
- Hohe Investitionskosten für die Umstellung auf Eigenstromerzeugung, Elektromobilität etc.
- Amortisation der finanziellen und personellen Aufwände ist ebenso wie die gesamte Transformation langfristig zu betrachten
- Welche Maßnahmen wirkungsvoll sind und zusätzlich mittelfristig von Kunden honoriert werden, muss dauerhaft analysiert, angepasst und nachgesteuert werden („Learning-Loops“)

Die Nachhaltigkeitstransformation bei Schulten wird sehr stark aus einer chancenorientierten Perspektive gesehen und vorangetrieben. Durch die sehr vertrauensvolle und von den flachen Hierarchien gekennzeichnete Unternehmenskultur ist es möglich, dass alle Mitarbeitenden kreativ und engagiert mitwirken, geplante Maßnahmen verworfen werden können und Transparenz zum Kern der Unternehmensphilosophie gehört. Das Unternehmen hat sich mit diesen Voraussetzungen auf eine gemeinsame Transformations- und Lernreise begeben, in dem ehrliche und ehrgeizige Ansinnen, die eigenen negativen Umweltauswirkungen und Emissionen so stark wie möglich zu minimieren und die gesamte Einflusskraft zu nutzen, um die positiven Aspekte im sozialen und gesellschaftlichen Bereich zu stärken. Die Transparenz gilt nicht nur intern, sondern insbesondere mit Kunden und Partnern soll ein offener Test- und Lerndialog ausgebaut werden.

3. Ziele

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

Mittel- und langfristige Ziele aus der Nachhaltigkeitsstrategie

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie ist es das oberste Ziel von Schulden, möglichst branchenübergreifend **Nachhaltigkeitsvorbild in der Region** zu sein und die Gesellschaft und andere Unternehmen zu mehr Nachhaltigkeit zu inspirieren. Um dieses strategische Ziel zu erreichen, möchte Schulden der nachhaltigste Gebäudereiniger der Region werden und die erarbeitete Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2023 und 2024 konsequent umsetzen und so das eigene Nachhaltigkeitsmanagement aufbauen. Außerdem hat Schulden vor, über die eigenen Maßnahmen, Erfolge sowie positiven und negativen Erfahrungen offen zu kommunizieren, um so andere Unternehmen von der Nachhaltigkeitstransformation von Schulden lernen zu lassen.

Zusätzlich hat Schulden zu den in Kriterium 1 definierten Handlungsfeldern, mittel- bis langfristige strategische und operative Ziele definiert, an denen sich die Nachhaltigkeitsstrategie orientiert.

Im **Handlungsfeld Umwelt** ist das höchstpriorisierte Ziel von Schulden das **Netto-Null Ziel bis 2035**, auf Basis der erarbeiteten Klimastrategie. Um dieses Ziel zu erreichen hat Schulden sich mittel- bis langfristige Unterziele gesetzt. Eine priorisierte Maßnahme ist zum Beispiel die Umstellung des eigenen Fuhrparks auf **Elektromobilität**. Ein weiteres relevantes Ziel in diesem Kontext ist der Ausbau der **Eigenstromversorgung** durch eine PV-Anlage und die Umstellung auf die ausschließliche Verwendung von **Grünstrom**. Ein weiteres zentrales Ziel von Schulden im Handlungsfeld Umwelt ist die **nachhaltige Beschaffung**, durch die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien im Einkauf. Dadurch sollen Emissionen und andere ökologische und soziale Risiken minimiert werden.

Im **Handlungsfeld Services** ist das zentrale Ziel von Schulden, ab Ende 2023 Neukunden nur noch die **nachhaltigen Reinigungsdienstleistungen** anzubieten und auch Bestandskunden von den nachhaltigen Services zu überzeugen. Damit soll das Leistungsangebot schrittweise auf ein ausschließlich **nachhaltiges Geschäftsmodell** umgestellt werden. Daher ist die Weiterentwicklung und der Vertrieb der nachhaltigen Reinigungsleistung „Green Clean“, ein mittelfristiges hochpriorisiertes Ziel von Schulden.

Im **Handlungsfeld Partner** ist es das zentrale Ziel von Schulden, die **Lieferanten, Partner und Stakeholder** entlang der Wertschöpfungskette durch einen offenen Austausch **in die eigene Nachhaltigkeitstransformation zu integrieren**. Gemeinsam mit den relevanten Stakeholdern sollen Lösungen entstehen, welche die Wertschöpfung von Schulden ökologisch und sozial nachhaltig gestalten. Außerdem will Schulden mit der eigenen Nachhaltigkeitsreise und gezielter Kommunikation als Inspirationsquelle und Helfer für andere Unternehmen, die sich nachhaltiger ausrichten möchten, fungieren.

Im **Handlungsfeld Menschen** ist es die oberste Priorität von Schulten, den eigenen Beschäftigten gute und **sozial nachhaltige Arbeitsbedingungen** zu bieten. Das Ziel von Schulten ist es, die eigenen Mitarbeitenden zu **fördern, weiterzubilden** und Ihnen **faire Arbeitsbedingungen** zu gewährleisten. Dazu gehören die Wahrung von **Arbeitnehmerrechten, Chancengerechtigkeit, Arbeitssicherheit, Diversität** u.v.m. (siehe Kriterien 14-16).

Detaillierte Ziele zu den Themen Ressourceneinsparungen, Emissionsreduktionen, Arbeitnehmerrechten, Chancengerechtigkeit und Qualifizierung werden in den Kriterien 12-16 definiert. Die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele wird durch feste Verantwortlichkeiten, Regeln und Kennzahlen gewährleistet. Genauere Informationen dazu werden in den Kriterien 5-7 dargelegt. Generell ist die Umsetzung der strategischen Nachhaltigkeitsziele in der Geschäftsführung aufgehoben, wird aber vom gesamten Unternehmen auf allen Ebenen getragen.

Die Priorisierung der einzelnen Ziele und Handlungsfelder lässt sich der in Kriterium 2 dargestellten Wesentlichkeitsanalyse entnehmen. Neben den beschriebenen mittel- bis langfristigen Zielen orientiert sich Schulten auch an den Sustainable Development Goals (SDGs). In einem ersten Schritt hat Schulten sich in einem Workshop mit den SDGs auseinandergesetzt und diejenigen Ziele identifiziert, auf die das Unternehmen besonderen Einfluss nehmen kann:

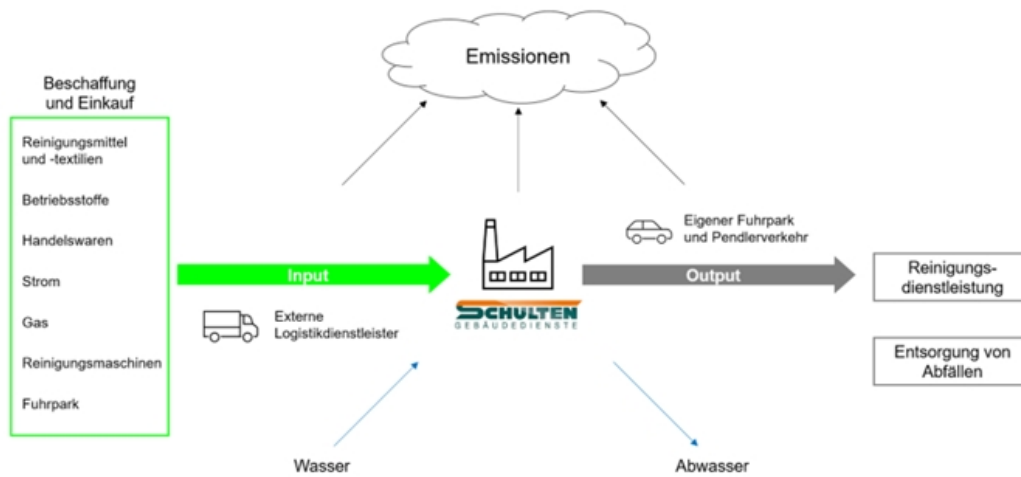
Relevante SDGs	Beitrag Schulden
SDG 3 Gesundheit und Wohlergehen	Durch das zertifizierte Arbeitsschutzmanagement und den Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden trägt Schulden zum SDG 3 bei
SDG 4 Hochwertige Bildung	Durch seine Ausbildungs- und Weiterbildungsleistung für die eigenen Azubis und Mitarbeitenden, trägt Schulden zu Ziel 4 bei.
SDG 5 Geschlechtergleichheit	Das Engagement im Rahmen der Charta der Vielfalt und die Personalpolitik von Schulden sind auf Chancengleichheit ausgerichtet.
SDG 8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum	Schulden wirtschaftet verantwortlich und stellt sicher, dass seine Arbeit menschenwürdig ist. Außerdem trägt die Förderung von Nachhaltigkeit Partnern entlang der Lieferkette zu menschenwürdiger Arbeit bei.
SDG 11 Nachhaltige Städte und Gemeinden	„Wir lassen unsere Heimat glänzen“ steht im Kern der neuen Unternehmenspositionierung und wird der gesamten integrierten Nachhaltigkeitsstrategie untermauert
SDG 12 Nachhaltige/r Konsum und Produktion	Der nachhaltige Einkauf und die nachhaltigen Dienstleistungen von Schulden leisten einen Beitrag zum nachhaltigen Konsum.
SDG 13 Maßnahmen zum Klimaschutz	Die ambitionierten Klimaziele und Reduktionsmaßnahmen von Schulden leisten einen Beitrag für den Klimaschutz und somit Ziel 13.

Schulden plant allerdings das Alignment zwischen den SDGs und der eigenen Nachhaltigkeitsstrategie in 2023 und 2024 noch weiter zu vertiefen und die eigene Strategie entsprechend zu erweitern.

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.

Als Dienstleistungsunternehmen bemüht sich Schulden um einen nachhaltigen Wertschöpfungsprozess, von der Beschaffung bis zur Erbringung der Dienstleistung. Als reiner Dienstleister ist die Wertschöpfungskette von Schulden dabei nicht sonderlich komplex. Die folgende Grafik zeigt den klassischen Wertschöpfungsprozess, inklusive der zentralen anfallenden ökologischen Probleme.



In der folgenden Tabelle sind die relevanten Aktivitäten entlang der Wertschöpfungskette, deren soziale und ökologische Probleme und entsprechende Lösungsansätze im Detail dargestellt.

Bedeutende Aktivitäten entlang der Lieferkette	Lösungsansätze für soziale und ökologische Probleme	Prüfung von NH-Kriterien
Beschaffung und Einkauf	<ul style="list-style-type: none"> • Nationale Beschaffung, um soziale Risiken entlang der Lieferkette zu minimieren • Lieferantenkodex und Integration von Sozial- und Umweltklauseln in Lieferantenverträge, um soziale und ökologische Nachhaltigkeit zu gewährleisten • Vermeidung von Abfall durch achten auf Recyclingfähigkeit und Vermeidung von Kunststoffen • Emissionen, Wasserverbrauch und Gefahr- und Schadstoffe minimieren durch detaillierte Produktprüfung, inklusive Abfrage von PCF-Daten und den Umstieg auf ECO-Produkte • Emissionen aus dem Energieverbrauch reduzieren, durch Ökostrom-Bezug und PV-Anlagen auf dem eigenen Gelände 	Ja
Externe Logistik	<ul style="list-style-type: none"> • Umstieg auf nachhaltigere Logistikdienstleister, um Emissionen zu vermeiden 	Ja
Eigener Fuhrpark (für Vertrieb und Dienstleistung)	<ul style="list-style-type: none"> • Schrittweiser Umstieg auf E-Auto Flotte, um die Emissionen des Fuhrparks zu reduzieren 	Ja
Pendlerverkehr	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung von ÖPNV, Jobrädern und Fahrgemeinschaften, um Emissionen zu reduzieren 	Ja
Dienstleistung	<ul style="list-style-type: none"> • Die sozialen und ökologischen Auswirkungen der Dienstleistung sind im Detail in Kriterium 10 aufgeführt 	Ja
Entsorgung und Wasserverbrauch	<ul style="list-style-type: none"> • Vermeidung von Abfall- und Abwasser-Aufkommen durch den Einkauf und angepasste Reinigungsdienstleistungen (z.B. Trockenreinigung und wiederverwendbare Müllsäcke) 	Ja

Durch die Prüfung von Nachhaltigkeitskriterien auf allen Wertschöpfungsstufen und die Umsetzung der beschriebenen Maßnahmen trägt Schulten aktiv dazu bei, die eigene Wertschöpfung nachhaltig zu gestalten.

Schulden geht mit allen Lieferanten und Geschäftspartnern in den offenen Dialog und kommuniziert über die beschriebenen Probleme und arbeitet gemeinsam an Lösungen, um noch nachhaltiger zu werden. Detaillierte Informationen zu den Dialogformen und der Kommunikation mit Lieferanten

und Partnern sind unter Kriterium 9 beschrieben.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die gesamte Führungsebene war und ist in die Erarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie von Schulten eingebunden, sodass Nachhaltigkeit sowohl in der Geschäftsführung als auch bei den Führungskräften fest verankert ist. Die Kontrolle und Analyse der Nachhaltigkeitsstrategie erfolgt durch die Geschäftsführung und das für Nachhaltigkeitsthemen zuständige Projektmanagementteam.

Auf operativer Ebene ist das gesamte Unternehmen involviert, um eine ganzheitliche nachhaltige Transformation zu ermöglichen. Führungskräfte und Mitarbeitende aller Ebenen spielen dabei gleichermaßen eine wichtige Rolle.

Darüber hinaus hat Schulten bereits seit 1999 eine Sozialassistentin im Einsatz. Sie kümmert sich um die Themen der sozialen Nachhaltigkeit im Unternehmen und ist Ansprechpartnerin für unsere Mitarbeitenden sowohl in beruflichen als auch in privaten Belangen.

Mit Unterstützung der Unternehmensberatung Funkelfeuer GmbH wurde das aufzubauende Nachhaltigkeitsmanagement geplant, die interne Transformation in Workshops angeschoben.

6. Regeln und Prozesse

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

Um die Nachhaltigkeitsstrategie fest im Unternehmen zu verankern, hat Schulten eine Vielzahl von internen Regeln, Prozessen und Standards festgelegt. Im Folgenden sind die zentralen Maßnahmen aufgelistet.

Richtlinien und Regeln

- Schulten Code of Conduct
- Verhaltenskodex für Lieferanten
- Richtlinie zur nachhaltigen Beschaffung
- Richtlinie zu Arbeitsbedingungen und Menschenrechte

- Richtlinie für sozialen Dialog
- Richtlinie zu Karrieremanagement und Ausbildung

Standards

- ISO-zertifiziertes Umwelt-, Arbeitsschutz- und Qualitätsmanagementsystem, zur ganzheitlichen Prüfung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie

Prozesse

- Regelmäßige Fortschrittsbesprechung aller Nachhaltigkeitsmaßnahmen auf den wöchentlich stattfindenden Jour-Fix Meeting in allen Niederlassungen
- Regelmäßiger strukturierter Erfahrungsaustausch
- Regelmäßige interne Nachhaltigkeitsschulungen für alle Mitarbeitenden
- Jährliche Klimabilanzierung nach GHG-Protokoll und Analyse des Corporate Carbon Footprint
- Regelmäßige Auswertung und Analyse der Nachhaltigkeits-Kennzahlen (siehe Kriterium 7) (jährlich nach der Erfassung aller Daten aus dem letzten Geschäftsjahr)
- Regelmäßige Review-Termine mit externer Nachhaltigkeitsberatung

Schulten ist sich der Langfristigkeit und Ganzheitlichkeit des Themas Nachhaltigkeit bewusst und arbeitet daher stetig weiter daran, neue Richtlinien und Standards zu implementieren und Prozesse anzupassen, um die Nachhaltigkeitsstrategie bestmöglich in das operative Geschäft zu integrieren. Zudem wird die Wirksamkeit der Maßnahmen überprüft und gegebenenfalls angepasst, um die Nachhaltigkeitsstrategie im operativen Geschäft noch effektiver umzusetzen.

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.

Für die interne Planung und Kontrolle der eigenen Nachhaltigkeitsleistung und der Erreichung der Nachhaltigkeitsziele hat Schulten für jedes Handlungsfeld der Nachhaltigkeitsstrategie (siehe Kriterium 1) Leistungsindikatoren definiert. In der folgenden Tabelle sind alle regelmäßig gemessenen Leistungsindikatoren/KPIs dargestellt.

Handlungsfeld	Handlungsbereich	Leistungsindikatoren/KPIs
Umwelt	Emissionen	Jährliche Gesamtemissionen (Scope 1-3)
	Mobilität	Gesamtemissionen des Fuhrparks
		Anteil der Elektrofahrzeuge in der eigenen Flotte
		Anteil der Mitarbeitenden, die das Fahrrad oder den ÖPNV zum Pendeln nutzen
	Abfall	Gesamtgewicht an Abfall in eigenen Gebäuden und Kundenobjekten
	Energie	Energieverbrauch in eigenen Gebäuden und Kundenobjekten
	Reinigungsmittel	Anteil ECO-Reinigungsmittel
		Emissionen im Einkauf von Reinigungsmitteln
Anteil der Gefahrstoffe in den Reinigungsmitteln		
Services	Nachhaltige Reinigungsleistung	Anteil der Kunden, die das nachhaltige Leistungsangebot in Anspruch nehmen
		Anzahl der jährlichen Neukunden für die nachhaltige Reinigungsleistung
	Nachhaltigkeitsbudget	Budget für die Nachhaltigkeitsentwicklung
	Qualitätskennzahl	Anzahl der Kündigungen und Reklamationen
Partner	Lieferanten	Anteil der Lieferanten, die auf ESG-Kriterien abgefragt/bewertet/auditiert wurden
		Anteil der eingekauften Produkte, die nach NH-Kriterien geprüft wurden
	Innovation	Anzahl der Reinigungsroboter im Einsatz
	Verbandskooperationen	Anzahl der Mitgliedschaften in Nachhaltigkeitsverbänden
Menschen	Arbeitssicherheit	Anzahl der Arbeitsverletzungen und -unfällen
	Chancengleichheit	Altersstruktur und Verteilung
		Frauenquote in Managementpositionen
		Anteil verschiedener Nationalitäten (Diversity)
	Weiterbildung	Jährliche Ausgaben für Weiterbildung
		Anteil der Mitarbeitenden, die eine Jahresbeurteilung erhalten haben
		Anteil der Mitarbeitenden, die an den Nachhaltigkeitsschulungen teilgenommen haben

Um die Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zu gewährleisten, basiert die Datenerhebung für die verschiedenen Kennzahlen größtenteils auf ISO-Standards und dem GHG-Protokoll. Die Leistungsindikatoren werden außerdem regelmäßig durch interne und externe

Audits überprüft (externe Audits für Kennzahlen, die für ISO-Zertifizierungen oder EcoVadis verlangt werden). Außerdem protokolliert Schulten die Berechnungsmethoden hinter den Kennzahlen detailliert, damit die Datenerhebungsprozesse nachvollziehbar und konsistent sind und auch bei Änderungen der Bilanzierungssoftware o.ä. vergleichbar bleiben. Um die Konsistenz und Vergleichbarkeit der Daten zu gewährleisten, berücksichtigt Schulten außerdem externe Einflüsse wie zum Beispiel das Unternehmenswachstum für die Entwicklung der Kennzahlen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator EFFAS S06-01

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

2022 hat Schulten einen Lieferantenfragebogen entwickelt und an seine 21 Hauptlieferanten verschickt, die den absoluten Großteil der eingekauften Reinigungsmittel und -maschinen liefern. Der Fragebogen bezieht sich auf die Einhaltung von ESG-Kriterien und das Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens. Die Hauptlieferanten machen ungefähr 10% der gesamten Lieferanten aus. Somit werden aktuell 10% der Partner innerhalb der Lieferkette auf die Einhaltung von ESG-Kriterien bewertet. Schulten hat es sich zum Ziel gesetzt, bis 2024 mit Hilfe des Fragebogens alle weiteren Lieferanten nach ESG-Kriterien zu bewerten.

Leistungsindikator EFFAS S06-02

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

Schulten selbst führt keine Auditierung beim Kunden durch. Allerdings sind 81% der 21 Hauptlieferanten auf nach ISO 14001 (Umweltmanagement) zertifiziert.

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.

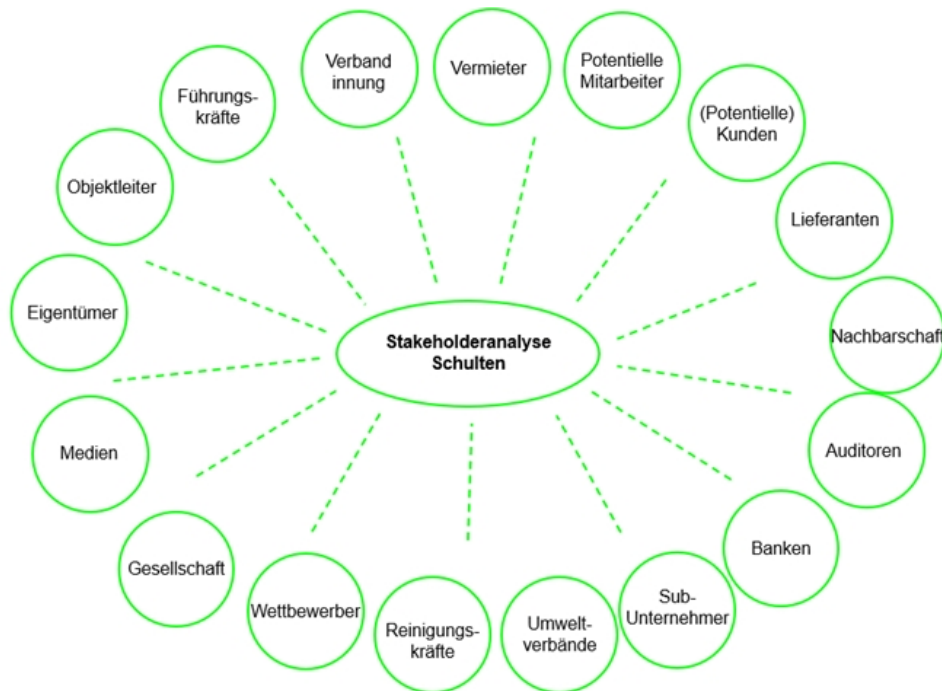
Derzeit gibt es kein monetäres oder anderweitiges Anreizsystem auf der Führungsebene, welches an die Erfüllung von konkreten Nachhaltigkeitszielen geknüpft ist. Nachhaltige und langfristige Wertschöpfung sind für Schulten als Familienunternehmen seit Jahrzehnten Tradition. Die Nachhaltigkeitstransformation wird daher von einer breiten Unterstützung und einem großen Engagement der Führungskräfte vorangetrieben und die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele wird gemeinsam verantwortet. Deshalb wird ein monetäres Anreiz- oder Vergütungssystem für das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen nicht als förderlich beurteilt und daher nicht eingesetzt.

Um den Beitrag der Mitarbeitenden trotzdem zu fördern, wurde auf allen Ebenen ein niedrigschwelliges Vorschlagswesen eingerichtet, durch das jederzeit Verbesserungsvorschläge eingereicht werden können. Die Geschäftsführung begrüßt jeden Beitrag zum Thema und prüft derzeit, inwieweit Nachhaltigkeitsideen von Mitarbeitenden beispielsweise durch Präsente belohnt werden können. Darüber hinaus prüft Schulten die Möglichkeit einer höheren Entlohnung der Reinigungskräfte im Rahmen der nachhaltigen Dienstleistungsangebote.

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.

Bereits in einem der ersten Workshops im Rahmen der Nachhaltigkeitstransformation wurde eine Stakeholder-Analyse durchgeführt, um alle relevanten Anspruchsgruppen zu identifizieren. Die identifizierten Anspruchsgruppen sind in der folgenden Grafik dargestellt.



Im Folgenden werden die zentralen Anspruchsgruppen, die für Schulten im Rahmen der Nachhaltigkeitstransformation von besonderer Bedeutung sind, beschrieben. Außerdem werden die Dialogformen und die Integration in das eigene Nachhaltigkeitsmanagement erläutert.

Interne: Die Mitarbeitenden von Schulten sind die Basis des Unternehmens und der angebotenen Dienstleistungen. Außerdem ist ihr Beitrag für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie unverzichtbar. Deshalb sind die Mitarbeitenden für Schulten ein wichtiger Stakeholder im Zuge der Nachhaltigkeitstransformation. Ein ständiger Austausch mit den Mitarbeitenden ist daher unerlässlich. Die bestehende offene Unternehmenskultur mit flachen Hierarchien fördert diesen Austausch und ist wichtiger Bestandteil, um Anregungen und Informationen auszutauschen. Schulten möchte alle Mitarbeitenden im Transformationsprozess mitnehmen und hat deshalb begonnen, die Mitarbeitenden in Workshops zum Thema Nachhaltigkeit zu schulen. Außerdem bieten die Workshops den Mitarbeitenden die Möglichkeit eigene Ideen einzubringen. Alle Ideen werden gesammelt, von den Führungskräften diskutiert und ausgewählte Ideen anschließend umgesetzt. Ein weiteres Beispiel für die Kommunikation mit den Mitarbeitenden ist das Projekt „Kommunikation an Reinigungskräfte“, in dem die Auszubildenden Konzepte erarbeiten, um die Nachhaltigkeitsstrategie wirkungsvoll an die Reinigungskräfte zu kommunizieren.

Partner und Lieferanten: Da Schulten langjährige Partnerschaften mit seinen Lieferanten pflegt, besteht bereits ein enger Austausch. Der im Leistungsindikator S06-01 beschriebene Lieferantenfragebogen zur Abfrage der ESG-Leistungen war der erste Schritt, um den Dialog im Bereich der Nachhaltigkeit zu intensivieren. Um die Lieferkette noch nachhaltiger zu

gestalten, plant Schulden zusätzlich Workshops mit den Hauptlieferanten, um gemeinsam an Optimierungen und Emissionsreduktionen zu arbeiten. Darüber hinaus plant Schulden Innovationsprojekte mit wissenschaftlichen Einrichtungen zu initiieren, um gemeinsam an Neuentwicklungen und Innovationen für nachhaltigere Reinigungskonzepte und -produkte zu arbeiten. Außerdem wird Schulden sich zeitnah (noch 2023) Nachhaltigkeitsverbänden anschließen, um das interne Nachhaltigkeitswissen zu verbessern und den Dialog mit anderen Unternehmen zu fördern.

Kunden und potenzielle Neukunden: Mit vielen Kunden verbindet Schulden ebenfalls eine langjährige, partnerschaftliche Geschäftsbeziehung. Die Nachhaltigkeitsanforderungen der Kunden beeinflussen die Strategie von Schulden unmittelbar. Mit Vertriebs- und Werbemaßnahmen macht Schulden seine bestehenden Kunden und potenziellen Neukunden auf das neue, nachhaltige Leistungsangebot aufmerksam und stellt die Vorteile des Angebots dar. Darüber hinaus ist ein Beratungsangebot zu Hygienekonzepten, Abfall- und Energiemanagement für die Kunden geplant, um in dieser Rolle als Klimainspirator zu fungieren. Um die konkreten Anforderungen der Kunden in Bezug auf Nachhaltigkeit noch besser zu verstehen, plant Schulden außerdem noch 2023 Workshops zum Thema Nachhaltigkeit mit interessierten Kunden abzuhalten. Diese Workshops helfen einerseits die eigenen nachhaltigen Leistungsangebote weiter zu verbessern und andererseits die Kunden auf die Vorteile von nachhaltigen Reinigungsdienstleistungen aufmerksam zu machen.

Gesellschaft: In der Region ist Schulden als einer der größten Arbeitgeber und aufgrund seiner langjährigen Geschichte tief verwurzelt. Die Entwicklung der gesamten Region auf dem Weg in eine nachhaltige Zukunft liegt uns daher besonders am Herzen. Aus diesem Grund engagiert Schulden sich besonders bei lokalen Projekten und Vereinen (siehe Kriterium 18). Darüber hinaus ist es Schulden wichtig, über soziale Medien und die lokale Presse mit der Gesellschaft im Rheinischen Land in Kontakt zu treten.

Wettbewerber: Auch Wettbewerber von Schulden stehen vor ähnlichen Herausforderungen in Hinblick auf die Nachhaltigkeitstransformation. Daher ist es sinnvoll, sich auszutauschen und voneinander zu lernen. In gemeinsamen Verbänden oder auf Tagungen wie der Gebäudereiniger-Innung will Schulden Vorbild für die Branche sein und gleichzeitig von den Wettbewerbern lernen, um noch nachhaltiger zu werden. Der Austausch hilft auch, die neuesten Innovationen und Verfahren kennenzulernen und zu diskutieren. Der Aufbau und die Weitergabe von Nachhaltigkeits-Know-how stehen hierbei im Vordergrund.

Darüber hinaus plant Schulden, zukünftig weitere Anspruchsgruppen noch stärker in das eigene Nachhaltigkeitsmanagement zu integrieren.

10. Innovations- und Produktmanagement

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

Die wesentlichen Dienstleistungen von Schulden sind die Reinigungsdienstleistungen in Kundenobjekten. Im Folgenden sind die wesentlichen Aspekte dieser Reinigungsdienstleistung und deren sozialer und ökologischer Auswirkungen dargestellt.

Aspekte der Dienstleistungen	Soziale und ökologische Auswirkungen
Anfahrt und Abfahrt	Entstehung von klimarelevanten Emissionen
Einkauf Reinigungschemikalien	Siehe Kriterium 4.
Einkauf Reinigungstextilien (Kleidung und Tücher)	Rohstoffverbrauch und Emissionen im Herstellungsprozess
Einkauf von Reinigungsmaschinen	Rohstoffverbrauch und Emissionen im Herstellungsprozess
Verwendung Reinigungschemikalien	Durch die Verwendung von Reinigungschemikalien können Schadstoffe, Gefahrstoffe und Abwasser anfallen.
Reinigungsleistung	<ul style="list-style-type: none"> • Energieverbrauch durch den Einsatz von Reinigungsmaschinen im Objekt • Wasserverbrauch • Soziale Verantwortung gegenüber den Reinigungskräften - Gute Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit etc.
Waschprozesse der Reinigungstextilien und - Kleidung	Energie- und Wasserverbrauch durch den Einsatz von Waschmaschinen
Entsorgung	Siehe Kriterium 4

Die beschriebenen Auswirkungen wurden 2022 im Rahmen der Klimabilanzierung und der damit verbundenen Verbrauchsanalyse quantifiziert. Konkrete Werte in Bezug auf die Ressourcennutzung und klimarelevante Emissionen werden in den Kriterien 11-13 beschrieben.

Weitere soziale und ökologische Auswirkungen entlang der

Wertschöpfungskette wurden bereits in Kriterium 4 erläutert. Um die Nachhaltigkeit der Dienstleistungen und die gesamte Nachhaltigkeitsleistung des Unternehmens zu verbessern, fördert Schulden eine Vielzahl von Innovationsprozessen und innovativen Konzepten. Die zentralen Konzepte, die Schulden verfolgt, um noch nachhaltiger zu werden, sind im Folgenden erläutert.

Daytime Cleaning: Üblicherweise findet die Reinigungsleistung beim Kunden früh morgens oder spät abends statt. Um sozialverträglichere Arbeitsbedingungen zu schaffen, prüft Schulden das Konzept des Daytime Cleaning, damit Reinigungskräfte auch außerhalb der Randzeiten arbeiten können. Neben den sozialverträglicheren Arbeitszeiten für die Reinigungskräfte trägt dieses Konzept zu Energieeinsparungen bei, da Kunden ihre Räume nach Betriebsschluss nicht mehr beheizen und beleuchten müssen.

Moderne Reinigungstechnologie: Außerdem setzt Schulden auf moderne Reinigungstechnologie wie Reinigungsroboter und hocheffiziente Staubsauger, um den Energieverbrauch zu minimieren. Durch die Nutzung von autonomer Reinigungsrobotik können außerdem die Emissionen durch die Anfahrt der Reinigungskräfte reduziert werden.

Vermeidung von Ressourcenverschwendung: Um den Wasserverbrauch und den Verbrauch von Reinigungsmitteln zu reduzieren, testet Schulden das Konzept der Trockenreinigung und nutzt Hilfsmittel wie Dosierhilfen und PVA-Reinigungstücher. Zusätzlich versucht Schulden anfallenden Müll in der Reinigungsleistung zu vermeiden, zum Beispiel durch den Einsatz von Mehrweg-Müllsäcken und wiederbefüllbaren Flaschen für Reinigungsmittel.

Nachhaltiger Einkauf: Wie bereits in Kriterium 4 angesprochen, achtet Schulden bereits im Einkauf auf Nachhaltigkeit und bezieht möglichst ressourcenschonende und emissionsarme Produkte. Dazu gehören Reinigungsmittel, aber auch Reinigungstextilien, Maschinen und der Fuhrpark.

Stakeholder-Engagement: Um Nachhaltigkeit entlang der Lieferkette zu fördern und die Geschäftspartner in die Innovationsprozesse einzubinden, werden gemeinsame Workshops mit Lieferanten und Kunden geplant (siehe Kriterium 9). Außerdem möchte Schulden vermehrt mit Forschungseinrichtungen in Kontakt treten und sich in Nachhaltigkeitsverbänden engagieren, um neue nachhaltige Technologien zu identifizieren und in die eigenen Prozesse zu integrieren.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator EFFAS E13-01

Verbesserung der Energieeffizienz der eigenen Produkte im Vergleich zum Vorjahr. [Link](#)

Die Energieeffizienz der Reinigungsleistung wurde bislang noch nicht gemessen und eine Verbesserung kann daher nicht quantifiziert werden.

Für das Jahr 2024 ist allerdings die Erstellung eines Product Carbon Footprint (PCF) für die Reinigungsleistung geplant. Im Rahmen der PCF-Erstellung soll dann auch der Basiswert für die Energieeffizienz der Reinigungsleistung quantifiziert werden, um so in den Folgejahren die Verbesserung der Energieeffizienz zu messen.

Leistungsindikator EFFAS V04-12

Gesamtinvestitionen (CapEx) in Forschung für ESG-relevante Bereiche des Geschäftsmodells, z. B. ökologisches Design, ökoeffiziente Produktionsprozesse, Verringerung des Einflusses auf Biodiversität, Verbesserung der Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen für Mitarbeiter und Partner der Lieferkette, Entwicklung von ESG-Chancen der Produkte, u. a. in Geldeinheiten bewertet, z. B. als Prozent des Umsatzes. [Link](#)

Derzeit wird noch nicht gemessen, welcher Anteil der Gesamtinvestitionen in die Forschung und Entwicklung von ESG-relevanten Bereichen fließt. Das Ziel von Schulten ist es, bis zum Ende des zweiten Quartals 2023 zu ermitteln, wie groß dieser Anteil ist. Außerdem plant Schulten bis Ende des zweiten Quartals 2023 ein Budget für zukünftige Forschungsinvestitionen in ESG-relevanten Bereichen zu erarbeiten und diesen Finanzrahmen jährlich anzupassen und weiterzuentwickeln.

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.

Im Rahmen der Klimabilanzierung wurde 2022 eine Verbrauchsanalyse durchgeführt. Dadurch wurden die wesentlichen Ressourcenverbräuche im Unternehmen identifiziert. Außerdem werden die zentralen Ressourcenverbräuche jährlich im Umweltbericht nach ISO 14001 erfasst. Durch die Geschäftstätigkeiten von Schulten, inklusive Reinigungsleistung, Verwaltung und Vertrieb werden im Wesentlichen folgende Ressourcen genutzt oder belastet:

- Energie
 - Kraftstoff (Benzin und Diesel)
 - Erdgas
 - Strom
- Materialverbrauch
 - Reinigungsmittel/Reinigungschemie
 - Reinigungstextilien, Reinigungskleidung
 - Müllsäcke...
- Abfall
- Wasserverbrauch

Die jeweilige Maßeinheit und der Umfang der Ressourcennutzung (aus dem Jahr 2022) sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

Wesentliche Ressourcen	Einheit	Umfang
Kraftstoffverbrauch (Diesel)	in Liter	643
Kraftstoffverbrauch (Benzin)	in Liter	315
Stromverbrauch	in kwh	124.497
Erdgasverbrauch	in m ³	239.686
Wasserverbrauch	in Liter	658
Abfall - Papier und Pappe	in m ³	142
Abfall - gemischte Verpackungen	in m ³	160
Abfall - Elektroschrott	in kg	2.316
Abfall – Lösemittel, Lacke, Mutter-Laugen	in kg	981
Materialverbrauch (Plastik)	in kg	42.732

Wie den Werten entnommen werden kann, fallen im Wertschöpfungsprozess von Schulten vor allem energierelevante Ressourcen wie Kraftstoff, Erdgas und Strom an. Außerdem entstehen durch die Unternehmenstätigkeiten von Schulten signifikante Mengen an Abfall.

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.

Um die negativen Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren hat Schulten sich ambitionierte Ziele zur Ressourceneffizienz gesetzt. In der folgenden Tabelle sind die Zielsetzungen, die Maßnahmen zur Zielerreichung und der Zeithorizont für die Zielerreichung dargestellt.

Zielsetzung	Maßnahmen und Strategien zur Zielerreichung	Zeithorizont
Stromverbrauch in Verwaltungsgebäuden um 20% senken	<ul style="list-style-type: none"> • Eigene PV-Anlagen • Effiziente und smarte Beleuchtungssysteme • Steckdosenleisten 	2025
Stromverbrauch im Reinigungsprozess um 20% senken	<ul style="list-style-type: none"> • Daytime Cleaning • Energieeffiziente Reinigungsgeräte • Reinigungsgeräte nach der Nutzung sofort ausschalten 	2025
Kraftstoffverbrauch deutlich senken mit mind. 50% Elektrofahrzeugen (heute 20%)	Umstellung des Fuhrparks zur E-Flotte	2025
Kraftstoffverbrauch um 55% senken	Umstellung des Fuhrparks zur E-Flotte	2030
Erdgasverbrauch in den eigenen Gebäuden um 25% reduzieren	Alternative zur Erdgas-Gebäudeheizung implementieren (z.B. durch Wärmepumpe)	2025
Reduktion des eigenen Abfallaufkommens in der Verwaltung um 10%	<ul style="list-style-type: none"> • Digitalisierung von Prozessen • Bündelung von Bestellungen • Wiederverwendbare Büromaterialien 	2025
Wasserverbrauch um 20% senken	<ul style="list-style-type: none"> • Trockenreinigung • Nutzung wassersparender Technologien (z.B. für die Waschmaschinen) 	2025
Verbrauch von Reinigungschemie um 20% senken	<ul style="list-style-type: none"> • Genaue Arbeitsanweisungen zur Dosierung und Einsatz von Dosierhilfen • Einsatz von PVA-Tüchern • Umstellung auf ECO-Reinigungsprodukte 	2025
Verbrauch von Reinigungstextilien, Kleidung und Putztüchern um 20% senken	<ul style="list-style-type: none"> • Reinigungsrobotik zur Reduzierung des Einsatzes von Reinigungstextilien • Qualitativ hochwertige Kleidung • Interne Wiederverwendung von Kleidung und Reinigungstextilien • Lange wiederverwendbare Putztücher 	2025

Die beschriebenen Ziele wurden in dieser Form erst 2022 formuliert.

Anschließend wurde das Controllingssystem für die formulierten Ziele eingerichtet. Da für das Jahr 2023 noch keine finalen Messungen vorliegen, kann bislang nicht über Fortschritte berichtet werden.

Das zentrale ökologische Risiko, das aus der Geschäftstätigkeit von Schulten entsteht, sind die klimarelevanten Emissionen, die aus dem Verbrauch der Ressourcen entstehen. Detaillierte Informationen zu den anfallenden Emissionen werden unter Kriterium 13 beschrieben. Neben den Emissionen entstehen außerdem negative ökologische Auswirkungen durch den Wasserverbrauch und die Schadstoffe in den Reinigungsmitteln.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator EFFAS E04-01
Gesamtgewicht des Abfalls. [Link](#)

Übersicht zu den Abfällen, entnommen aus dem ISO-zertifizierten Umweltbericht von Schulten.

Art		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Papier und Pappe in cbm	Anz. Abh.	18	27	21	18	14	16	16	16	21	17	16	26	19
	Menge	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5
	Summe	135	203	158	135	105	120	120	120	158	128	120	195	142
gemischte Verpackungen in cbm	Anz. Abh.	13	24	26	26	25	27	26	25	25	29	26	26	21
	Menge	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5
	Summe	98	180	195	195	188	203	195	188	188	218	195	195	160
Elektroschrott in kg	Anz. Abh.	1	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	Menge	500	469	594	594	395	0	0	0	0	0	0	0	2.316
	Summe	500	938	1.188	594	395	0	0	0	0	0	0	0	2.316
Lösemittel, Lacke, Mutterlaugen in kg	Anz. Abh.	2	1	1	1	5	3	3	2	2	1	1	1	1
	Menge	73	1010	1178	1141	-	-	-	-	1913	957	1000	1035	981
	Summe	146	1010	1178	1141	4773	2394	2394	1596	1913	957	1000	1035	981

Leistungsindikator EFFAS E05-01
Anteil des gesamten Abfalls, der recycelt wird. [Link](#)

Papier und Pappe sowie gemischte Verpackungen werden zu 100 % recycelt. Zu der Weiterverwendung von Elektroschrott, Lösemitteln, Lacken und Mutterlaugen hat Schulten keine Informationen.

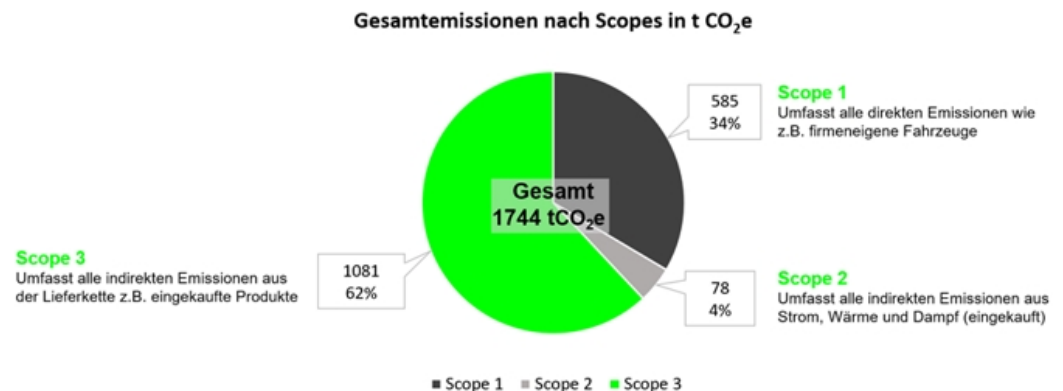
Leistungsindikator EFFAS E01-01
Gesamter Energieverbrauch. [Link](#)

Der Gesamtenergieverbrauch aller Standorte in Form von Strom betrug im Jahr 2022 124.497kWh. Außerdem wurden 239.686 m³ an Erdgas verbraucht.

13. Klimarelevante Emissionen

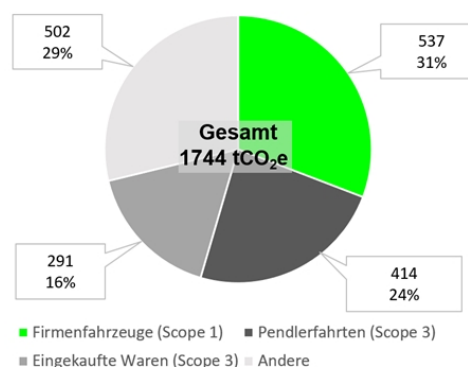
Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Um die wichtigsten Emissionsquellen und größten Herausforderungen für Schulden bezüglich klimarelevanter Emissionen aufzuzeigen, wird im Folgenden der Corporate Carbon Footprint von Schulden aus dem Basisjahr 2020 analysiert. Die Verteilung der Emissionen nach Scopes ist in der folgenden Grafik dargestellt.



Der Großteil der Emissionen von Schulden fällt also entlang der vor- und nachgelagerten Lieferkette an (62% - Scope 3). 34% der Gesamtemissionen liegen im direkten Einflussbereich von Schulden, wie zum Beispiel der eigene Fuhrpark (Scope 1). Die verbliebenen 4% der Gesamtemissionen entstehen indirekt durch den Einkauf von Strom und Wärme (Scope 2). Um die größten Herausforderungen für Schulden genauer zu definieren, zeigt die folgende Grafik die drei relevantesten Emissionsquellen im Vergleich zu den restlichen Emissionen.

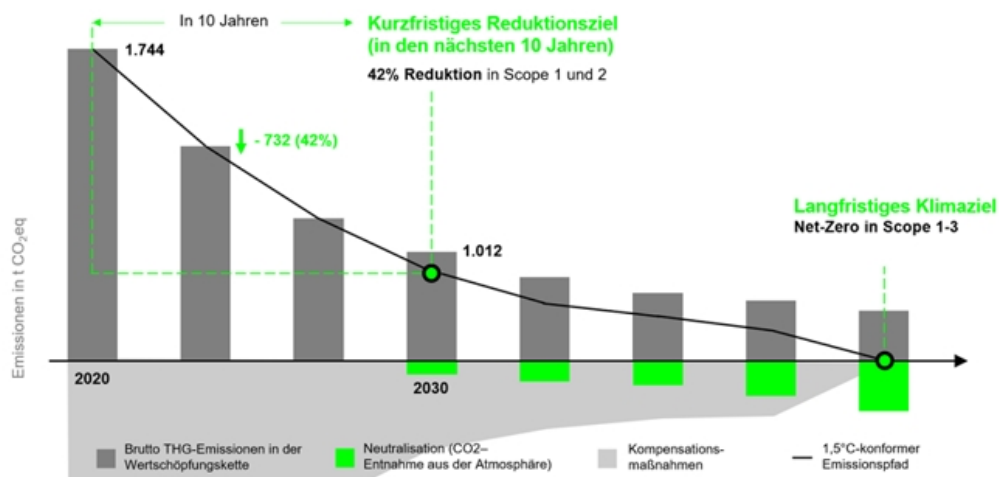
Übersicht der größten THG-Emittenten in t CO₂e



Wie die Grafik zeigt, liegen die wichtigsten Emissionsquellen und damit auch

die zentralen Herausforderungen für Schulten im eigenen Fuhrpark, in den Pendlerfahrten der Mitarbeitenden und in den eingekauften Waren und Dienstleistungen. Gemeinsam machen diese drei Emissionskategorien 71% der Gesamtemissionen aus. Daher fokussiert sich Schulten in der Reduktion insbesondere auf diese drei Emissionsquellen, um einen möglichst großen Impact zu haben. Das übergeordnete Ziel von Schulten ist es, bis 2030 im Vergleich zum Basisjahr 2020 42% der Emissionen einzusparen. Außerdem möchte Schulten mittel- bis langfristig mit Hilfe von Neutralisationsmaßnahmen auf das Net-Zero Ziel hinarbeiten, wie in der folgenden Grafik dargestellt.

Schulten geht auch hier transparent vor. Es wird wahrheitsgemäß über alle Scopes bilanziert.



Die detaillierten Reduktionsziele in den einzelnen Emissionskategorien (im Vergleich zum Basisjahr 2020) und die dazugehörigen Reduktionsmaßnahmen sind in der folgenden Tabelle aufgelistet.

Zielsetzungen - Emissionsreduktionen	Maßnahmen zur Zielerreichung	Zeithorizont
Reduktion der Emissionen aus dem eigenen Fuhrpark um 55%	Umstellung des Fuhrparks zu einer E-Auto Flotte	2030
Reduktion der Emissionen aus Pendlerfahrten um 16%	<ul style="list-style-type: none"> • Subventionierung von ÖPNV-Nutzung • Fahrgemeinschaft in Remscheid initiieren • Fahrradleasingangebote (Jobrad) 	2030
Reduktion der Emissionen aus gekauften Waren und Dienstleistungen um 11%	<ul style="list-style-type: none"> • Lieferantendialoge und -workshops • Reduktion des Verbrauchs von Reinigungsmitteln • Umstieg auf ECO-Reinigungsmittel • Berücksichtigung von Emissionen in der gesamten Beschaffung 	2030
Reduktion der Emissionen aus gekauftem Strom um 100%	<ul style="list-style-type: none"> • Eigenenergiegewinnung durch PV-Anlagen • Grünstrombezug 	2030
Reduktion der Emissionen durch Erdgasnutzung um 40%	<ul style="list-style-type: none"> • Alternative Erdgas für die Gebäudeheizung implementieren 	2030
Reduktion der Emissionen durch Produktionsmittel und Anlagegüter um 10%	<ul style="list-style-type: none"> • Lieferantendialoge und nachhaltige Beschaffung • Interne Wiederverwendung und Reparatur von gebrauchten Maschinen 	2030
Reduktion der Emissionen durch vorge-lagerten Transport und Vertrieb um 40%	<ul style="list-style-type: none"> • Auswahl eines möglichst nachhaltigen Logistikdienstleisters 	2030

Die beschriebenen Ziele und Maßnahmen wurden in dieser Form erst 2022 formuliert und anschließend das Controllingssystem für die Ziele eingerichtet. Alle aufgelisteten Maßnahmen wurden 2022 bereits angestoßen. Da für das Jahr 2023 jedoch noch keine finalen Messungen vorliegen, kann daher bislang nicht über die Fortschritte oder die Erfolge der Maßnahmen berichtet werden.

Die Klimabilanzen von Schulten wurden zusammen mit der Unternehmensberatung Funkelfeuer nach Vorgabe und konform des GHG-Protokolls erstellt und betrachten das gesamte Unternehmen, inklusive aller Standorte und aller Scopes. Es wurde eine umfangreiche Klimastrategie erarbeitet (Reduktionsmaßnahmen siehe Tabelle oben) und ein Klimamanagement im gesamten Unternehmen eingeführt. Alle Mitarbeitenden wurden, sofern sinnvoll, in den Prozess der Datenbeschaffung und -pflege einbezogen. Die Bilanzen werden mit Hilfe der Carbon Management Software Cozero erstellt und die Reduktionsmaßnahmen zukünftig auch über die Software getrackt. Die Einsparung von Emissionen ist inzwischen zu einem

Anliegen fast aller Mitarbeitenden geworden. In der Software sind Emissionsfaktoren aus verschiedenen Datenbanken hinterlegt, um eine genaue Emissionsberechnung zu gewährleisten. Als Basisjahr für alle Reduktionsberechnungen und -ziele werden die Emissionsdaten von 2020 genutzt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator EFFAS E02-01
Gesamte THG-Emissionen (Scope 1, 2, 3). [Link](#)

Für das letzte vollständig bilanzierte Geschäftsjahr 2021: 1.613,48 t CO₂e.

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 Geschäftstätigkeit von Schulten beschränkt sich im Wesentlichen auf Nordrhein-Westfalen und vereinzelt auf andere Bundesländer. Im Ausland ist Schulten nicht tätig. Damit unterliegt Schulten den deutschen Standards für Arbeitnehmerrechte. Schulten beachtet selbstverständlich alle für das Unternehmen geltenden gesetzlichen Vorschriften des Arbeitsrechts, wie zum Beispiel das Arbeitszeitgesetz, das Gleichbehandlungsgesetz oder das Kündigungsschutzgesetz und viele mehr. Außerdem ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz von Schulten nach ISO 45001 zertifiziert. Zusätzlich hat Schulten interne Regeln und Richtlinien definiert, um über die gesetzlichen Anforderungen die Rechte der eigenen Beschäftigten und der Arbeitnehmenden entlang der Wertschöpfungskette zu schützen (siehe Kriterium 6).

Da Nachhaltigkeit bei Schulten zur Unternehmensidentität gehört, fokussieren wir uns nicht auf einzelne Aspekte, sondern setzen das Thema ganzheitlich im Unternehmen um. Unsere Mitarbeitenden nehmen dabei eine zentrale Rolle ein (siehe Kriterium 9).

Durch ihre tägliche Arbeit in den einzelnen Bereichen, tragen unsere Mitarbeitenden wesentlich zur nachhaltigen Wirtschaftsweise des Unternehmens bei. Die Geschäftsführung leitet zusammen mit dem Führungsteam die Nachhaltigkeitstransformation und baut in diesem Team das Nachhaltigkeitsmanagement auf. Wesentliche Aufgaben sind die systematische Beratung, Koordination, Unterstützung und Schulung der Funktionsbereiche zu allen nachhaltigkeitsrelevanten Themen. Ziel ist es, alle Mitarbeitenden zu einer aktiven und eigenverantwortlichen Teilnahme an einer nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens zu motivieren und ihnen das notwendige Wissen und die dafür notwendigen Fähigkeiten zu vermitteln. Eine zusätzliche Experten-/Referentenstelle für die Themen Nachhaltigkeit und Kommunikation ist in Planung.

Die Mitarbeitenden und Auszubildenden werden in die Zielsetzung und Umsetzung aller Nachhaltigkeitsaspekte eingebunden und zur aktiven Mitgestaltung aufgefordert. In den regelmäßig stattfindenden Meetings an allen Standorten hat das Thema Nachhaltigkeit einen festen Tagesordnungspunkt auf der Agenda. Fortschritte, Verbesserungsvorschläge und Probleme werden hier regelmäßig diskutiert. Mit unseren flachen Hierarchien fördern wir Dialog und Kommunikation in alle Richtungen. Unsere Workshops zur Sammlung nachhaltiger Ideen oder auch unser Auszubildendenprojekt „Kommunikation an Reinigungskräfte“ sind Beispiele für die Einbindung unserer Mitarbeitenden in das Nachhaltigkeitsmanagement (siehe Kriterium 9).

Kurz- und langfristige Planungen und Ziele des Unternehmens sowie Maßnahmen und Kennzahlen der Geschäftsentwicklung werden der gesamten Belegschaft durch die Geschäftsführung transparent gemacht. Probleme und Fragestellungen können direkt an die Geschäftsführung herangetragen werden.

Seit 1999 beschäftigt Schulten eine Sozialassistentin, die sich ausschließlich um private, berufliche und arbeitsrechtliche Belange aller Mitarbeitenden kümmert. Die weit überdurchschnittliche Betriebszugehörigkeit bei Schulten gibt Aufschluss über die hohe Mitarbeitenden-Zufriedenheit. Eine Mitarbeiterbefragung, um die Mitarbeitenden-Zufriedenheit anonym abzufragen ist für 2024 geplant.

Bezüglich der Lieferanten hält sich Schulten an einen strengen Verhaltenskodex und interne Richtlinien (siehe Kriterium 6) auf Basis der Vorgaben des Landesinnungsverbandes der Gebäudereinigungsbranche. Dieser Verhaltenskodex gilt nicht nur für unsere Lieferanten und Geschäftspartner, sondern auch für unser Unternehmen selbst.

Sozialverträgliche Arbeitsbedingungen sind neben emissions- und ressourcenschonenden Produkten wichtige Kriterien bei der Lieferantenauswahl. Neben dem Erhalt der Umwelt, gehört für Schulten auch die kontinuierliche Verbesserung von sozialen Strukturen zu den Zielen einer nachhaltigen Entwicklung. So muss uns zukünftig jedes liefernde Unternehmen seine unternehmerische Verantwortung zu Beginn einer Geschäftsbeziehung durch die Unterzeichnung unseres Lieferantenkodex bestätigen. Verfügt das Unternehmen über einen eigenen, gleichwertigen Code of Conduct, akzeptieren wir diesen selbstverständlich ebenfalls. Bei der Beschaffung bevorzugen wir soweit möglich liefernde Unternehmen innerhalb Deutschlands. Zu fast allen Lieferanten pflegen wir langjährige persönliche Kontakte.

Schulten ist überzeugt, die Arbeitnehmerrechte zu einem sehr hohen Grad sicher zu stellen und die Risiken in der Lieferkette kontinuierlich zu minimieren. Deshalb sind darüber hinaus derzeit keine weiteren Zielsetzungen oder Maßnahmen geplant.

Aufgrund der serviceorientierten Geschäftstätigkeiten achtet Schulden stets auf Risiken im Zusammenhang mit Arbeitnehmerrechten. Grundsätzlich ergeben sich für alle Reinigungsdienstleister potentielle Risiken für Arbeitnehmerrechte sowohl im eigenen Unternehmen (insbesondere für die Reinigungskräfte) als auch entlang der Lieferkette. Zu den zentralen Risiken entlang der Wertschöpfungskette gehören zum Beispiel die Nichteinhaltung von Arbeitsgesetzen in der Lieferkette, unsichere Arbeitsbedingungen, oder mangelnder Zugang zu Sozialleistungen. Durch die Einhaltung aller gesetzlichen Vorschriften und die beschriebenen zusätzlichen Maßnahmen (Code of Conduct, Sozialassistenz, Verhaltenskodex für Lieferanten, etc.) sollen sozialverträgliche Arbeitsbedingungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette gefördert werden, um so das Risiken für die Verletzung der Arbeitnehmerrechte zu minimieren.

15. Chancengerechtigkeit

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

Chancengleichheit zu gewährleisten und diskriminierendem Verhalten entgegenzuwirken, gehören zu unseren obersten Prämissen im Umgang mit allen Mitarbeitenden und sind bei Schulden im Handlungsfeld Menschen fest verankert. Alle Führungskräfte haben einen Verhaltenskodex unterzeichnet, in dem sie sich zum korrekten Umgang mit unseren Mitarbeitenden, zu ethischen Grundsätzen und zur Vermeidung von Interessenkonflikten verpflichten.

Wie bereits im vorherigen Abschnitt beschrieben, entlohnen wir unsere Beschäftigten übertariflich und stellen damit eine faire Bezahlung sicher. Dabei unterscheiden wir selbstverständlich nicht nach Geschlecht, sondern achten darauf, dass unsere Mitarbeitenden für die gleiche Tätigkeit die gleiche Vergütung erhalten.

Als Unterzeichner der „Charta der Vielfalt“ verpflichtet sich Schulden außerdem, sich konsequent für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld einzusetzen und Chancengleichheit zu fördern. Schulden schätzt Diversität in der Belegschaft und trifft Personalentscheidungen frei von Vorurteilen über Rasse, Religion, Geschlecht, Alter oder Behinderung. Daher ist bei der Neuanstellung nur wichtig, dass potenzielle Mitarbeitende unsere ethischen Werte vertreten.

In unserem Unternehmen sind derzeit Mitarbeitende aus 72 verschiedenen Nationalitäten beschäftigt. Außerdem haben rund 50% aller Mitarbeitenden einen Migrationshintergrund. Daher hat Schulten als Arbeitgeber auch eine integrative Aufgabe. Um Sprachbarrieren bei unserer Nachhaltigkeitstransformation abzubauen, versenden wir beispielsweise unseren grünen Newsletter in mehreren Sprachen.

Unser bereits seit 2014 ISO-zertifiziertes Arbeitsschutzmanagementsystem gewährleistet sichere und gesunde Arbeitsplätze und sorgt dafür, dass wir unseren Arbeitsschutz kontinuierlich verbessern, um unseren Mitarbeitenden noch bessere Arbeitsbedingungen zu bieten. Konkrete Einzelmaßnahmen für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz unserer Mitarbeitenden sind zum Beispiel: regelmäßige Sicherheitsunterweisung, kostenlose Schutzausrüstung und sichere Anlagen, betriebliche Gesundheitsvorsorge, Wiederkehrgespräche mit erkrankten Mitarbeitenden durch die Sozialassistentin, Sonderkonditionen für Fitnessstudios und vorbeugende Maßnahmen gegen Überarbeitung.

Wie bereits in Kriterium 2 erwähnt, haben wir die Arbeitseinsätze unserer Beschäftigten zu Randzeiten, früh morgens oder spät abends, als ein Problem insbesondere für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf identifiziert. Mit unserem Daytime Cleaning-Angebot haben wir bereits eine erste Lösung für dieses Problem entwickelt, um unseren Mitarbeitenden zukünftig eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Die direkte Interaktion unserer Mitarbeitenden mit unseren Kunden während des Daytime Cleaning-Angebots kann außerdem idealerweise zu einer stärkeren Integration am Arbeitsplatz und einer höheren Wertschätzung führen. Darüber hinaus wollen wir mit einem solchen Angebot auch die Chancengleichheit für Alleinerziehende verbessern. Daher hat Schulten es sich als Ziel gesetzt, das Daytime Cleaning Angebot weiter zu vertiefen.

Für unsere Beschäftigten im administrativen Bereich haben wir die Büroarbeitszeiten flexibilisiert und bieten verschiedene Arbeitszeitmodelle an, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen.

Durch unsere Nachhaltigkeitsworkshops mit der gesamten Belegschaft und das interne Vorschlagswesen wollen wir sicherstellen, dass alle Beschäftigten unabhängig von ihrer Position im Unternehmen die gleiche Chance haben, sich in die Gestaltung unserer Unternehmenszukunft einzusetzen und dazu beizutragen.

Als Ziel für 2024 hat es Schulten sich gesetzt, die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden anonym abzufragen, um eventuelle Probleme in Bezug auf Chancengerechtigkeit, Diskriminierung oder Arbeitssicherheit zu identifizieren.

Das zentrale Ziel von Schulten ist es, Chancengerechtigkeit und Vielfalt im

Unternehmen weiterhin mit den beschriebenen Maßnahmen zu fördern und alle anfallenden Risiken zu minimieren. Da Schulten überzeugt ist, Chancengerechtigkeit und Vielfalt bereits zu einem hohen Grad sicherzustellen, wurden keine zusätzlichen quantifizierbaren Zielwerte festgelegt. Daher kann auch nicht zur Zielerreichung berichtet werden. Allerdings werden die in Kriterium 7 beschriebenen Leistungsindikatoren für das Handlungsfeld „Menschen“ überwacht und sollten sich die Werte der Indikatoren negativ entwickelt, wird Schulten mit Zielsetzungen und Maßnahmen gegensteuern.

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.

Motivierte, zufriedene und damit auch leistungsfähige Mitarbeitende sind unser wichtigster Erfolgsfaktor. Um den Anforderungen unserer Mitarbeitenden gerecht zu werden, ist es unser Ziel, unser Personal durch systematische Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten kontinuierlich und systematisch zu entwickeln. Fortbildung hat nicht nur persönliche und berufliche Vorteile für die angestellten Personen, sondern bringt dem Unternehmen durch qualifizierte Mitarbeitende auch einen klaren Wettbewerbsvorteil. Und letztlich ist ein gutes Angebot an Fort- und Weiterbildung auch eine geeignete Maßnahme, um Fachkräfte zu gewinnen.

Deshalb ist die kontinuierliche Weiterbildung unserer Mitarbeitenden für uns ein zentraler Aspekt der Unternehmensentwicklung, der auch in der Nachhaltigkeitsstrategie im Handlungsfeld Menschen fest verankert ist. Um diese Zielsetzungen zu verfolgen und die Weiterbildung der Mitarbeitenden fest in der Unternehmensstrategie zu verankern, hat Schulten außerdem eine Richtlinie zu Karrieremanagement und Ausbildung definiert. Auf diese Weise stellen wir den hohen Qualitätsanspruch an unsere Leistungen sicher und fördern u.a. die Mitarbeiterbindung und die geringe Fluktuation.

Im vergangenen Jahr (2022) wurde jeder Beschäftigte von Schulten im Durchschnitt ca. 5 Stunden weitergebildet. Außerdem wurden 2022 ca. 34.449 € für externe Mitarbeiterschulungen und ca. 50.100 € für interne Schulungen ausgegeben, was je VZÄ ca. 100 € entspricht. Das Ziel von Schulten ist es in den nächsten Jahren die finanzielle und zeitliche Investition sowie das Schulungsangebot weiter auszubauen.

Allerdings bietet Schulten seinen Mitarbeitenden bereits heute eine Vielzahl von

Schulungen an, um die Beschäftigten weiterzubilden und ihre Qualifikationen zu verbessern. Folgende Schulungsbereiche und Weiterbildungsthemen stehen dabei im Mittelpunkt:

Schulungen und Weiterbildungsworkshops	Schulungsinhalte	Häufigkeit p.a.	Teilnehmeranzahl p.a.
Erstunterweisung	Arbeitsverhalten, Arbeitssicherheit und Umwelt, Einrichtungen und Geräte, Umgang mit Geräten und Maschinen etc.	1	Jede/r Beschäftigte/r
Reinigungsschulung	Grundlagen der Reinigungstechnik, Bodenbelagskunde etc.	Ca. 12	Ca. 120
Schulungen zu Diskriminierung und Belästigung	Schulung gemäß der AGG	Alle 2 Jahre	Ca. 100 +
Nachhaltigkeitsworkshops	Schulten Klimastrategie, Klimabilanz, Entwicklung des Nachhaltigkeitsmanagement, Sensibilisierung und Ideensammlung	4	30-40
Ausbildungsangebote	Förderung der sozialen Kompetenzen und Förderung des Projekt-/Organisationsmanagement, z. B. Studienfahrten, Einsätze in sozialen Einrichtungen, Projekte wie Ausbildungsbotschafter/Azubis an Grundschulen, Erstellung Azubi-Landingpage etc.	Ca. 2	3-12
Experten- und Managementschulungen (Führungsebene)	z.B. Projektmanagement, Qualitätsmanagement, Nachhaltigkeitsmanagement, Mitarbeiterführung etc.	Nach Bedarf – im Schnitt mehrmals p.a.	Nach Bedarf – im Schnitt mehrere Personen p.a.
Azubi-Schulungen	Themenbezogene Schulungen aus den Fachabteilungen Telefonschulung „Botschafter im Blaumann“	2-3 1 1	9 3 3

Im Folgenden werden die zentralen Schulungs- und Weiterbildungsaktivitäten nochmals erläutert.

Bereits mit der **Erstunterweisung** bei Neuanstellungen achten wir darauf, unsere Beschäftigten optimal auf ihren zukünftigen Arbeitsplatz vorzubereiten. Dabei ist es uns wichtig, unsere Mitarbeitenden nicht nur handwerklich zu schulen, sondern ihnen auch die Werte und Leitlinien unseres Unternehmens zu vermitteln und sie so von Beginn an in unsere Unternehmenskultur einzubinden.

Durch die weiteren aufgeführten Schulungen stellen wir sicher, dass alle unsere Beschäftigten fortlaufend weitergebildet werden und ihre Fähigkeiten verbessern können. Dazu haben wir in unserem Unternehmen einen fest angestellten Schulungsleiter, welcher sich um unsere innerbetriebliche Weiterbildung und die kontinuierliche Verbesserung unserer Unterweisungen kümmert. Im Rahmen unserer Klimastrategie legen wir in unseren jährlichen Unterweisungen verstärkt Wert auf die Vermittlung nachhaltiger Reinigungstechniken. Für die Zukunft ist geplant, zusätzliche Weiterbildungen für unsere Green-Clean Angebote anzubieten. Der genaue Zeitplan und Umfang dieser Weiterbildung ist noch nicht festgelegt und richtet sich nach der Umsetzung und der Nachfrage unserer Kunden nach einem solchen Angebot.

Als **Ausbildungsbetrieb** bilden wir seit vielen Jahren in den Bereichen Kauffrau/-mann für Büromanagement und als Gebäudereiniger/in aus. Unsere Auszubildenden erhalten regelmäßige interne sowie externe Weiterbildungen, um ihre sozialen und fachlichen Kompetenzen zu erweitern. Ca. 70 % unserer Auszubildenden werden durchschnittlich von uns im Anschluss an ihre Ausbildung in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen. Es besteht zudem die Möglichkeit einer Weiterbildung als Gebäudereiniger-Meister oder eines dualen Studiums. Hierzu nimmt unser Unternehmen regelmäßig an externen Informationsveranstaltungen wie Messen teil, um neue Auszubildende zu gewinnen.

Im laufenden Jahr 2023 beginnen wir mit der detaillierteren Planung der Weiterbildung auf allen Ebenen sowie einer genauen Zielplanung. Auf Basis der Ergebnisse der für 2024 geplanten Mitarbeiterbefragung, werden zudem weitere Maßnahmen zur Verbesserung des Weiterbildungsangebots definiert werden.

Da jährliche Unterweisungen für alle Mitarbeitenden verpflichtend sind, sehen wir kein wesentliches Risiko, dass sich eine zu starke Fokussierung auf das Tagesgeschäft negativ auf die Qualifizierung unserer Beschäftigten auswirkt. Dennoch sehen wir im Fachkräftemangel eine Herausforderung geeignetes und qualifiziertes Personal zu rekrutieren.

Zusätzliche Maßnahmen zum Gesundheitsschutz und -management der Beschäftigten sind bereits unter Kriterium 14. aufgeführt.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator EFFAS S03-01
Altersstruktur und -verteilung (Anzahl VZÄ nach Altersgruppen).

[Link](#)

< 20 Jahre = 36 MA – 11,10 VZ-Stellen

< 30 Jahre = 300 MA – 111,16 VZ-Stellen
 < 40 Jahre = 441 MA – 131,89 VZ-Stellen
 < 50 Jahre = 695 MA – 220,68 VZ-Stellen
 < 60 Jahre = 766 MA – 254,66 VZ-Stellen
 < 70 Jahre = 315 MA – 100,48 VZ-Stellen
 < 80 Jahre = 49 MA – 10,45 VZ-Stellen
 < 90 Jahre = 6 MA – 0,64 VZ-Stellen

Leistungsindikator EFFAS S10-01

Anteil weiblicher Mitarbeitenden an der Gesamtzahl der Mitarbeitenden. [Link](#)

74%

Leistungsindikator EFFAS S10-02

Anteil weiblicher VZÄ in Führungspositionen im Verhältnis zu gesamten VZÄ in Führungspositionen. [Link](#)

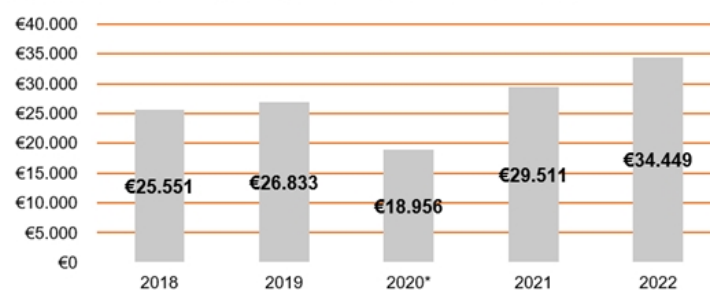
68%

Leistungsindikator EFFAS S02-02

Durchschnittliche Ausgaben für Weiterbildung pro VZÄ pro Jahr. [Link](#)

Gesamte Weiterbildungsausgaben in 2022: Externe Weiterbildung: 34.449 € +
 Interne Weiterbildung: 50.100 €.
 Ausgaben pro VZÄ in 2022: 100,53 €

Aufgewendeter Betrag für externe Mitarbeiterschulungen



* 2020 GERINGERER BETRAG DURCH COVID-19 PANDEMIE

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.

Schulten ist nicht international und in erster Linie im Rheinischen Land und der Umgebung tätig. Alle relevanten Lieferanten stammen aus und produzieren in Europa und größtenteils sogar Deutschland. Damit unterliegt unsere gesamte Wertschöpfungskette den gesetzlichen Anforderungen Deutschlands und der EU zur Einhaltung der Menschenrechte. Darüber hinaus stehen wir in regelmäßigem Austausch mit unseren Lieferanten und haben die Hauptlieferanten in einem Lieferantenfragebogen nach SA 8000-Zertifizierungen und weiteren Zertifizierungen zur Einhaltung der Menschenrechte befragt. Zusätzlich hat Schulten einen Verhaltenskodex für Lieferanten ausgearbeitet. Mit Unterzeichnung des Lieferantenkodex garantieren die Lieferanten, dass keine Menschenrechtsverletzungen entlang der Lieferkette entstehen. Durch diese Maßnahmen versucht Schulten das Risiko für Menschenrechtsverletzungen entlang der Lieferkette zu minimieren.

Außerdem verpflichtet sich jede Führungskraft mit der Unterzeichnung des Schulten Code of Conduct bei Eintritt in das Unternehmen zu einem fairen Umgang mit allen Mitarbeitenden. Unser zertifiziertes Arbeitsschutzmanagement sorgt darüber hinaus für eine kontinuierliche Verbesserung der Arbeitssituation. Sollte es dennoch zu Situationen kommen, in denen sich Mitarbeitende benachteiligt oder unwürdig behandelt fühlen, können sich alle Beschäftigten vertraulich an unsere Sozialassistentin wenden. Die neu ausgearbeitete interne Richtlinie zu Arbeitsbedingungen und Menschenrechten hilft Schulten dabei, die Standards für gute Arbeitsbedingungen und die Achtung der Menschenrechte fest im Unternehmen zu verankern.

Das Ziel von Schulten ist es, die vollständige Einhaltung der Menschenrechte entlang der Wertschöpfungskette zu gewährleisten. **Im Zuge dieser Bestrebungen hat Schulten es sich zum Ziel gesetzt die Einhaltung der Menschenrechte entlang der Lieferkette genauer zu prüfen. Bis 2025 sollen daher 100% aller Lieferanten mit Hilfe des Lieferantenfragebogen und des Lieferantenkodex zur Einhaltung der Menschenrechte befragt werden.** Zur Zielerreichung kann insofern berichtet werden, als dass Schulten weder in der Gegenwart noch in der Vergangenheit Fälle von Menschenrechtsverletzungen bekannt sind. Risiken für die Menschenrechte entstehen durch die Geschäftstätigkeit von Schulten durch die Lieferkette und

die Arbeitsbedingungen bei Schulten selbst. Durch die aufgeführten Maßnahmen arbeitet Schulten aktiv daran, jegliche Formen der Menschenrechtsverletzungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu verhindern.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator EFFAS S07-02 II
Prozentsätze alle Einrichtungen, die nach SA 8000 zertifiziert sind. [Link](#)

Da wir in der Region Nordrhein-Westfalen tätig sind und sich unsere gesamte Wertschöpfungskette in Deutschland befindet, unterliegen alle unsere Partner dem deutschen bzw. europäischen Recht, das die Einhaltung der SA 8000-Kriterien gewährleistet.

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.

Für Schulten ist der Beitrag zum Gemeinwesen nicht nur ein Nebenaspekt der Geschäftstätigkeit, sondern tief im Unternehmen verwurzelt. „Wir lassen unsere Heimat glänzen“ ist der Markenkern von Schulten, die Triebfeder für das unternehmerische Handeln und fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Die nachhaltige Entwicklung unserer Region ist daher ein übergeordnetes Ziel, bei dem wir als Vorbild und Inspirator für Gesellschaft, Kunden und andere Unternehmen wirken wollen. Über das Kerngeschäft hinaus möchte Schulten auch andere Unternehmen in der Region zu einer nachhaltigen Transformation motivieren und Sie auf diesem Weg unterstützen.

Seit unserer Gründung fühlen wir uns unserer Heimat eng verbunden und engagieren uns für das Gemeinwohl im Bergischen Land mit vielfältigen Projekten zur Förderung sozialer, kultureller und ökologischer Belange. Dazu gehören die finanzielle Unterstützung des Bürgerbusses als Ergänzung zum regulären ÖPNV, unsere Spenden an den Verein Lichtblick e.V. in Remscheid und unser Weihnachtsprojekt, bei dem wir Einkaufsstützen mit Lebensmitteln an

bedürftige Familien verteilen. Darüber hinaus unterstützen und fördern wir Vereine in der Region als lokale Werbepartner.

Unser Engagement in der Region geht jedoch über eine rein monetäre Unterstützung hinaus. Zum Beispiel engagiert sich Schulten in dem Remscheider Think Tank für Klimainnovationen „Future Cleantech Architects“ (FCA), um gemeinsam an nachhaltiger Zukunft zu arbeiten. Schulten Geschäftsführer Oliver Knedlich ist darüber hinaus ehrenamtlich in der Gebäudereiniger-Innung Remscheid/Solingen aktiv, wo er 2012 zum Obermeister gewählt wurde. Er übernahm dieses Amt von unserem geschäftsführenden Gesellschafter Peter Schulten, der zuvor 21 Jahre als Obermeister der Innung tätig war.

Zusätzlich evaluiert Schulten derzeit verschiedene Möglichkeiten, die eigenen Emissionen zu neutralisieren, um so zum globalen 1,5°C-Ziel beizutragen. Schulten ist sich jedoch der Komplexität und den Risiken des Kompensationsmarktes bewusst und hat sich daher entschlossen, mögliche Projekte sorgfältig zu beurteilen, bevor Entscheidungen getroffen werden.

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.

Schulten betreibt keine Lobbyarbeit und ist parteipolitisch neutral, d.h. Schulten finanziert auch keine politischen Parteien. Allerdings engagiert sich Schulten in folgenden Verbänden, ohne dabei politische Einflussnahme auszuüben:

- Wirtschaftsunioren
- Gebäudereiniger-Innung Remscheid/Solingen
- Landesinnungsverband
- Bundesinnungsverband
- Europäische Forschungsgemeinschaft Reinigungs- und Hygienetechnologie e.V.

Aktuell relevante Gesetzgebungsverfahren für Schulten sind das Lieferkettensorgfaltspflichtgesetz und die CSRD-Berichtspflicht. Diese Gesetzgebungen sind relevant, da verschärfte Gesetzgebungen im Bereich der

Nachhaltigkeit Einfluss auf die Nachhaltigkeitsstrategie von Schulten haben können. Darüber hinaus ist die Anhebung des bundesweiten Mindestlohns auf 12€ relevant. Die Bezahlung von Schulten liegt bereits heute über dem Mindestlohn. Da aber einige Wettbewerber Mindestlohn zahlen und dadurch zu niedrigeren Kosten anbieten können, wird die geplante Erhöhung Schulten zugutekommen und den Preisnachteil mindern.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator EFFAS G01-01

Zahlungen an politische Parteien in Prozent vom Gesamtumsatz.

[Link](#)

Es wurden keine Zahlungen an politische Parteien geleistet.

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.

Schulten hält alle für das Unternehmen relevanten gesetzlichen Vorgaben auf europäischer wie nationaler Ebene ein. Somit sind selbstverständlich alle unsere Beschäftigten verpflichtet, alle rechtsverbindlichen Publikationen der EU, des Bundes und des Landes Nordrhein-Westfalen zu beachten. Entsprechend der ISO-zertifizierten Managementsysteme hat Schulten sich außerdem zur Rechtskonformität und Einhaltung von Richtlinien verpflichtet. In jährlichen externen Audits werden unsere Managementsysteme nach ISO 9001, ISO 45001 und ISO 14001 geprüft. Außerdem hat Schulten selbst mehrere interne Richtlinien definiert, um Nachhaltigkeit zu gewährleisten und widerrechtliches Verhalten im Unternehmen zu verhindern (siehe Kriterium 6). **Das zentrale Ziel von Schulten ist es weiterhin alle geltenden und bindenden Verpflichtungen einzuhalten, um so das Risiko für rechtswidriges Verhalten zu minimieren.**

Durch Mitgliedschaften in Institutionen wie der Landes- und Bundesinnung werden wir zudem regelmäßig über branchenspezifische gesetzliche Änderungen informiert. Somit ist Schulten bezüglich gesetztes- und

richtlinienkonformem Verhalten auf dem neuesten Stand und kann frühzeitig Maßnahmen ergreifen, um die Gesetze und Richtlinien umsetzen.

Schulten hat außerdem einen Compliance Beauftragten, welcher Compliance Risiken frühzeitig erkennen soll und in Zusammenarbeit mit der Führungsebene entsprechende Maßnahmen ergreift. Zusätzlich unterzeichnen, wie in Kriterium 17 erläutert, alle Führungskräfte bei Einstellung einen Verhaltenskodex, der sie zur Einhaltung der geltenden Gesetze und unternehmensinternen Richtlinien verpflichtet. Außerdem erhalten alle neuen Mitarbeitenden bei Einstellung und Unterzeichnung des Arbeitsvertrages eine Unterweisung, die sie für gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten im Unternehmen sensibilisiert. Diese Punkte werden bei den jährlichen Unterweisungen unserer Mitarbeitenden erneut aufgegriffen und aktualisiert.

Um Korruption vorzubeugen und somit ein gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten in unserem Unternehmen sicherzustellen, gilt in sensiblen Bereichen das Vier-Augen-Prinzip, welches verbindlich festgelegt ist. Zum Beispiel bei der Wahl eines neuen Lieferanten dürfen Entscheidungen nicht allein getroffen werden. Außerdem müssen vor der Wahl eines neuen Lieferanten Vergleichsangebote eingeholt und vorgelegt werden. Zusätzlich muss für Transaktionen ab einem Wert über 50€ eine Genehmigung des Vorgesetzten eingeholt werden.

Da wir das Risiko von gesetzes- und richtlinienwidrigem Verhalten im Unternehmen aufgrund unserer Systeme und bereits getroffenen Strategien als eher gering einschätzen, haben wir uns im Rahmen unserer Nachhaltigkeitstransformation bisher keine weiteren konkreten Maßnahmen bezüglich gesetzes- und richtlinienkonformen Verhaltens gesetzt. **Deshalb wurden bislang auch keine konkreten Ziele für diesen Bereich definiert.** Schulten ist sich aber potenzieller Risiken bewusst und wird sich in den kommenden Jahren weiter intensiv mit diesem Bereich auseinandersetzen und wenn nötig zusätzliche Maßnahmen und entsprechende Zielsetzungen beschließen. **Die zentralen Risiken die Schulten identifiziert hat und in diesem Zusammenhang berücksichtigt, sind Bestechung, Verstöße gegen Antikorruptionsgesetze, Missbrauch von Geschäftsinformationen, und der Verstoß gegen Datenschutzbestimmungen.**

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator EFFAS V01-01

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

[Link](#)

Es gab keine Ausgaben und Strafen nach Klagen und Prozessen wegen

wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- und Monopolverstößen.

Leistungsindikator EFFAS V02-01
Prozent vom Umsatz in Regionen mit einem Transparency
International Corruption Index unter 60. [Link](#)

Da die gesamte Wertschöpfung und alle Dienstleistungen in Deutschland stattfinden, erzielen wir keine Umsätze in Regionen mit einem Wert unter 60 auf dem Transparency International Corruption Index.