



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2023

Paul Schulten GmbH & Co. KG

Leistungsindikatoren-Set

EFFAS

Kontakt

-

Nachhaltigkeitsbeauftragte
Franziska Hein

Nordstraße 38
42853 Remscheid
Deutschland

02191466290
02191466136
f.hein@schulten.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

EFFAS

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

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. 1952 erweiterten wir unser Angebot auf Unterhaltsreinigungen, 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 unser Angebot kontinuierlich weiterentwickelt, so dass wir heute ein breit aufgestellter Gebäudereinigungsdienstleister sind. Für unsere Kunden bieten wir unter anderem Unterhalts-, Spezial-, Glas-, Rahmen- und Fassadenreinigung an.

Mit rund 2.600 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 mit stets höchster Qualität an. Unsere Leistungen als Meisterbetrieb sind seit langem 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 noch nicht nach dem CSR-RUG 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 erfolgreicherer 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 wesentlichen 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).

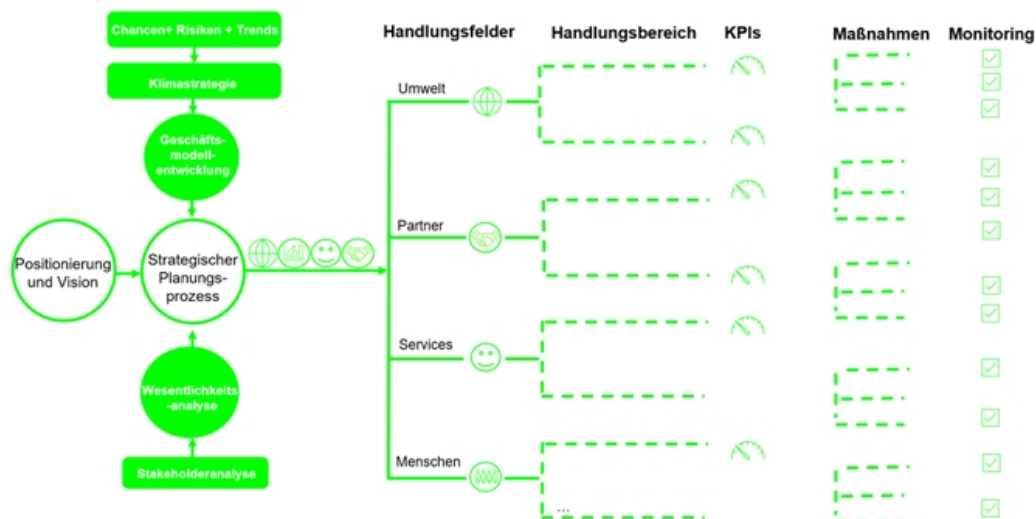
Im Handlungsfeld **Services** fokussieren wir uns auf die Bereiche Nachhaltige Reinigungsservices, Qualität, Kundenzentrierung und Klimainspiration der Kunden. In mehreren Geschäftsmodellworkshops wurden die Grundlagen für die Integration aller Nachhaltigkeitsaspekte in das Kerngeschäft erarbeitet und 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 (Verwaltung - 11,74 Jahre und gewerblicher Bereich – 5,16 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 Kunden- und Lieferantenunternehmen 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 und Informationsveranstaltungen zum Thema Nachhaltigkeit 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, welches 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	2009	Ja
ISO 9001 Qualitätsmanagement	Qualitätsmanagementsystem zur kontinuierlichen Optimierung von Prozessen, um die Unternehmensleistung zu verbessern	1998	Ja
ISO 45001 Arbeitsschutzmanagement	Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	2014	Ja
DIN EN 16247 Energieaudit	Untersuchung, ob die Anforderungen des Gesetzes (EDL-G) umgesetzt werden	2015	Ja
Ecovadis Rating	Rating zur Bewertung des Umweltmanagement von Schulten Aktualisierung	2019 2023	Ja Ja
GHG-Protokoll	Bilanzierungsstandard, der als Basis für die Erstellung der Klimabilanz und die Einführung eines Klimamanagements von Schulten genutzt wird	2022	Nein
Sustainable Development Goals	Schulten orientiert sich an den Nachhaltigkeitszielen der SDGs (siehe Kriterium 3.)	2022	Nein
Charta der Vielfalt	Schulten ist Unterzeichner der Charta der Vielfalt und fördert ein vielfältiges, wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld	2023	Nein
DNK Reporting Standard	Schulten berichtet nach den Anforderungen des DNK, Inklusive EFFAS-Leistungsindikatoren	2023	Nein
UN Global Compact	Schulten orientiert sich an den 10 Prinzipien des UN Global Compact.	2023	Nein

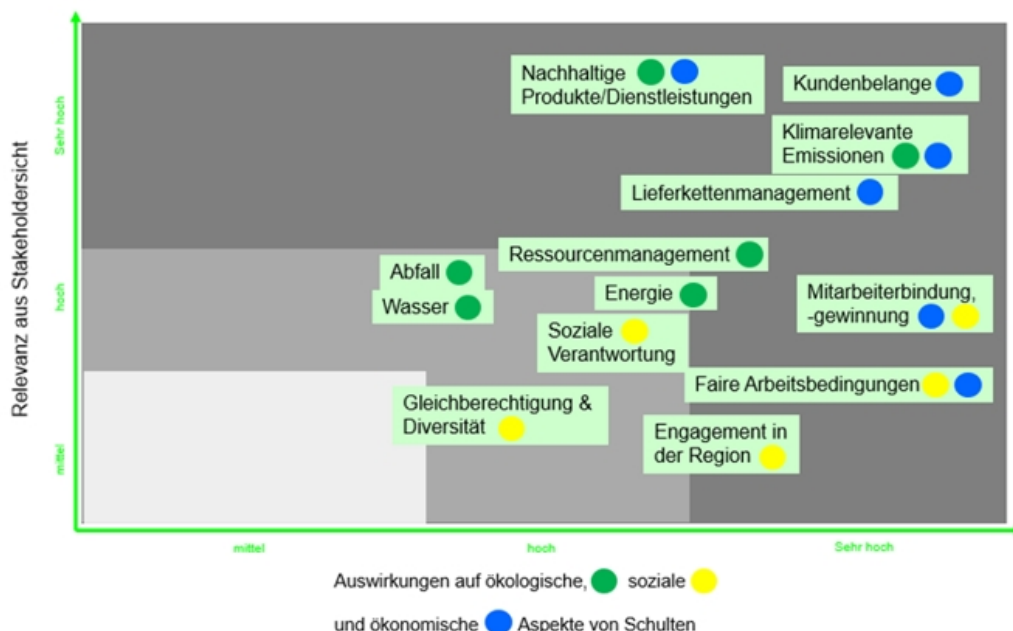
2. Wesentlichkeit

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 Schulten 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 soziale Aspekte wesentlich für Schulten
- 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.



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 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 – Energiededuktion 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, verdeutlichen 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 im 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-Anlagen)
- 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 in 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 Chancen-orientierten 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 Lern-Reise begeben, in dem ehrlichen und ehrgeizigen 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 Schulten, 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 Schulten der nachhaltigste Gebäudereiniger der Region werden, die erarbeitete Nachhaltigkeitsstrategie bis Ende 2024 umsetzen und so das eigene Nachhaltigkeitsmanagement aufbauen. Außerdem hat Schulten vor, über die eigenen Maßnahmen, Erfolge, sowie positiven und negativen Erfahrungen offen zu kommunizieren, um so andere Unternehmen von der Nachhaltigkeitstransformation von Schulten lernen zu lassen.

Zusätzlich hat Schulten zu in 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 Schulten das **Netto-Null Ziel bis 2035**, auf Basis der erarbeiteten Klimastrategie. Um dieses Ziel zu erreichen hat Schulten 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 PV-Anlagen und die Umstellung auf die ausschließliche Verwendung von **Grünstrom**. Hierbei ist zu erwähnen, dass unsere Hauptverwaltung in Remscheid und unsere Niederlassung in Hilden bereits zu 100% mit Ökostrom versorgt werden. Ein weiteres zentrales Ziel von Schulten im Handlungsfelds 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 es das zentrale Ziel von Schulten gewesen, ab Ende 2023 Neukunden nur noch die **nachhaltigen Reinigungsdienstleistungen** anzubieten und auch Bestandskunden von den nachhaltigen Services zu überzeugen. Damit sollte das Leistungsangebot schrittweise auf ein ausschließlich **nachhaltiges Geschäftsmodell** umgestellt werden. Das mittelfristig hochpriorisierte Ziel, die nachhaltige Reinigungsleistung „Green Clean“ weiterzuentwickeln und zu vertreiben, konnte 2023 erfolgreich umgesetzt werden.

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

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 gehört die Wahrung von **Arbeitnehmerrechten, Chancengerechtigkeit, Arbeitssicherheit, Diversität** u.v.m. (siehe Kriterien 14-16). Um dem Ausdruck zu verleihen, hat Schulten im Jahr 2023 die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

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 aufgehangen, 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 Schulten
 SDG 3 Gesundheit und Wohlergehen	Durch das zertifizierte Arbeitsschutzmanagement und den Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden trägt Schulten zum SDG 3 bei.

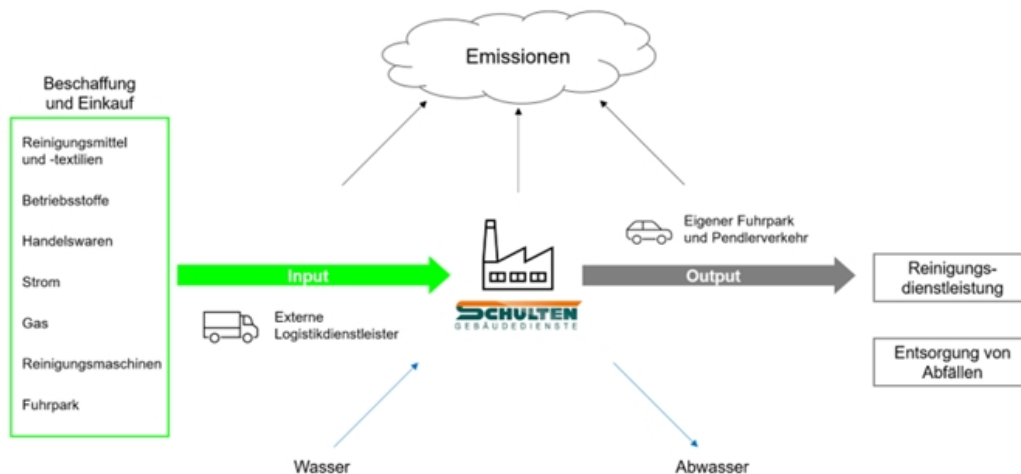
 SDG 4 Hochwertige Bildung	Durch seine Ausbildungs- und Weiterbildungsleistung für die eigenen Azubis und Mitarbeitenden, trägt Schulten zu Ziel 4 bei.
 SDG 5 Geschlechtergleichheit	Das Engagement im Rahmen der Charta der Vielfalt und die Personalpolitik von Schulten sind auf Chancengleichheit ausgerichtet.
 SDG 8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum	Schulten wirtschaftet verantwortlich und stellt sicher, dass seine Arbeit menschenwürdig ist. Außerdem trägt die Förderung von Nachhaltigkeit auch bei unseren 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 mit der gesamten integrierten Nachhaltigkeitsstrategie untermauert.
 SDG 12 Nachhaltige/r Konsum und Produktion	Der nachhaltige Einkauf und die nachhaltigen Dienstleistungen von Schulten leisten einen Beitrag zum nachhaltigen Konsum.
 SDG 13 Maßnahmen zum Klimaschutz	Die ambitionierten Klimaziele und Reduktionsmaßnahmen von Schulten leisten einen Beitrag für den Klimaschutz und somit Ziel 13.

Schulten plant allerdings das Alignment zwischen den SDGs und der eigenen Nachhaltigkeitsstrategie in 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 Schulten um einen nachhaltigen Wertschöpfungsprozess, von der Beschaffung bis zur Erbringung der Dienstleistung. Als reiner Dienstleister ist die Wertschöpfungskette von Schulten 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	- 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 - Durchführung der Risikoanalyse (LkSG), um Kenntnis über die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken entlang der Lieferkette zu erlangen - 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	Umstieg auf nachhaltigere Logistkdienstleister, um Emissionen zu vermeiden	Ja
Eigener Fuhrpark (für Vertrieb und Dienstleistung)	Schrittweiser Umstieg auf E-Auto Flotte, um die Emissionen des Fuhrparks zu reduzieren	Ja
Pendlerverkehr	Förderung von ÖPNV, Jobrädern und Fahrgemeinschaften, um Emissionen zu reduzieren	Ja
Dienstleistung	Die sozialen und ökologischen Auswirkungen der Dienstleistung sind im Detail in Kriterium 10 aufgeführt	Ja
Entsorgung und Wasserverbrauch	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.

Schulten geht mit allen Lieferanten und Geschäftspartnern in den offenen Dialog, 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. Teil des Teams ist neben unserer Managementbeauftragten u.a. auch unsere Nachhaltigkeitsbeauftragte, die seit Juli 2023 bei Schulten beschäftigt ist. Zu ihren wichtigsten Aufgaben gehört sowohl die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten als auch die interne und externe Kommunikation unserer Nachhaltigkeitsmaßnahmen und -ziele.

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
- Umweltrichtlinie
- Richtlinie zu Karrieremanagement und Ausbildung
- Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie (nach dem LkSG)

Standards

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

Prozesse

- Regelmäßige Fortschrittsbesprechung aller Nachhaltigkeitsmaßnahmen auf dem wöchentlich stattfindenden Jour-Fix Meeting
- Regelmäßiger strukturierter Erfahrungsaustausch
- Regelmäßige interne Nachhaltigkeitsschulungen und -workshops 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)

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. Somit wurden unsere Richtlinien erst im Jahr 2023 aktualisiert und erweitert. 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	KPI 2023
Umwelt	Emissionen	Jährliche Gesamtemissionen (Scope 1-3)	1.384,2 t CO ₂ e
		Emissionen Scope 1	500,88 t CO ₂ e
		Emissionen Scope 2	39,53 t CO ₂ e
		Vor- und nachgelagerte Scope 3-Emissionen	843,79 t CO ₂ e
	Mobilität	Gesamtemissionen des Fuhrparks	448,97 tCO ₂ e
		Anteil der Elektrofahrzeuge in der eigenen Flotte	23 %
		Gesamtemissionen der Pendelfahrten	407,05 t CO ₂ e
	Abfall	Gesamtgewicht an Abfall in Kundenobjekten	43.400,80 kg
		Gesamtgewicht der verwerteten Abfallmenge	s. S. 21
	Energie	Stromverbrauch in den eigenen Gebäuden	s. S. 21
		Gasverbrauch in den eigenen Gebäuden	s. S. 21
	Reinigungsmittel	Anteil des Jahresumsatzes für ECO-Reinigungsmittel	58,66 %
		Emissionen aus dem Einkauf von Reinigungsprodukten und -materialien	285,25 t CO ₂ e
		Anteil der Reinigungsmittel mit Gefahrstoffen	27,98 %
	Wasser	Wasserverbrauch	s. S. 21
Services	Nachhaltige Reinigungsleistung	Anteil der Kunden, die das nachhaltige Leistungsangebot in Anspruch nehmen	100 %
		Anzahl der jährlichen Neukunden für die nachhaltige Reinigungsleistung	209
	Nachhaltigkeitsbudget	Budget für die Nachhaltigkeitsentwicklung	87.321,77 €
	Qualitätskennzahl	Anzahl der Kündigungen	165
		Anzahl der Reklamationen	327
Partner	Lieferanten	Anteil der Lieferanten, die auf ESG-Kriterien abgefragt/bewertet/auditert wurden	3,16 %

		Anteil der Lieferanten, welche sich an den Verhaltenskodex halten	100 %
		Anteil der Lieferanten, die mit in die Risikoanalyse (nach dem LkSG) einbezogen wurden	100 %
		Anteil der Lieferanten mit Verträgen, die Klauseln zu Umwelt-, Arbeits-, und Menschenrechtsanforderungen enthalten	0 (Details, s. S. 11)
	Innovation	Anzahl der Reinigungsroboter im Einsatz	14
	Verbandskooperationen	Anzahl der Mitgliedschaften in Nachhaltigkeitsverbänden	2
Menschen	Sicherheit	Anzahl der Arbeitsverletzungen und -unfälle	53
		Anteil der Belegschaft an allen Standorten, die durch einen formellen Arbeitsschutzausschuss vertreten werden	100 %
		Anteil der Mitarbeitenden, die eine Datenschutzschulung erhalten haben	100 %
		Anzahl der Datenschutzverletzungen	0
		Arbeitsunfall-Schwerequote	0,32
		Verletzungen im Büro	0
	Chancengleichheit	Anteil der Mitarbeitenden, die eine AGG-Schulung erhalten haben	100
		Frauenquote in Managementpositionen	69,83 %
		Anteil verschiedener Nationalitäten (Diversity)	72
		Anzahl der Berichte mittels Whistleblowerverfahren	1
		Anzahl der Fälle von Diskriminierung und/oder Belästigung	0
		Gesamtanzahl der Mitarbeitenden, die einer Minderheit angehören	91
		Gesamtzahl der Mitarbeitenden in Managementpositionen, die einer Minderheit angehören	5
	Weiterbildung	Ausgaben für externe Weiterbildung	51.796,07 €
		Anteil der Objektleitungen und Verwaltungsmitarbeitenden, die eine regelmäßige Leistungsbeurteilung und einen Entwicklungsplan erhalten	100 %
		Anteil der Mitarbeitenden, die an den Nachhaltigkeitsschulungen und -	100 %

	workshops teilgenommen haben	
	Anteil der Mitarbeitenden, die Karriere- oder qualifikationsbezogene Schulungen erhalten haben	100 %
	Anzahl der Schulungen für Auszubildende	4
	Anzahl der Projekte/Offensiven für Auszubildende	2

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. 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. Schulten hat es sich zum Ziel gesetzt, bis 2024 mit Hilfe des Fragebogens alle weiteren Lieferanten nach ESG-Kriterien zu bewerten. Aufgrund davon, dass Schulten ab 2024 zur Erfüllung der Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes verpflichtet ist, wurde der Fragebogen an die Anforderungen des LkSGs angepasst. Dieser wird an Lieferanten versendet, bei denen Schulten in der Risikoanalyse ein mittleres bzw. hohes Risiko identifiziert.

Leistungsindikator EFFAS S06-02

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

Schulten selbst führt keine Auditierung beim Lieferanten durch. Allerdings sind 81 % der 21 Hauptlieferanten 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 ist 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.

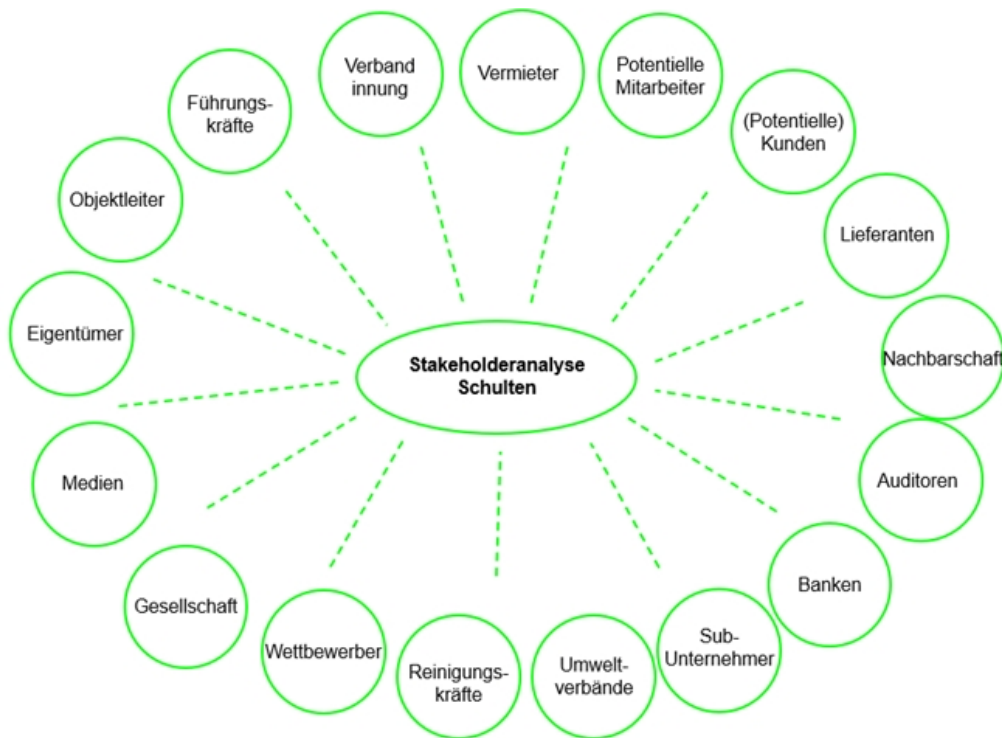
Um den Beitrag der Mitarbeitenden trotzdem zu fördern, wurde auf allen Ebenen ein niedrigschwelliges Vorschlagswesen eingerichtet, durch das jederzeit Verbesserungsvorschläge eingereicht werden können. Die Geschäftsführung begrüßt jeden Beitrag zum Thema und prüft derzeit, inwieweit Nachhaltigkeitsideen 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 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. Zusätzlich existiert das sogenannte „Ideenblatt“, worüber die Mitarbeitenden ihre Ideen mitteilen können, die bspw. zu mehr Nachhaltigkeit und/oder einem besseren Umwelt- und Ethikverständnis führen. 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. Das Projekt besteht daraus, dass unsere Auszubildenden gemeinsam mit dem Nachhaltigkeitsteam Videos produzieren, welche Tipps und Tricks für eine nachhaltige Reinigung vermitteln. Hierzu gehört beispielsweise die stromsparende Reinigung, Trockenreinigung, die richtige Dosierung von Reinigungsmitteln und viele weitere umweltfreundliche Praktiken. Durch diese Videos sollen die Reinigungskräfte nicht nur informiert, sondern auch motiviert werden, aktiv zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele beizutragen. Im Jahr 2023 wurden bereits einige Videos produziert, und für das Jahr 2024 sind weitere Produktionen geplant. Zusätzliche Informationen über nachhaltige Erfolge und Maßnahmen von Schulden, können alle Mitarbeitenden dem Green-Newsletter entnehmen, welcher alle zwei Monate versendet wird. Die interne Mitarbeiterplattform „TeAM“ trägt ebenfalls zu einer nachhaltigen Entwicklung bei Schulden bei. Über die Plattform können die Verwaltungsmitarbeitenden untereinander kommunizieren, ob Bedarf an Materialien besteht, die ein Kollege oder eine Kollegin nicht mehr benötigt. So können Materialien gespart und Emissionen gesenkt werden.

Partner und Lieferanten: Da Schulden 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 hatte Schulden sich das Ziel gesetzt, bis 2023 verschiedenen Nachhaltigkeitsverbänden beizutreten, um das interne Nachhaltigkeitswissen zu stärken und den Dialog mit anderen Unternehmen zu fördern. Diese Zielsetzung wurde erfolgreich umgesetzt, indem sich Schulden im Jahr 2023 zwei Nachhaltigkeitsverbänden angeschlossen hat. Zu diesen Verbänden zählt zum einen B.A.U.M. e. V., ein Netzwerk für nachhaltiges Wirtschaften in Deutschland. B.A.U.M. (Bundesdeutscher Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management) fördert den Austausch von Best Practices und unterstützt Unternehmen bei der Integration nachhaltiger Prinzipien in ihre Geschäftspraktiken. Zum anderen ist Schulden Unterstützer des UN Global Compacts, einer Initiative der Vereinten Nationen, die Unternehmen dazu ermutigt, universelle Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung zu befolgen. Der UN Global Compact bietet eine Plattform für Unternehmen, um ihre Bemühungen im Bereich der nachhaltigen Entwicklung zu teilen, voneinander zu lernen und gemeinsam an globalen Herausforderungen zu arbeiten. Durch den Beitritt zu diesen beiden bekannten Verbänden unterstreicht Schulden sein Engagement für eine nachhaltige Unternehmensführung und den Aufbau von Partnerschaften, um gemeinsam positive Veränderungen voranzutreiben. Dies

möchte Schulden auch 2024 so fortsetzen. So ist bspw. geplant, dem ZN³ Nachhaltigkeitskreis beizutreten. Hierbei handelt es sich um ein lokales Netzwerk im bergischen Städtedreieck.

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 potenzielle 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 2025 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.

Unser Engagement lässt sich für alle Anspruchsgruppen anhand unserer EcoVadis Gold Bewertung im Jahr 2023 erkennen. Dieser Erfolg wurde sowohl intern, als auch extern kommuniziert, sodass alle Stakeholder einen Einblick in unsere Errungenschaften im Bereich der Nachhaltigkeit haben.

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 Schulten sind die Reinigungsdienstleistungen in Kundenobjekten. Im Folgenden sind die wesentlichen Aspekte dieser Reinigungsdienstleistung und deren soziale und ökologische 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	• 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 2023 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 ökologischen 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 hochwertige, ressourcenschonende und emissionsarme Produkte. Dazu gehören Reinigungsmittel, aber auch Reinigungstextilien, Maschinen und der Fuhrpark. Hochwertige Roboter bspw. bieten neben den ökologischen Vorteilen, auch ökonomische, da diese eine längere Lebensdauer versprechen.

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](#)

Da wir kein produzierendes Unternehmen, sondern ein Dienstleister sind, und somit nicht in die Entwicklung von nachhaltigen Produkten investieren, definieren wir diesen Punkt evtl. anders als andere Unternehmen. Im Jahr 2023 hat Schulten 87.322€ in den Bereich Nachhaltigkeit investiert. Die Summe setzt sich zusammen aus allen Investitionen, die über die Kostenstelle Nachhaltigkeit laufen. Dazu gehören u.a. Kosten für EcoVadis, Funkelfeuer, aber auch Schulungen für unsere Nachhaltigkeitsbeauftragte.

Dazu kommen weitere Investitionen in ESG-relevante Bereiche, wie z.B. das Leasing von Elektrofahrzeugen und die Anschaffung der dazugehörigen Ladeinfrastruktur. Im Jahr 2023 wurden in diese beiden Bereiche zusätzlich ca. 160.000€ investiert.

Insgesamt sind demnach ca. 250.000€ in ESG-relevante Bereiche geflossen. Ausgenommen ist bspw. die Wärmepumpe, da diese noch nicht vollständig bezahlt und somit bilanziert wurde.

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 2023 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 2023 ist in der folgenden Tabelle dargestellt.

Wesentliche Ressourcen	Einheit	Umfang
Kraftstoffverbrauch (Diesel)	in Liter	122.758
Kraftstoffverbrauch (Benzin)	in Liter	43.593
Stromverbrauch Ladesäulen N38	in kwh	23.664
Stromverbrauch	in kWh	161.382
Anteil Ökostrom	in kWh	72.278
Erdgasverbrauch	in kwh	260.528
Wasserverbrauch	in m ³	754
Abfall - Papier und Pappe	in m ³	128
Abfall - gemischte Verpackungen	in m ³	130
Abfall - Elektroschrott	in kg	2.000
Abfall – Lösemittel, Lacke, Mutter-Laugen	in kg	1.703
Materialverbrauch (Plastik)	in kg	47.347

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	• Eigene PV-Anlagen • Effiziente und smarte Beleuchtungssysteme • Steckdosenleisten • Mitarbeitersensibilisierung	2025
Stromverbrauch im Reinigungsprozess um 20% senken	• Daytime Cleaning • Energieeffiziente Reinigungsgeräte • Reinigungsgeräte nach der Nutzung sofort ausschalten • Mitarbeitersensibilisierung	2025
Kraftstoffverbrauch deutlich senken mit mind. 50% Elektrofahrzeugen (heute 23%)	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%	• Digitalisierung von Prozessen • Bündelung von Bestellungen • Wiederverwendbare Büromaterialien	2025
Wasserverbrauch um 20% senken	• Trockenreinigung • Nutzung wassersparender Technologien (z.B. für die Waschmaschinen)	2025
Verbrauch von Reinigungschemie um 20% senken	• 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	• Reinigungsrobotik zur Reduzierung des Einsatzes von Reinigungstextilien • Qualitativ hochwertige Kleidung • Interne Wiederverwendung von Kleidung und Reinigungstextilien • Lange wiederverwendbare Putztücher	2025

2023 haben wir bereits folgendes erreicht:

Zielsetzung	Zwischenstand 2023
Stromverbrauch in Verwaltungsgebäuden um 20% senken	Um 28,41% gestiegen – aufgrund der steigenden Anzahl an E-Fahrzeugen
Kraftstoffverbrauch deutlich senken mit mind. 50% Elektrofahrzeugen	Heute 23% Elektrofahrzeuge
Kraftstoffverbrauch um 55% senken	Um 15,57% gesunken
Erdgasverbrauch in den eigenen Gebäuden um 25% reduzieren	Um 3,75% gestiegen
Reduktion des eigenen Abfallaufkommens in der Verwaltung um 10%	Siehe Seite 23
Wasserverbrauch um 20% senken	Aufgrund davon, dass wir mehr waschen, ist der Wasserverbrauch um 30,77% gestiegen
Verbrauch von Reinigungsschemie um 20% senken	Um 1,81 % gesunken

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		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Papier und Pappe in cbm	Anz. Abh.	27	21	18	14	16	16	16	21	17	16	26	19	17
	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	203	158	135	105	120	120	120	158	128	120	195	142	128
gemischte Verpackungen in cbm	Anz. Abh.	24	26	26	25	27	26	25	25	29	26	26	21	26
	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	5,0
	Summe	180	195	195	188	203	195	188	188	218	195	195	160	130
Elektro- schrott in kg	Anz. Abh.	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	3
	Menge	469	594	594	395	0	0	0	0	0	0	0	2.316	2000
	Summe	938	1.188	594	395	0	0	0	0	0	0	0	2.316	2000
Lösemittel, Lacke, Mutterlaugen in kg	Anz. Abh.	1	1	1	5	3	3	2	2	1	1	1	1	2
	Menge	1010	1178	1141	-	-	-	-	1913	957	1000	1035	981	1703
	Summe	1010	1178	1141	4773	2394	2394	1596	1913	957	1000	1035	981	1703

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. Es ist jedoch der Fall, dass die interne IT-Hardware aufbereitet und wiederverwertet wird, um den Lebenszyklus zu verlängern und somit die Menge an Elektroschrott zu reduzieren.

Leistungsindikator EFFAS E01-01

Gesamter Energieverbrauch. [Link](#)

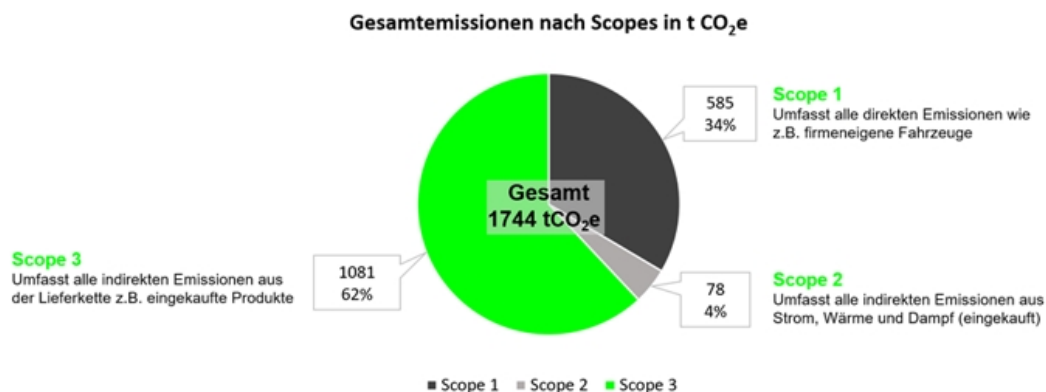
Der Gesamtenergieverbrauch aller Standorte in Form von Strom betrug im Jahr 2023 161.382 kWh. 72.278 kWh sind hiervon Ökostrom, welchen wir bereits in unserer Hauptverwaltung in Remscheid und unserer Niederlassung in Hilden beziehen.

260.527,7 m³ wurden an Erdgas verbraucht.

13. Klimarelevante Emissionen

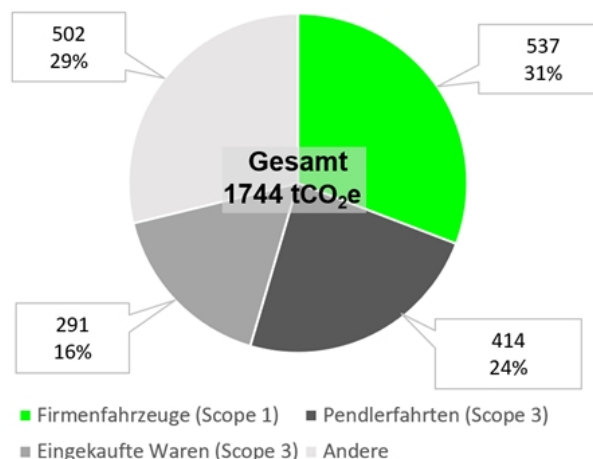
Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

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



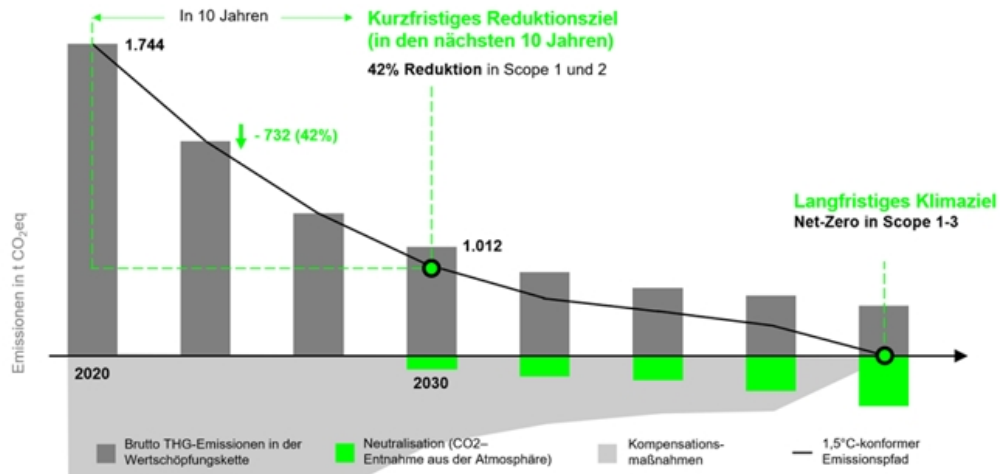
Der Großteil der Emissionen von Schulten fällt also entlang der vor- und nachgelagerten Lieferkette an (62% - Scope 3). 34% der Gesamtemissionen liegen im direkten Einflussbereich von Schulten, wie zum Beispiel der eigene Fuhrpark (Scope 1). Die verbliebenen 4% der Gesamtemissionen entstehen indirekt durch den Einkauf von Strom und Wärme (Scope 2). Um die größten Herausforderungen für Schulten 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 bis 2035 (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%	• Subventionierung von ÖPNV-Nutzung • Fahrgemeinschaft in Remscheid initiieren • Fahrradleasingangebote (Jobrad)	2030
Reduktion der Emissionen aus gekauften Waren und Dienstleistungen um 11%	• 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%	• Eigenenergiegewinnung durch PV-Anlagen • Grünstrombezug	2030
Reduktion der Emissionen durch Erdgasnutzung um 40%	• Alternative Erdgas für die Gebäudeheizung implementieren	2030
Reduktion der Emissionen durch Produktionsmittel und Anlagegüter um 10%	• Lieferantendialoge und nachhaltige Beschaffung • Interne Wiederverwendung und Reparatur von gebrauchten Maschinen	2030
Reduktion der Emissionen durch vorge-lagerten Transport und Vertrieb um 40%	• Auswahl eines möglichst nachhaltigen Logistikdienstleisters	2030

Die beschriebenen Ziele und Maßnahmen wurden in dieser Form erst 2022 formuliert und anschließend das Controllingsystem für die Ziele eingerichtet. Alle aufgelisteten Maßnahmen wurden 2022 bereits angestoßen und 2023 konnten so folgende Emissionsreduktionen erreicht werden:

Zielsetzungen - Emissionsreduktionen	Zwischenstand 2023
Reduktion der Emissionen aus Pendlerfahrten um 16%	Um 39,12% gesunken
Reduktion der Emissionen aus gekauftem Strom um 100%	Ökostromanteil bei 44,79%, ab 2024 zusätzlich PV-Anlage
Reduktion der Emissionen durch Erdgasnutzung um 40%	Um 3,75 % gestiegen
Reduktion der Emissionen durch Produktionsmittel und Anlagegüter um 10%	Um 15,94% gesunken
Reduktion der Emissionen durch vorgelagerten Transport und Vertrieb um 40%	Um 84,14 % gesunken

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, die Reduktionsmaßnahmen werden jedoch zukünftig, wie die Bilanz selbst, über eine andere Software getrackt. Die Einsparung von Emissionen ist inzwischen zu einem Anliegen fast aller Mitarbeitenden geworden.

In der alten, als auch in der neuen Software Ecocockpit, auf die wir 2024 umsteigen, 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. Hierbei ist zu erwähnen, dass alle Ziele sehr ambitioniert sind, wenn man bedenkt, dass unser Basisjahr das erste Corona-Jahr inkl. Lockdown war.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator EFFAS E02-01

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

Für das letzte vollständig bilanzierte Geschäftsjahr 2023: 1.384,2 t CO₂e. Die Emissionen teilen sich wie folgt auf: Scope 1: 500,88 t CO₂, Scope 2: 39,53 t CO₂ und Scope 3: 843,79 t CO₂.

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 in vereinzelt anderen Bundesländern. 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 hinaus die Rechte der eigenen Beschäftigten und der Arbeitnehmenden entlang der Wertschöpfungskette zu schützen (siehe Kriterium 6). Schultens Mitarbeitende dürfen darüber hinaus Mitglied in einer Gewerkschaft sein.

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.

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 Mitarbeitendenbefragung, 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 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.

Ab 2024 ist unser Unternehmen zusätzlich verpflichtet das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) einzuhalten. Diese Verpflichtung beinhaltet unter anderem die Durchführung jährlicher und anlassbezogener Risikoanalysen unserer Lieferanten, bei denen menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sorgfältig untersucht werden. Im Falle der

Identifizierung von Risiken werden entsprechende Maßnahmen entwickelt und in enger Zusammenarbeit mit den Lieferanten besprochen. Dank der engen Beziehungen, die wir zu unseren Hauptlieferanten pflegen, gestaltet sich dieser Prozess unserer Meinung nach problemlos. Die partnerschaftliche Zusammenarbeit ermöglicht es uns, gemeinsam an Lösungen zu arbeiten und sicherzustellen, dass die gesetzlichen Anforderungen sowie unsere eigenen hohen Standards im Bereich Menschenrechte und Umweltschutz erfüllt werden. Dieser Einsatz unterstreicht unsere Verantwortung als Unternehmen und unsere Bestrebungen, nachhaltige Praktiken entlang unserer gesamten Lieferkette zu fördern.

Aus dem Grund sehen wir in Bezug auf unsere Geschäftsbeziehungen kein relevantes Risiko für negative Auswirkungen in Bezug auf Arbeitnehmerrechte. Erleichtert wird uns die Einhaltung diverser Gesetze (inkl. LkSG) dadurch, dass nahezu alle unserer Hauptlieferanten in Europa oder sogar Deutschland sitzen. In der eigenen Geschäftstätigkeit sieht Schulden ebenfalls kein Risiko, da sich Schulden an alle gesetzlichen Anforderungen hält und sogar darüber hinausgeht (siehe Kriterium 15).

Schulden 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.

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 Schulten außerdem, sich konsequent für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld einzusetzen und Chancengleichheit zu fördern. Dies hat Schulten ebenfalls mit der Teilnahme am Deutschen Diversity Tag deutlich gemacht. Schulten 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, das regelmäßige Erstellen von Gefährdungsbeurteilungen, kostenlose Schutzausrüstung und sichere Anlagen, Betriebliche Gesundheitsvorsorge, Wiederkehrgespräche mit erkrankten Mitarbeitenden durch die Sozialassistentin, Sonderkonditionen für Fitnessstudios, das Angebot einer Massage, klimatisierte Büroräume und vorbeugende Maßnahmen gegen Überarbeitung.

Zudem wurde ein Nichtraucherkurs angeboten, der jedoch aufgrund der zu geringen Teilnehmerzahl wieder eingestellt wurde. Darüber hinaus ist für die Mitarbeitenden ein Fahrsicherheitstraining beim ADAC Anfang 2024 geplant. Hier wird neben Sicherheitsaspekten auch auf Spritspar- und Energiespartechniken eingegangen. Außerdem verfügen alle Arbeitsplätze der Verwaltungen über eine angemessene Verpflegung, Frischluft, Ergonomie, Ruhe, Raumtemperatur und Beleuchtung. Da wir auf die Arbeitsplätze der Gebäudereiniger naturgemäß geringen Einfluss haben, wird vor Beginn der Tätigkeit im Zuge einer Gefährdungsbeurteilung geprüft, ob die Arbeitsplätze alle arbeitsschutzrechtlichen Voraussetzungen erfüllen. Des Weiteren werden seit 2023 alle Unfallberichte analysiert, um potenzielle Gefährdungen zu ermitteln, die Unfallquote zu minimieren und Arbeitssicherheit zu gewährleisten.

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 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 die Werte der Indikatoren sich negativ entwickeln, 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 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 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 (2023) wurde jeder Beschäftigte von Schulten im Durchschnitt ca. 5 Stunden weitergebildet. Außerdem wurden 2023 51.796,07 € 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 das finanzielle und zeitliche Invest sowie das Schulungsangebot weiter auszubauen.

Allerdings bietet Schulten seinen Mitarbeitenden bereits heute eine Vielzahl von Schulungen an, um die Beschäftigten weiterzubilden sowie 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 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.

Anfang 2024 wurde mit der detaillierteren Planung der Weiterbildung auf allen Ebenen, sowie einer genauen Zielplanung begonnen. Auf Basis der Ergebnisse der für 2025 geplanten Mitarbeiterbefragung, werden zudem weitere Maßnahmen zur Verbesserung des Weiterbildungsangebots definiert.

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 = 37 MA – 11,41 VZ-Stellen
 < 30 Jahre = 302 MA – 111,90 VZ-Stellen
 < 40 Jahre = 443 MA – 132,49 VZ-Stellen
 < 50 Jahre = 700 MA – 202,12 VZ-Stellen
 < 60 Jahre = 738 MA – 245,35 VZ-Stellen
 < 70 Jahre = 322 MA – 102,71 VZ-Stellen
 < 80 Jahre = 50 MA – 10,66 VZ-Stellen
 < 90 Jahre = 6 MA – 0,64 VZ-Stellen

Leistungsindikator EFFAS S10-01

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

75%

Leistungsindikator EFFAS S10-02

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

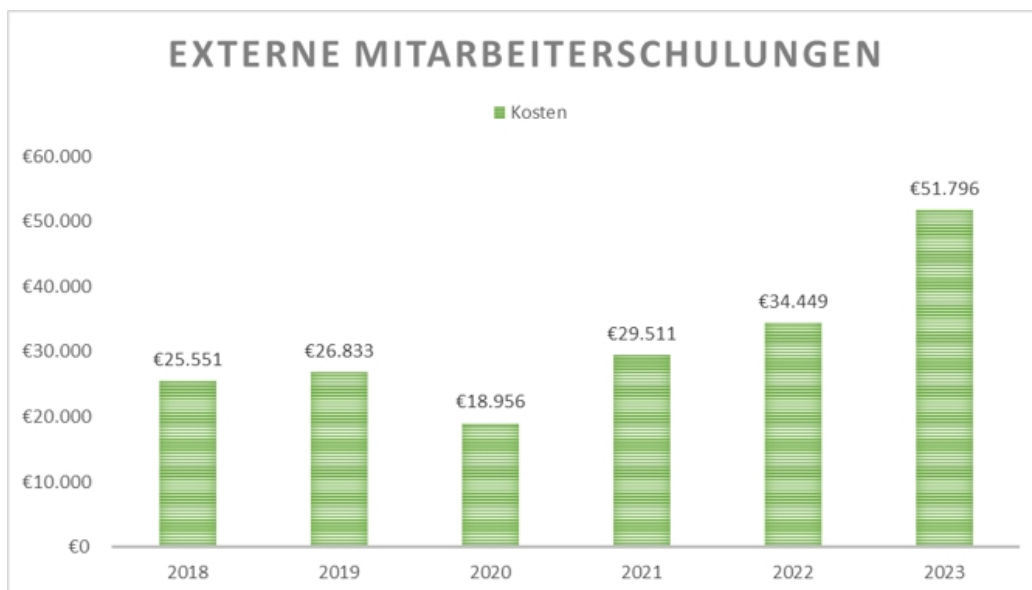
69,83%

Leistungsindikator EFFAS S02-02

Durchschnittliche Ausgaben für Weiterbildung pro VZÄ pro Jahr.

[Link](#)

Gesamte Weiterbildungsausgaben in 2023: Externe Weiterbildung: € 51.796,07
 € + Interne Weiterbildung: 50.100 €
 Ausgaben pro VZÄ in 2023: 124,68 €



*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. So soll sichergestellt werden, dass Menschenrechte eingehalten und Kinder- sowie Zwangsarbeit verhindert werden. 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. Dies erfolgt im Zuge der Durchführung der konkreten Risikoanalyse unserer Lieferanten. 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 überarbeitete interne Richtlinie zu Arbeitsbedingungen und Menschenrechten hilft Schulten dabei, die Standards für gute Arbeitsbedingungen und die Achtung der Menschenrechte fest im Unternehmen zu verankern.

Darüber hinaus bietet Schulten seit 2023 auf der Homepage ein Hinweisgeberportal an. Dieses ermöglicht es Mitarbeitenden, Kunden und

Lieferanten, Bedenken oder Unregelmäßigkeiten bezüglich ethischer Standards, Gesetzesverstößen oder anderen Angelegenheiten vertraulich zu melden. Das Portal stärkt die Transparenz, fördert eine offene Kommunikation und ermöglicht es dem Unternehmen, frühzeitig auf mögliche Probleme zu reagieren. Die Möglichkeit zur anonymen oder vertraulichen Meldung trägt dazu bei, ein Umfeld des Vertrauens zu schaffen und unterstützt Schulten dabei, ethische Standards aufrechtzuerhalten.

Das Ziel von Schulten ist es, die vollständige Einhaltung der Menschenrechte entlang der Wertschöpfungskette zu gewährleisten. 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. Ein Risiko innerhalb der Lieferkette kann bspw. die Ausbeutung von Menschen sein, wie eine Bezahlung unter dem Mindestlohn oder keine geregelten Arbeitszeiten. Diese Risiken minimieren wir u.a. durch die Einhaltung des LkSGs ab 2024, wodurch wir menschenrechtliche Risiken innerhalb unserer Branche und den jeweiligen Ländern, in denen unsere Lieferanten sitzen, identifiziert haben. Bei Nichteinhaltung menschenrechtlicher Standards werden Maßnahmen ergriffen, wie ein Lieferantenaustausch oder schlussendlich die Kündigung des Lieferantenvertrages. Zusätzlich besteht in unserer Geschäftstätigkeit die Gefahr, dass Menschen aufgrund Ihrer Sexualität o.ä. benachteiligt werden. Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt wird noch einmal deutlich, dass Schulten sich für die Einhaltung aller Menschenrechte einsetzt und stark macht. Schulten ist ebenso nach diversen Managementsystemen (u.a. Arbeitsschutzmanagement) zertifiziert.

Alle genannten Maßnahmen und Ziele werden selbstverständlich, soweit möglich, quantifiziert und kontrolliert. So wird bspw. die Anzahl der Hinweise auf dem Hinweisgeberportal regelmäßig überprüft, ebenso die Anzahl der Menschenrechtsverletzungen. Alle quantifizierbaren Maßnahmen sind Teil einer Maßnahmenliste die stetig überprüft und überarbeitet wird.

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator EFFAS So7-02 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 will Schulten auch andere Unternehmen in der Region zu einer nachhaltigen Transformation motivieren und Sie auf diesem Weg unterstützen.

Seit unserer Gründung fühlen wir uns mit 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 einer nachhaltigen Zukunft zu arbeiten. Schultens geschäftsführender Gesellschafter 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. Zudem ist er Mitglied der IHK-Vollversammlung sowie des Rotary Clubs Remscheid.

Zusätzlich evaluiert Schulten derzeit verschiedene Möglichkeiten, die eigenen Emissionen zu neutralisieren, um so zum globalen 1,5°C-Ziel beizutragen. Im Jahr 2023 hat Schulten sich dazu entschieden, alle Emissionen, abgesehen von den Pendlerfahrten, zu kompensieren. Insgesamt wurden so 1.111 t CO₂ der 1.527 t CO₂ kompensiert und in ein Solarpark Projekt in Indien investiert. Dieses Projekt entspricht dem Gold Standard. Schulten ist sich jedoch der Komplexität und den Risiken des Kompensationsmarktes bewusst und hat sich daher entschlossen, ebenfalls kommende 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:

- Wirtschaftsjunoren
- 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. 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 Go1-01

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 Managementsystemen 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 umzusetzen.

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. Alle zwei Wochen findet zudem ein Jour Fix-Termin des Nachhaltigkeitsteams statt, an dem der geschäftsführende Gesellschafter, Herr Knedlich ebenfalls teilnimmt. Dabei wird unsere Klimastrategie überarbeitet und neue Maßnahmen entwickelt. So wird sichergestellt, dass die Führungsebene stets eingebunden und auf dem neuesten Stand ist, sowie Impulse im Bereich Nachhaltigkeit setzen kann.

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. Wir sind uns aber potenzieller Risiken bewusst und werden uns in den kommenden Jahren weiter intensiv mit diesem Bereich auseinandersetzen und wenn nötig zusätzliche Maßnahmen ergreifen. 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.