



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2023

Terwiege Garten- und Landschaftsbau GmbH

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Terwiege Garten- und
Landschaftsbau GmbH

Leif Harzer

Am Luftschacht 6
45307 Essen
Deutschland

0201-859050
0201-8590555
info@terwiege.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

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-datenschutzserklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzserklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Als eines der größten Garten- und Landschaftsbauunternehmen in Essen mit rund 75 Mitarbeitenden realisieren wir tagtäglich Großprojekte im Ruhrgebiet und Rheinland. Terwiege Garten- und Landschaftsbau in Essen gestaltet, baut und pflegt mit Leidenschaft hochwertige und anspruchsvolle Grünanlagen für Firmen und die Wohnungswirtschaft.

Unser Ziel ist es, das Wohlbefinden der Menschen durch unsere Grünanlagen und Firmengärten zu steigern und unser Umfeld nachhaltig lebenswerter zu machen. Gemeinsam arbeiten, gemeinsam lernen, gemeinsam wachsen – das ist unser Motto.

Wir setzen auf Professionalität, Verbindlichkeit und eine partnerschaftliche Zusammenarbeit auf Augenhöhe mit Auftraggebern, Partnern sowie Mitarbeitenden. Unsere Leidenschaft für technisch anspruchsvolle Projekte treibt uns immer wieder zu Höchstleistungen und außergewöhnlichen Projekten an. Mit gut geplanten Projekten, Know-how und einer strukturierten Vorgehensweise sowie modernen Systemen wie Value Engineering sorgen wir für eine reibungslose Abwicklung auf der Baustelle und Kostensicherheit für unsere Kunden.

„Gut kann immer besser werden.“ Wir optimieren kontinuierlich unsere Prozesse, um eine professionelle und kosteneffiziente Abwicklung sicherzustellen. Die Ziele unserer Bauherren haben wir stets im Blick und arbeiten kontinuierlich daran, jedes Projekt erfolgreich abzuschließen. Auch in turbulenten Zeiten bewahren wir Ruhe und bringen dank unserer Erfahrung aus einer Vielzahl abgeschlossener Bauvorhaben jedes Projekt zu einem erfolgreichen Ende.

Individuelle Weiterentwicklung ist uns sehr wichtig. Unser Terwiege Campus richtet sich nach der jeweiligen Person, nicht umgekehrt. Wir bieten maßgeschneiderte Schulungskonzepte für jeden Mitarbeitenden, ob Landschaftsgärtner, Bauleiter oder Bürokraft – jeder erhält bei uns ideale Weiterbildungsmöglichkeiten, die auf seine Bedürfnisse und seine Situation abgestimmt sind. Besonders am Herzen liegt uns die Ausbildung unserer Azubis, um die Fachkräfte von morgen optimal vorzubereiten.

Gemeinsam gestalten wir Landschaften! – Für eine lebenswerte Zukunft!

Ergänzende Anmerkungen:

Wir verstehen unternehmerisches Handeln als eine Verpflichtung, im Einklang mit Menschen und Natur zu agieren. Im vorliegenden ersten DNK-Bericht für das Jahr 2024 legen wir den Fokus auf betriebliche Nachhaltigkeit. Diese bewusste Entscheidung reflektiert unser Bestreben, unsere Auswirkungen auf die Umwelt und die Gesellschaft kontinuierlich zu überprüfen und zu verbessern.

Die in diesem Bericht verwendeten Personen- und Tätigkeitsbezeichnungen beziehen sich gleichermaßen auf weibliche, männliche und diverse Personen. Auf eine Doppelnennung und gegenderte Bezeichnung wird zugunsten der besseren Lesbarkeit verzichtet.

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.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht legt den Grundstein für die Entwicklung unserer ersten eigenständigen Nachhaltigkeitsstrategie und basiert auf dem 2023 durchgeführten Workshop zur Erarbeitung einer ersten Nachhaltigkeitsstrategie. Er markiert den Beginn eines langfristigen Prozesses, die festgelegten Nachhaltigkeitsziele systematisch in die Unternehmensführung und -kultur zu integrieren. Mit der Ausarbeitung dieses Berichts haben wir bereits wesentliche Schritte der klassischen Strategieentwicklung unternommen: Wir haben eine Bestandsaufnahme durchgeführt, relevante Stakeholder identifiziert und deren zukünftige Einbindung geplant. Zudem haben wir strategische Ziele und Handlungsfelder festgelegt sowie konkrete Maßnahmen und Verantwortlichkeiten definiert.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie konzentriert sich darauf, eine nachhaltige Entwicklung in allen Aspekten des Unternehmens zu fördern und langfristig zu integrieren. Diese Strategie wird durch eine gezielte Ausrichtung auf ökologische und soziale Verantwortung betrieben und umfasst die folgenden Kernpunkte:

- **Ganzheitliche Betrachtung der Geschäftsprozesse:** Die Strategie beruht auf der detaillierten Bewertung aller Unternehmensbereiche im Hinblick auf Ihre Nachhaltigkeitspotenziale und -risiken. Ziel ist es, nachhaltige Arbeitsweisen in die täglichen Betriebsabläufe zu integrieren und zur Selbstverständlichkeit zu machen (Tun wir das richtige? Welche Tätigkeitsfelder könnten in Zukunft an Relevanz gewinnen?).
- **Verankerung der Nachhaltigkeit als Unternehmensprinzip:** Nachhaltigkeit wird als integraler Bestandteil der Unternehmenskultur und -führung betrachtet. Dies beinhaltet die Förderung eines nachhaltigen Bewusstseins auf allen Ebenen des Unternehmens und die Einbindung

dieser Prinzipien in die Geschäftsentscheidungen.

- **Klar definierte Nachhaltigkeitsziele und Verantwortlichkeiten:** für die erarbeiteten Nachhaltigkeitsziele werden spezifische Maßnahmen, Zeitpläne und klare Verantwortlichkeiten festgelegt. Dies schafft eine strukturierte Basis für die Umsetzung und Überprüfung der Fortschritte.
- **Aktive Einbindung und Schulung der Mitarbeiter:** Die Mitarbeiter werden als maßgebliche Akteure in der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie gesehen. Durch Schulung und Workshops werden sie befähigt, nachhaltige Maßnahmen in ihrer täglichen Arbeit umzusetzen.
- **Dynamische Entwicklung und Anpassungsfähigkeit:** Die Strategie wird so konzipiert, dass sie sich flexibel an veränderte Umstände anpassen lässt, um auf sich wandelnde Erfordernisse des Umfeldes reagieren zu können. Dynamik und eine regelmäßige Evaluierung der Rahmenbedingungen ist ein fester Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie, um mit dem Unternehmen stets am Puls der Zeit zu sein.
- **Transparente Kommunikation:** Die Fortschritte und Herausforderungen in Bezug auf die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie werden intern wie extern transparent kommuniziert. Das schafft Vertrauen der Stakeholder und fördert ein positives Unternehmensimage.

Um das Unternehmen nachhaltig für die Zukunft aufzustellen, wird eine Strategie entwickelt, die sich auf drei essenzielle Handlungsfelder der Nachhaltigkeit fokussiert. Diese bilden das Fundament für ökologische Integrität, wirtschaftliche Resilienz und soziale Verantwortung.

Ökologische Nachhaltigkeit

Die Ziele im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit fokussieren sich auf die Reduzierung der Umweltauswirkungen durch Ausbau der Elektrifizierung des Fuhrparks, Nutzung von Photovoltaik und LED-Technik am Betriebsgebäude, Vermeidung von unnötigen Fahrwegen, Reduzierung des Papierbedarfs durch Digitalisierung und Versenden des Schriftverkehrs in digitaler Form. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, den ökologischen Fußabdruck des Unternehmens zu minimieren und natürliche Ressourcen effektiver zu nutzen.

Ökonomische Nachhaltigkeit

Die ökonomischen Nachhaltigkeitsziele fokussieren sich auf die Steigerung der betrieblichen Effizienz und langfristigen Wirtschaftlichkeit. Durch die Hervorhebung der Arbeitsqualität auf der Baustelle, Optimierung der Prozesse, Strukturen und Ressourcenplanung und die Optimierung des Umgangs mit Energie, werden Kosteneinsparungen erreicht und die Dienstleistungsqualität verbessert. Diese Maßnahmen stärken damit die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und fördern nachhaltiges Wachstum.

Soziale Nachhaltigkeit

Im sozialen Bereich zielt das Unternehmen darauf ab, ein wertschätzendes und förderndes Arbeitsumfeld zu schaffen, die Lebensqualität der Mitarbeiter durch flexible und lebensabschnittsangepasste Arbeitszeitmodell zu verbessern und die Nachwuchsgewinnung und Fachkräftegewinnung zu verbessern, die Mitarbeitergesundheit nachhaltig zu schützen und zu verbessern, sowie den Nachwuchs durch Bildung und Fortbildungsangebote zu fördern. Durch die Formulierung und Verschriftlichung einer Vision, der Mission und der Werte des Unternehmens sowie eines Leitbildes soll die Mitarbeiterzufriedenheit gestärkt, das Miteinander verbessert und die soziale Bindung zur lokalen Gemeinschaft, sowie die Strahlkraft nach außen gestärkt werden. Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie stützen wir uns auf wesentliche nachhaltigkeitsrelevante Standards und Zielsetzungen, um eine transparente und umfassende Darstellung unserer Nachhaltigkeitsleistungen zu gewährleisten. Die Anwendung folgender anerkannter Standards ist dabei zentral:

- Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK)
- Global Reporting Initiative (GRI) Sustainability Reporting Standards
- Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen
- Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)

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.

Ökologische Herausforderungen:

- Der Einfluss von Bauprojekten auf Biodiversität und natürliche Lebensräume erfordert sorgfältige Planung und Umsetzung, um negative Auswirkungen zu minimieren.
- Die Beeinflussung der Bodenqualität und die Verstärkung von Erosionsprozessen durch Baumaßnahmen bedürfen gezielter Gegenmaßnahmen und Berücksichtigung schon in der Planung und Arbeitsvorbereitung.
- Anpassungen an lokale Klimabedingungen und Extremwetterereignisse sind entscheidend, um die Langlebigkeit und Nachhaltigkeit von Projekten zu gewährleisten.
- Das Bewusstsein der Kunden für ökologisch anspruchsvolle Außenanlagen wächst, jedoch ist das allgemeine Bewusstsein noch nicht ausgeprägt genug, um dieses Tätigkeitsfeld intensiver zu bespielen.

Sozioökonomische Herausforderungen:

- Der demografische Wandel verlangt nach flexiblen Lösungen, um den Bedürfnissen einer alternden Bevölkerung und der Urbanisierung gerecht zu werden und den Fachkräftebedarf zukunftssicher zu decken.
- Wirtschaftliche Schwankungen beeinflussen die Nachfrage und Investitionen im Garten- und Landschaftsbau, was eine flexible Geschäftsplanung erfordert. Verstärkt wird dies noch durch die politischen Auseinandersetzungen auf der Welt und der damit einhergehenden Verteuerung von Maschinen und deren Verfügbarkeit.
- Die Digitalisierung von Bauprozessen zur Effizienzsteigerung ist herausfordernd und verursacht gleichzeitig einen hohen Schulungsbedarf bei den Mitarbeitern, verbunden mit der Werbung für Akzeptanz.

Politische Herausforderungen:

- Die Einhaltung von Umweltschutzgesetzen und Nachhaltigkeitsvorgaben stellt eine kontinuierliche Herausforderung dar, um den regulatorischen Anforderungen gerecht zu werden.
- Konjunkturschwankungen durch Preissteigerungen verursacht durch Kriege, Materialknappheit und damit verbundene Auswirkungen auf das Angebot an Bauvorhaben intensivieren die Herausforderungen, indem sie die Nachfrage und Verfügbarkeit von geeigneten Projekten beeinflussen, was eine flexible Anpassung an die wechselnden wirtschaftlichen Bedingungen notwendig macht.
- Das Nutzen von Förderprogrammen verlangt nach Kenntnissen über verfügbare Finanzierungsmöglichkeiten und eine strategische Ausrichtung auf förderfähige Projekte.

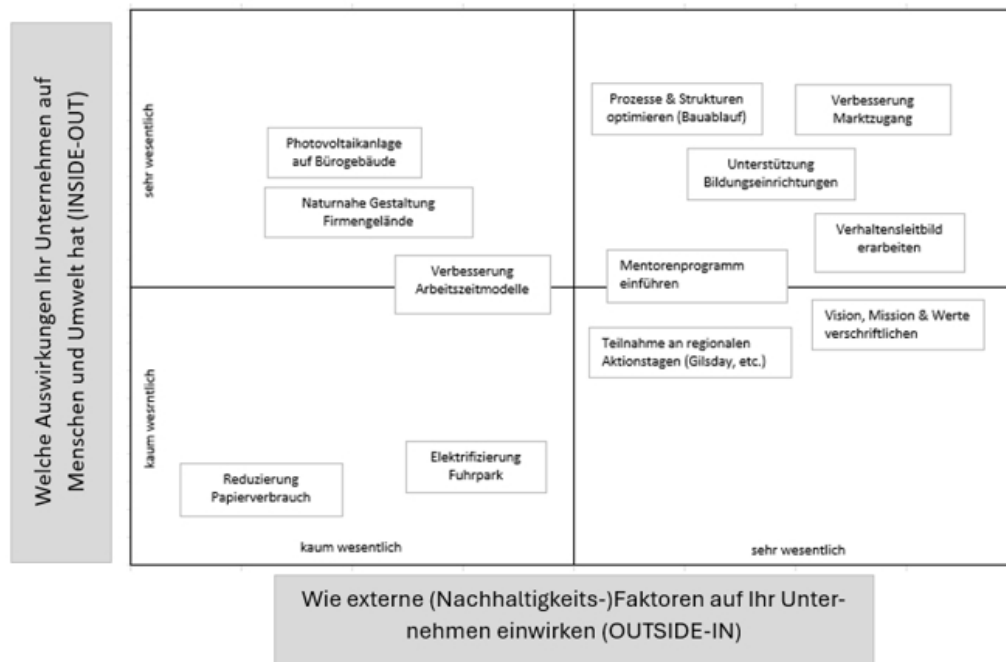
Im Herbst 2023 führten wir erstmals eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse durch, die im Rahmen eines Nachhaltigkeitsworkshops erarbeitet wurde. In diesen Prozess wurden neben den eigenen Überlegungen und Recherchen auch Führungskräfte eingebunden. Eine detaillierte Beschreibung der Stakeholder-Analyse ist im weiteren Verlauf des Berichtes zu finden. Aus der Inside-Out-Perspektive konnten wir folgende positive und negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf das soziale und ökologische Umfeld identifizieren:

Positiv	Negativ
Soziale Lebensräume schaffen (Grünflächen)	Bodenversiegelung
Schaffung von Grünanlagen und Lebensräumen	Hoher Ressourcenverbrauch (Wasser, Boden, Energie)
Förderung von Wasserrückhalt und Retentionsflächen	Luftverschmutzung
Erhalt von Vegetation & Lebensraum (Grünflächenpflege)	Lärmemission
Wohlfühlräume schaffen (Arbeit & Leben)	Einsatz von mineralischen Düngern
Stadtklima verbessern (Gesundheitsförderung)	Verpackungsabfall

Aus der Outside-in Perspektive sind wir uns der Chancen und Risiken bewusst, die sich durch nachhaltiges Wirtschaften ergeben können:

Risiken	Chancen
Lieferkettenrisiken (Preise, Verfügbarkeit)	Imagesteigerung
Ressourcenmangel (Sand, Substrate)	Mitarbeiterfindung / -bindung
Kostensteigerungen	Beitrag zur Klimafolgenanpassung
Extremwetterereignisse	Chancen durch neue Geschäftsfelder
Finanzierung	Gesellschaftlicher Beitrag

Auf der Grundlage dieser beiden Perspektiven sowie unter Berücksichtigung unserer relevanten Stakeholder haben wir eine Wesentlichkeitsmatrix erstellt, die die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen unseres Unternehmens definiert. Die Ergebnisse dieser Wesentlichkeitsanalyse bilden die Grundlage für die Formulierung unserer Nachhaltigkeitsziele, die im Kriterium 4 näher betrachtet 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.

Die vorliegende DNK-Erklärung dient als Grundlage unserer ersten umfassenden Bestandaufnahme im Bereich der Nachhaltigkeit. Für unser Unternehmen haben wir eine Reihe von Nachhaltigkeitszielen festgelegt, die wir nachfolgend in vereinfachter Tabellenform darstellen. Für jedes Ziel wurden konkrete Maßnahmen und Zeitpunkte für deren Umsetzung festgelegt und die Verantwortlichkeiten sind innerhalb unseres Unternehmens klar zugewiesen.

Die Priorisierung unserer Nachhaltigkeitsziele basiert auf der Wesentlichkeitsanalyse, die wir zuvor durchgeführt haben. Diese Analyse identifiziert, welche Nachhaltigkeitsthemen den größten Einfluss auf unser Unternehmen und unsere Stakeholder haben und wo wir die bedeutendsten ökologischen und sozialen Auswirkungen erzielen können.

Die Geschäftsführung übernimmt die jährliche Überprüfung dieser Ziele, um zu bewerten, inwieweit wir unsere Zielsetzungen erreicht haben und ob Anpassungen, beispielsweise im zeitlichen Rahmen, notwendig sind. Unsere Hauptziele sind folgende:

Thema	Ziele	Priorität	Zeitpunkt	Verantwortlichkeit
Verbesserung Marktzugang	"Wir werden prüfen, welche neuen Tätigkeitsfelder oder Dienstleistungen uns einen zusätzlichen Marktzugang eröffnen"	1	30.06.2025	LH & RS
Baustellenorganisation	"Wir werden künftig noch mehr Wert auf die Optimierung der Baustellenabläufe und deren Vorausplanung legen, um unsere Baustellenteams bestmöglich zu unterstützen"	1	31.12.2024	RS & BL/PL
Bildung	"Wir werden zum frühestmöglichen Zeitpunkt mit potenziellem Nachwuchs den Kontakt zu den umliegenden Schulen intensivieren"	1	30.06.2024	StS
Verhaltensleitbild	"Wir werden ein Verhaltensleitbild erarbeiten, schriftlich formulieren und verbildlichen, das unsere gemeinsamen Werte definiert"	1	31.12.2024	LH & Wirkungskreis
Mentorenprogramm	"Wir werden insbesondere für unsere Auszubildenden, aber auch für die techn. und kaufm. Mitarbeiter ein Mentorenprogramm etablieren"	2	30.09.2024	LH, MR, StS
Vision & Mission	"Wir werden die Vision und Mission des Unternehmens schriftlich formulieren"	2	30.06.2024	LH
Teilnahme Berufsfelderkundung	"Wir werden unsere Maßnahmen und Angebote im Rahmen	3	31.03.2025	StS, MR

	der Berufsfelderkundung verbessern"			
Energieverbrauch	"Wir werden prüfen, in welchem sinnvollen Rahmen wir eine Photovoltaikanlage auf dem Dach des Bürogebäudes und der Halle installieren können"	2	30.06.2025	LH
Firmengarten	"Wir werden im Rahmen eines Azubiprojektes die repräsentativen Grünflächen am Bürogebäude ökologisch umwandeln"	3	31.03.2025	MR
Flexible Arbeitszeiten	"Wir werden prüfen, inwiefern wir durch flexible Arbeitszeitmodelle eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit und -attraktivität erreichen können",	3	31.12.2024	LH, RS, StS
Elektrifizierung Fuhrpark	"Wir werden den Fuhrpark unserer Bauleiter konsequent weiter elektrifizieren"	3	31.12.2024	LH, RS
Reduzierung Papierverbrauch	"Wir werden unnötigen Postversand vermeiden und konsequent auf digitalen Postversand umstellen, wo möglich"	3	31.12.2024	RS, PA, BL

Die Verantwortlichkeiten (Abkürzungen Vor- und Nachname) sind entsprechend ihrer Befähigung zur Zielerreichung zugeordnet. Aus Gründen der Privatsphäre werden keine vollen Namen genannt. Die Verantwortlichkeiten werden jedoch unter der Geschäftsleitung, Bauleitung, Personalleitung, Ausbildungsleitung und Mitarbeitern aufgeteilt.

Im Rahmen unseres Workshops und der darauffolgenden detaillierten Ausarbeitung unserer Nachhaltigkeitsziele haben wir für jedes Ziel individuelle Vorgehensweisen erarbeitet, um diese effektiv und systematisch zu erreichen. Diese Herangehensweisen sind das Ergebnis eines umfassenden,

gemeinschaftlichen Prozesses, bei dem Ideen und Vorschläge aus verschiedenen Abteilungen und Ebenen unseres Unternehmens zusammengetragen wurden.

In der folgenden Übersicht stellen wir die spezifischen Strategien vor, die wir für unsere Hauptziele festgelegt haben. Diese Übersicht dient nicht nur als Fahrplan für unsere künftigen Bemühungen, sondern auch als Grundlage für die kontinuierliche Überwachung und Anpassung unserer Strategien, um sicherzustellen, dass wir unsere Nachhaltigkeitsziele konsequent und erfolgreich umsetzen.

Thema	Ziele	Vorgehensweise
Verbesserung Marktzugang	"Wir werden prüfen, welche neuen Tätigkeitsfelder oder Dienstleistungen uns einen zusätzlichen Marktzugang eröffnen"	- Workshop mit Bauleitern zur Ideenfindung - ggf. externe Unterstützung einholen (Frank Gerst) - Befragung der Kunden durchführen - Formulierung eines Dienstleistungsangebotes
Baustellenorganisation	"Wir werden künftig noch mehr Wert auf die Optimierung der Baustellenabläufe und deren Vorausplanung legen, um unsere Baustellenteams bestmöglich zu unterstützen"	- regelmäßige Schulung und Workshops für alle Bauleiter und die Projektassistenz - Entwicklung und Einführung eines standardisierten Qualitätssicherungssystems, welches klare Richtlinien und Checklisten für die Bauvorhaben beinhaltet - Schaffung eines Handbuchs für Bauleiter zur Vereinheitlichung der Prozesse rund um ein Bauvorhaben
Bildung	"Wir werden zum frühestmöglichen Zeitpunkt mit potenziellem Nachwuchs den Kontakt zu den umliegenden Schulen intensivieren"	- Teilnahme an lokalen Berufsbildungsmessen und Karrieretagen an Schulen - Angebot von praktischen Berufsfelderkundungstagen im Unternehmen - Schaffung eines Prozesses für die Durchführung von Praktikumstagen
Verhaltensleitbild	"Wir werden ein Verhaltensleitbild erarbeiten, schriftlich formulieren und verbildlichen, das unsere gemeinsamen	- Durchführung eines Workshops mit dem Wirkungskreis zur Erarbeitung eines ersten Entwurfs für ein Verhaltensleitbild - Verschriftlichung und grafische Umsetzung des Leitbildes

	Werte definiert"	- Integration des Leitbildes in das Onboarding
Mentorenprogramm	"Wir werden insbesondere für unsere Auszubildenden, aber auch für die techn. und kaufm. Mitarbeiter ein Mentorenprogramm etablieren"	- Workshop mit den Mitarbeitern und dem Ausbilder zur Erarbeitung eines Konzeptes für die Einbindung langjähriger Mitarbeiter und Auszubildender in das Onboarding neuer Mitarbeiter - Verschriftlichung des Konzeptes und Integration in das Onboarding, einschl. Evaluation
Vision & Mission	"Wir werden die Vision und Mission des Unternehmens schriftlich formulieren"	- Finalisierung der Erarbeitung von Mission und Vision sowie Verschriftlichung - Vorstellung und Evaluierung mit den Mitarbeitern
Teilnahme Berufsfelderkundung	"Wir werden unsere Maßnahmen und Angebote im Rahmen der Berufsfelderkundung verbessern"	- Anmeldung und Nutzung des Portals für Interessenten der Schulen - Erarbeitung eines konkreten Ablauf- und Inhaltsplanes für Praktikanten
Energieverbrauch	"Wir werden prüfen, in welchem sinnvollen Rahmen wir eine Photovoltaikanlage auf dem Dach des Bürogebäudes und der Halle installieren können"	- Berechnung der möglichen Kosten und Einsparungen durch eine eigene PV-Anlage - Suche nach alternativem Fachbetrieb zur Beratung hinsichtlich einer PV-Anlage - Analyse der möglichen Fördermöglichkeiten - Finanzierung anfragen
Firmengarten	"Wir werden im Rahmen eines Azubiprojektes die repräsentativen Grünflächen am Bürogebäude ökologisch umwandeln"	- Übergabe und Vorstellung des Projektes an den Ausbildungsleiter - Workshop zur Erarbeitung einer Planung für die Umgestaltung des Firmengartens mit den Azubis - Umsetzung der Planung als Azubiprojekt
Flexible Arbeitszeiten	"Wir werden prüfen, inwiefern wir durch flexible Arbeitszeitmodelle eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit und -attraktivität erreichen können"	- Vorstellung einer Jahresarbeitszeit im Wirkungskreis und Diskussion mit den Mitarbeitern - Schrittweise Reduzierung der Arbeitszeiten im Büro durch Einbindung der PA in Bauleitungsaufgaben

		(Rechnungsstellung, Vorbereitung Nachträge)
Elektrifizierung Fuhrpark	"Wir werden den Fuhrpark unserer Bauleiter konsequent weiter elektrifizieren"	- Probetag mit vollelektrischem Vorführwagen organisieren mit VW - Vollelektrische Fahrzeuge beim Fahrzeugtausch aktiv anbieten
Reduzierung Papierverbrauch	"Wir werden unnötigen Postversand vermeiden und konsequent auf digitalen Postversand umstellen, wo möglich"	- Lieferanten aktiv auffordern, Rechnungen digital zuzusenden - Kunden aktiv ansprechen, Rechnungen und Rechnungsunterlagen digital zuzustellen

Im Folgenden wird beschrieben, wie sich die Nachhaltigkeitsziele unseres Unternehmens auf die SDG´s beziehen und welche konkreten Maßnahmen wir ergreifen, um diese globalen Maßnahmen zu unterstützen.

SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen

- Flexible Arbeitszeiten:
 - Verbessern das Wohlbefinden der Mitarbeitenden
 - Fördern ein besseres Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben
 - Fördern die Familie

SDG 4: Hochwertige Bildung

- Teilnahme an Berufsmessen:
 - Regelmäßiger Kontakt zu den Schulen fördert Bildungschancen
 - Optimiert Nachwuchswerbung und fördert Bildungspartnerschaften
- Teilnahme an Berufsfelderkundung:
 - Unterstützt junge Menschen in der Berufswahl und -findung
 - Optimiert Nachwuchswerbung und fördert Bildungspartnerschaften
 - Unterstützt bei der Wahl des geeigneten Berufs und vermindert die Abbrecherquote

SDG7: Bezahlbare und saubere Energie

- Reduzierung des Energieverbrauchs durch Photovoltaik auf dem Betriebsgebäude
 - Reduziert den Zukauf von Energie
 - Steigert den Anteil an regenerativen Energien
 - Steigerung des Investitionsvolumens in Energieinfrastruktur und Energietechnologien

SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

- Verhaltensleitbild:
 - Definiert Werte und Verhaltensweisen neu und fördert eine positive Arbeitskultur
- Flexible Arbeitszeiten:
 - Trägt zur Mitarbeiterzufriedenheit und Produktivität bei
- Erarbeitung Vision & Mission:
 - Steigert wirtschaftliche Produktivität durch Klarheit und Positionierung
- Mentorenprogramm:
 - Erleichtert den Einstieg für Berufsanfänger ins Unternehmen
 - Fördert eine positive Arbeitskultur

SDG 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur

- Verbesserung Marktzugang:
 - Breitere Einbindung kleiner Unternehmen in Wertschöpfungskette und Märkte

SDG 10: Weniger Ungleichheiten

- Verhaltensleitbild:
 - Fördert Diversität, Inklusion und Gleichberechtigung am Arbeitsplatz
- Mentorenprogramm:
 - Fördert eine positive Arbeitskultur und baut Chancenungleichheiten ab

SDG 11: Nachhaltige Städte und Gemeinden

- Baustellenorganisation:
 - Reduziert Kosten und sichert damit bezahlbaren Wohnraum und Grundversorgung für alle Menschen
 - Senkung der Umweltbelastung in den Städten inklusive Verbesserung der Luftqualität und Abfallbehandlung

SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz

- Elektrifizierung des Fuhrparks:
 - Fördert umweltfreundliche Verkehrsmittel
 - Verringert Treibhausgasemissionen
- Umgestaltung Firmengarten:
 - Fördert die Biodiversität in den Städten
- Reduzierung Papierverbrauch:
 - Verringert die Treibhausgasemissionen

SDG 15: Leben an Land

- Umgestaltung Firmengarten:
 - Verlust der biologischen Vielfalt verringern, Steigerung der Biodiversität

- Intakte Landökosysteme schützen und geschädigte Landökosysteme wiederherstellen

SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

- Verhaltensleitbild:
 - Etabliert klare Richtlinien für Ethik und Verhalten im Unternehmen

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.

In unserer Wertschöpfungskette sind verschiedene Akteure involviert, die einen wesentlichen Beitrag zu unseren Nachhaltigkeitsbestrebungen leisten können. Diese umfassen insbesondere die Rohstoffgewinnung, wie Lieferanten und Baustoffhändler, aber auch Hersteller, unsere Mitarbeiter, Nachunternehmer und Entsorgungsbetriebe. Als Unternehmen, das bisher i.d.R. eine fertige Planung übergeben bekommt, sehen wir uns mit der Herausforderung konfrontiert, dass unsere Möglichkeiten, die Wahl der Produkte zu beeinflussen, begrenzt sind. Die Materialien und Produkte, die wir verwenden sollen, werden oft durch die Vorgaben und Ausschreibungen der Auftraggeber und Planer (Architekten und Landschaftsarchitekten) bestimmt.

Aktuell umfasst unsere Wertschöpfungskette die folgenden Bereiche:

- Vertrieb: Kundenakquise, Angebotserstellung, Kundenbetreuung
- Rohstoffbeschaffung: Baumaterialien, Pflanzen, Betriebsmittel
- Produktion: Umsetzung des Projekts
- Nutzung: durch Kunden (private oder öffentliche Grünflächen)
- Unterhalt: Pflege
- Rückbau: Entsorgung

Im Vertriebsbereich legt das Unternehmen Wert auf die Kommunikation seiner ökologischen und sozialen Verantwortung, entwickelt nachhaltige Dienstleistungen und berät Kunden über nachhaltige Garten- und Landschaftsgestaltung.

Bei der Rohstoffbeschaffung wird der Fokus auf lokale und nachhaltige Quellen gelegt, zertifizierte Produkte werden bevorzugt und bei Betriebsmitteln wird auf Ökoeffizienz geachtet. In der Umsetzungsphase fördert das Unternehmen Biodiversität durch die Verwendung einheimischer Pflanzen, minimiert Abfall durch präzise Projektplanung und setzt auf die Reduktion von Emissionen

durch den Einsatz von Elektrogeräten. Bei der Rohstoffbeschaffung stehen Garten- und Landschaftsbauunternehmen vor der Herausforderung der Ressourcenübernutzung und des unfairen Handels, welche durch den Einsatz lokaler und zertifizierter Produkte angegangen werden.

Im Vertrieb sind Ethik und Überverbrauch zentrale Probleme, die durch Aufklärung und das Angebot nachhaltiger Dienstleistungen gelöst werden können.

Die Nutzung durch die Kunden wird durch die Gestaltung langlebiger und pflegeleichter Grünflächen optimiert, wobei nachhaltige Nutzungspraktiken gefördert werden. Die Produktion sieht sich mit Habitat-Zerstörung und Emissionen konfrontiert, wobei die Verwendung einheimischer Pflanzen und der Einsatz von Elektrogeräten als Lösungsansätze dienen.

Bei der Pflege der Anlagen kommen ökologische Methoden zum Einsatz, und durch effizientes Wassermanagement wird der Verbrauch reduziert. Die Nutzung der gestalteten Flächen bringt Herausforderungen wie hohen Pflegeaufwand und Wasserverbrauch mit sich, die durch die Planung wartungsarmer und wassereffizienter Lösungen bewältigt werden. Beim Unterhalt führt der Wasserverbrauch zu Problemen, der durch ökologische Pflegemethoden und Wassersparmaßnahmen adressiert werden kann.

Schließlich wird beim Rückbau auf die Wiederverwertung und das Recycling von Materialien sowie auf eine verantwortungsvolle Entsorgung von nicht recycelbaren Materialien geachtet. Im Rückbau schließlich erfordern Entsorgungsprobleme eine Strategie der Wiederverwendung von Materialien und die Förderung kompostierbarer Abfallentsorgung. Unser Unternehmen hat bisher nicht aktiv mit Zulieferern und Geschäftspartnern über spezifische Nachhaltigkeitsprobleme kommuniziert, da unser Einfluss als einzelnes Unternehmen begrenzt ist. Wir erkennen jedoch die Wichtigkeit an, künftig stärkere Partnerschaften zu bilden, um gemeinsam nachhaltige Lösungen zu erarbeiten. Dazu planen wir, unsere Einflussmöglichkeiten zu erweitern und durch Brancheninitiativen und kooperative Ansätze die Nachhaltigkeit in unserer Lieferkette zu verbessern.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Bei der Terwiege Garten- und Landschaftsbau GmbH liegt die Verantwortung für Nachhaltigkeitsthemen hauptsächlich in den Händen der Geschäftsleitung. Dies umfasst eine breite Palette an Aufgaben, die von strategischen Entscheidungen bis hin zur konkreten Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele reichen. Die Geschäftsleitung ist maßgeblich verantwortlich für:

- Die Gesamtausrichtung und die strategische Planung des Unternehmens im Bereich Nachhaltigkeit.
- Die Entwicklung und fortlaufende Anpassung der Ziele und Strategien nachhaltigen Wirtschaftens.
- Die Auswahl und Beschaffung umweltfreundlicher Produkte sowie die Kommunikation mit Lieferanten zur Erkundung nachhaltiger Einkaufsoptionen.
- Das Engagement des Unternehmens in der Gemeinde und die Zusammenarbeit mit lokalen Organisationen, Vereinen und Verbänden.
- Die Einhaltung der Menschenrechte und Compliance-Angelegenheiten.
- Den regelmäßigen Austausch mit Bauleitern, dem Buchhaltungsteam und der Personalabteilung zu relevanten Nachhaltigkeitsthemen.
- Der Unterstützung von Innovationen im Bereich der Nachhaltigkeit.

Die Bauleiter des Unternehmens tragen ebenfalls eine wichtige Verantwortung im Bereich der Nachhaltigkeit. Sie sind zuständig für:

- Die Implementierung und das Erreichen spezifischer Nachhaltigkeitsziele in ihren jeweiligen Bereichen und Teams.
- Die Förderung des aktiven Dialogs mit dem Geschäftsführer und dem Buchhaltungsteam über Nachhaltigkeitsthemen und deren Fortschritt.
- Die direkte Kommunikation mit den Mitarbeitenden auf den Baustellen und die teilweise Überwachung der Durchführung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen vor Ort.

Das Buchhaltungsteam spielt eine Schlüsselrolle in der Sammlung und Analyse von Nachhaltigkeitsdaten. Ihre Verantwortlichkeiten beinhalten:

- Die Sammlung von Daten zu Energieverbrauch, Wasserentnahme, Emissionswerten und Abfallmanagement.

Das Personalverwaltungsteam spielt eine Schlüsselrolle in der Kommunikation

mit den Mitarbeitern und der Erarbeitung von spezifischen Maßnahmen im Bereich des Personals. Die Verantwortlichkeit beinhaltet:

- Die Erfassung von Informationen zu Personalmanagement, wie Vergütung, Neueinstellungen, Gesundheitsschutz, Gleichstellungsfragen, Beschwerdemöglichkeiten sowie Angeboten für Qualifikation und Weiterbildung.
- Erarbeitung von Vorschlägen zur Erarbeitung des Verhaltensleitbildes und flexibler Arbeitszeitmodelle

Zusammen mit dem Buchhaltungsteam und dem Personalverwaltungsteam übernimmt die Geschäftsleitung auch:

- Die Kommunikation mit Kunden und Geschäftspartnern bezüglich der Nachhaltigkeitsziele des Unternehmens, was auch Marketingaktivitäten und den Webauftritt einschließt.
- Die teilweise Auswertung gesammelter Daten zu Nachhaltigkeitsthemen.

Diese Struktur gewährleistet, dass Nachhaltigkeit in alle Unternehmensbereiche integriert wird und dass die Ziele und Strategien kontinuierlich überprüft und angepasst werden.

6. Regeln und Prozesse

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

Bei der Terwiege Garten- und Landschaftsbau GmbH wird der Fokus auf die Integration der Nachhaltigkeitsstrategie in das operative Geschäft gelegt. Dank eines hohen Digitalisierungsgrades sind unsere Prozesse und Strukturen schon Großteils optimiert und digitalisiert. Dies erleichtert die Implementierung und Überwachung der geplanten Nachhaltigkeitsinitiativen erheblich.

Bislang sind unsere Nachhaltigkeitsziele noch nicht in die bestehenden Prozesse integriert. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Erstellung unseres Nachhaltigkeitsberichtes und die Integration der Prozesse aktuell parallel laufen und dadurch die Einarbeitung noch nicht erfolgen konnte. Bis Ende 2025 ist jedoch die Einarbeitung dieser Ziele in die betrieblichen Abläufe geplant. Wir sind bestrebt, durch diese Integration sicherzustellen, dass Nachhaltigkeit ein fester Bestandteil unseres täglichen Handelns wird, wie dies auch schon in der Vergangenheit ein Treiber gewesen ist.

Eine kontinuierliche Kommunikation unserer Nachhaltigkeitsinitiativen an die Mitarbeitenden wird noch bis Ende 2024 eingeleitet. Dies soll durch regelmäßige Berichte und Besprechungen, organisiert von der Geschäftsleitung

und in Zusammenarbeit mit den übrigen beteiligten Teams, passieren. Diese Veranstaltungen sollen eine Plattform für Information, Diskussion und Austausch von Ideen zur Förderung unserer Nachhaltigkeitsziele bieten.

Die Veranstaltungen werden wir darüber hinaus nutzen, um unsere Mitarbeitenden aufzufordern, aktiv an der Erreichung der Nachhaltigkeitsziele mitzuwirken. Sie können und sollen jederzeit eigene Ideen und Vorschläge einbringen, die zur Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsleistung beitragen.

Um den Fortschritt unserer Nachhaltigkeitsziele zu überwachen, wird ein kontinuierliches Dokumentationsverfahren etabliert. Durch regelmäßige Soll-Ist-Vergleiche stellen wir sicher, dass wir uns noch auf dem richtigen Weg befinden und passen unsere Strategien bei Bedarf an.

Diese Schritte zeigen unser Engagement, Nachhaltigkeit fest in unseren Geschäftsalltag zu integrieren und kontinuierlich daran zu arbeiten, unser Unternehmen nachhaltiger zu gestalten.

7. Kontrolle

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

Die Erfassung und Überwachung von Nachhaltigkeitsindikatoren ist ein zentraler Bestandteil unseres Engagements für nachhaltiges Wirtschaften. Aktuell arbeiten wir daran, ein entsprechendes Kennzahlensystem zu erarbeiten, da wir hierfür neue Leistungsindikatoren erheben müssen. Um die Effektivität unserer Nachhaltigkeitsziele zu steuern und zu kontrollieren, konzentrieren wir uns auf folgende Bereiche:

Nutzung natürlicher Ressourcen:

- Wir sammeln Daten zum Energieverbrauch, einschließlich Strom- und Kraftstoffverbrauch
- Die Menge der eingesetzten Materialien von Arbeits- und Produktionsmitteln wird erfasst, um den Ressourcenverbrauch zu optimieren.
- Wir dokumentieren die Menge an Abfall (soweit uns dies möglich ist).
- Wasserentnahme und -verbrauch werden überwacht, um die Wassereffizienz zu verbessern.

Mitarbeitende:

- Daten zu Krankmeldungen und Unfällen helfen uns, die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu verbessern.
- Wir verfolgen die Nutzung von Teilzeitangeboten sowie Aus- und Weiterbildungsangeboten, um die Entwicklung unserer Mitarbeitenden zu fördern.

Beteiligung an der regionalen Wirtschaft und politische Einflussnahme:

- Unsere finanzielle und materielle Unterstützung von lokalen Vereinen und Institutionen wird dokumentiert.
- Die Mitwirkung unserer Mitarbeitenden und der Geschäftsleitung in Gremien und Fachverbänden wird festgehalten.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht markiert für die Fa. Terwiege Garten- und Landschaftsbau einen wichtigen Meilenstein, da es der erste Bericht dieser Art ist. Zwar wurden in der Vergangenheit schon viele Maßnahmen zur Verbesserung des nachhaltigen Wirtschaftens intrinsisch umgesetzt, aber dennoch befindet sich der in diesem Kontext stehende Aufbau eines umfassenden Systems und der Auswertung von Nachhaltigkeitskennzahlen noch im Anfangsstadium. Es ist uns bewusst, dass die Entwicklung und Integration solcher Leistungsindikatoren in unsere digitalen Prozesse und das operative Geschäft eine kontinuierliche Aufgabe darstellt.

Daher arbeiten wir langfristig daran, die Messung, Steuerung und Kommunikation unserer Nachhaltigkeitsleistung zu verbessern. Dies schließt die Etablierung von Kennzahlen ein, die uns helfen, den Fortschritt in Bezug auf die Nutzung natürlicher Ressourcen, die Mitarbeitenden-Betreuung und unsere Beteiligung an der regionalen Wirtschaft und politische Einflussnahmen zu überwachen und zu steuern. Unsere Bemühungen in diesem Bereich sind ein entscheidender Schritt hin zu einer nachhaltigeren und transparenteren Zukunft für unser Unternehmen und alle beteiligten Stakeholder.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Terwiege Garten- und Landschaftsbau GmbH befindet sich aktuell in der Erarbeitung eines umfassenden Verhaltensleitbildes, das die Werte und Grundsätze des Unternehmens klar und verbindlich definiert. Dieses Verhaltensleitbild wird in Zusammenarbeit mit den

Mitarbeitenden aus allen Ebenen des Unternehmens erarbeitet, um sicherzustellen, dass er die gemeinsamen Werte und Überzeugungen aller Beteiligten widerspiegelt.

Die Entwicklung wird in einem Workshop erarbeitet, bei dem die Mitarbeitenden aktiv eingebunden sind. Ziel ist es, ein Verhaltensleitbild zu schaffen, das nicht nur die ethischen Grundlagen und das Selbstverständnis des Unternehmens darlegt, sondern auch als Leitfaden für das tägliche Handeln dient.

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.

Die Verantwortung für die Umsetzung und Überwachung der Nachhaltigkeitsziele liegt direkt bei der Geschäftsleitung. In Ermangelung eines Kontrollorganes, soll die Überprüfung der Zielvorgaben durch quartalsweise Besprechungen zwischen der Geschäftsleitung und den weiteren verantwortlichen Teams erfolgen.

Mitarbeitende beteiligen sich bisher intrinsisch an der Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele, indem sie Daten sammeln, die Einhaltung von Vorschriften überwachen oder Ideen entwickeln, wie die Nachhaltigkeitsziele erreicht werden können. Dafür werden sie aktuell nur ideell anerkannt. Zukünftig wird aber durchaus angestrebt, dieses Engagement für Nachhaltigkeit durch eine finanzielle Komponente zu fördern und ein Anreizsystem zu schaffen, das sowohl die Motivation als auch die Beteiligung der Mitarbeitenden an unseren Nachhaltigkeitsinitiativen steigert.

Da dies der erste DNK-Bericht ist, sind Nachhaltigkeitsziele derzeit noch nicht in die allgemeinen Zielvereinbarungen des Unternehmens integriert. Dies soll jedoch ab dem Jahr 2025 geändert werden. Mögliche Initiativen könnten beispielsweise sein:

- Entwicklung von Karrierepfaden, die besonderes Engagement in Nachhaltigkeitsprojekten berücksichtigen.
- Einrichtung von Mitarbeitenden-Workshops zur Entwicklung und Umsetzung nachhaltiger Ideen, verbunden mit der Möglichkeit, erfolgreiche Projekte finanziell zu honorieren.

Obwohl die Initiativen aktuell noch nicht eingerichtet sind, beabsichtigt das Unternehmen, die Machbarkeit und Wirksamkeit jeder Initiative zu prüfen.

Basierend auf diesen Prüfungen planen wir, langfristig geeignete Anreizsysteme zu schaffen, um unser Engagement für Nachhaltigkeit zu verstärken und die aktive Beteiligung unserer Mitarbeitenden zu fördern.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

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

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

In unserem Unternehmen wird die Führungsebene ausschließlich durch die Geschäftsführung repräsentiert, weshalb spezielle Vergütungsstrukturen für Führungskräfte entfallen. Stattdessen orientieren sich etwaige Sonderzahlungen und Prämien sowie zusätzliche Vorsorgeleistungen an der aktuellen wirtschaftlichen Situation des Betriebs, um eine nachhaltige Personalpolitik zu fördern. Dies gewährleistet, dass zusätzliche Vergütungen im Einklang mit der finanziellen Lage des Unternehmens stehen.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Wir sind ausschließlich in Deutschland tätig. Als GmbH geben wir die Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation nicht heraus. Alle Mitarbeitenden werden nach deutschem Arbeitsrecht beschäftigt und ihre Vergütung orientiert sich an dem für unsere Branche geltenden Tarifvertrag. Aus diesem Grund und im Einklang mit unserem Bestreben, die Privatsphäre unserer Mitarbeitenden zu schützen, verzichten wir auf detaillierte Berechnungen oder darauf, spezifische Vergütungsinformationen offenzulegen.

Diese Vorgehensweise gewährleistet, dass sowohl die gesetzlichen als auch die persönlichen Schutzrechte unserer Belegschaft umfassend berücksichtigt werden. Grundsätzlich bieten wir unseren Mitarbeitern aber folgende zusätzliche Leistungen an:

- Betriebliche Altersvorsorge
- Betriebliche Krankenversicherung
- Möglichkeit auf Jobrad oder Jobticket

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.

Die Identifizierung der wichtigsten Anspruchsgruppen erfolgte durch intensive Diskussionen innerhalb der Geschäftsführung und mit den beteiligten Mitarbeitenden aus den Bereichen Bauleitung, Buchhaltung und Personalverwaltung, wobei Prioritäten gesetzt und die jeweiligen Ansprüche sorgfältig ausformuliert wurden. Diese Methode ermöglichte eine umfassende Bewertung der Interessen und Bedürfnisse der verschiedenen Stakeholder des Unternehmens.

Schritt 1	Schritt 2	Schritt 2	Schritt 3	Schritt 4
Anspruchsgruppe	Interessen und Ziele aus der Perspektive: Anspruchsgruppe	Interessen und Ziele aus der Perspektive: Unternehmen	Relevanz für Ihr Unternehmen	Maßnahmen der Interaktion
Intern				
Eigentümer, Inhaber, Familie	- Profitabilität - Unternehmenssicherung - Ruf des Unternehmens und der Eigentümer - Fortbestand des Unternehmens - Marktposition sichern	- Zukunftsfähiger Betrieb - Planbare Arbeitszeiten - Bereitstellung der Ressourcen zur Unternehmensentwicklung	- Hoch	- Geschäftsführermeeting - Führungskräfte- und Managementmeeting - Personalentwicklung
Mitarbeiter	- Arbeitsplatzsicherheit - faire leistungsgerechte Vergütung - gute Arbeitsbedingungen - Chancengleichheit - Reduzierung der physischen Belastung - Persönliche Entwicklung - Zufriedenheit	- Verlässlichkeit und Engagement - Fachliche Kompetenz - Selbstständigkeit - Identifikation mit dem Unternehmen - Innovationsgeist - Zuverlässigkeit	- Hoch	- direkter Dialog - Mitarbeiter-/Jahresgespräche - Mitarbeiterbefragungen - Intranet - Gemeinsamer Start am Morgen
Extern				
Privatkunden	- Kundennutzen/-zufriedenheit - Brennendstes Problem lösen - <u>gutes</u> Preis-/Leistungs-Verhältnis - Erreichbarkeit/Service - Kulanz - Umgang auf Augenhöhe	- Pünktliche Zahlung - Klare Kommunikation - Einhaltung von Vereinbarungen - Kundenzufriedenheit	- Niedrig	- Website - Social Media - Werbung - direkter Kontakt - Kundenumfragen - Tag der offenen Tür / Events
Städte, Gemeinden, Wohnungsbau	- Mangelfreiheit - Termintreue - Kostensicherheit - Vertrags- und Gesetzestreue	- Termintreue - Baufreiheit - Vertrags- und Gesetzestreue - Pünktliche Zahlung - Partnerschaftliche Kooperation - Fachkompetente und befugte Bauleitung	- Niedrig	- Direktansprache - Gute und transparente Prozesse und Strukturen - Feste Ansprechpartner

Lieferanten, Hersteller, Fachhändler,	- Langfristige Geschäftsbeziehung - faire und zeitnahe Bezahlung - gemeinsame Innovationsvorhaben - Partnerschaftliche Kooperation - Transparente Kommunikation - Solvenz - Bedarfsfeedback - Vorausschauende Bestellung	- Zuverlässige Lieferungen - Hohe Qualität - Wettbewerbsfähige Preise - Preisbindung/teilw. Vorfinanzierung - Partnerschaftliche Kooperation - Termingerechte Lieferung / Vollständigkeit - Finanzielle Flexibilität - Hinweise zu Innovationen / Marktneuheiten	- Hoch	- laufender Austausch - Telefon/ Onlinekommunikation - Jahresgespräche - Messeauftritte
		- Digitalkompetenz (Lieferscheine)		
Gesetzgeber/ Staat	- Volkswirtschaftliche Wertschöpfung - verbesserter Umwelt und Klimaschutz - Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung	- Transparente und konsistente Gesetze - Unterstützung von unternehmerischen Aktivitäten - Sichere Rahmenbedingungen - Infrastruktur - Förderung Ausbildung/Nachwuchs - Bürokratieabbau	- Niedrig	- Informationsfluss über Verbände
Gesellschaft	- Gemeinwohlförderung - Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung - Umwelt- und Klimaschutz - Einhaltung Gesetze und Normen - Transparentes Handeln	- Akzeptanz und Verständnis für die Geschäftstätigkeit - Offenheit für Dialog und Feedback	- Niedrig	- Informationsfluss über Verbände - Soziale Medien - Events - Soziales Engagement vor Ort - Politisches Engagement
Nachbarn/Anwohner	- Keine Beeinträchtigung durch den Geschäftsbetrieb - Rücksichtnahme	- Rücksichtsvolles Verhalten - Kooperationsbereitschaft	- Niedrig	- Direkte Kommunikation
Öffentliche Auftraggeber	- Erfüllung der gesetzlichen und vertraglichen Anforderungen - Termintreue und pünktliche Fertigstellung - Umgang auf Augenhöhe	- Transparente Ausschreibungsverfahren - Fristgerechte Zahlung - Entscheidungsfähigkeit	- Niedrig	- Direkte Kommunikation
Subunternehmer, Nachunternehmer	- regelmäßiger Aufträge und langfristige Zusammenarbeit - Pünktliche Bezahlung - Gute Arbeitsbedingungen - Gestellung an Betriebsmittel - Kompetenten Ansprechpartner - Planbare Auslastung / Durchgängigkeit	- Hohe Qualitätsstandards - Einhaltung von Terminen - Termintreue - Zuverlässigkeit - Flexibel und Reaktionsschnelligkeit	- Hoch	- Direkte Kommunikation
Behörden	- Einhaltung der behördlichen Vorschriften - Sicherung von erforderlichen Genehmigungen	- Effiziente Genehmigungsverfahren - Unterstützung bei Infrastrukturprojekten	- Niedrig	- Direkte Kommunikation
Banken Geldgeber	- Sicherheit der Kreditvergabe und Rückzahlung von Darlehen - Bewertung der finanziellen Stabilität und Bonität - Langfristige Zusammenarbeit - Betriebswirtschaftliche Kompetenz	- Bereitstellung von Finanzierungsmöglichkeiten - Finanzielle Beratung und Unterstützung - Interesse an Unternehmensentwicklung - Flexible Kreditvergabe / Investitionsunterstützung - Unternehmens- und Branchenkenntnis - Branchendaten – Vergleich - Unterstützer (und keine Verhinderer) - Beratungskompetenz und Beratungswille	- Niedrig	- Direkte Kommunikation - Jahresabschlussgespräche - Kreditgespräche
Wettbewerb	- Fairer Umgang	- Fairer Umgang	- Niedrig	- Austausch von Maschinen und Geräten

Diese Tabelle zeigt, wie wir derzeit unsere Kommunikation und Interaktion mit unseren Stakeholdern gestalten. Ein Teil unserer Belegschaft wurde bereits in

einen ersten Dialog zum Thema Nachhaltigkeit eingebunden (Nachhaltigkeitsworkshop). Für den nächsten Nachhaltigkeitsbericht planen wir, die identifizierten Anspruchsgruppen noch stärker in den Dialog zu Nachhaltigkeitsthemen einzubinden. Angedachte Maßnahmen dafür können sein:

- Umfassende Mitarbeitenden-Befragungen zu Wünschen und Ideen bezüglich unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten durch Online-Fragebögen, Workshops und regelmäßige Gespräche.
- Durchführung qualitativer Interviews mit externen Stakeholdern, um deren Perspektiven und Erwartungen besser zu verstehen.
- Aktive Kommunikation unserer Nachhaltigkeitsziele und -aktivitäten gegenüber externen Stakeholdern, insbesondere unseren Kunden, um Transparenz und Vertrauen zu fördern.

Die Schritte sind Teil unserer Bemühungen, ein integratives und wirksames Nachhaltigkeitsmanagement zu etablieren und sicherzustellen, dass die Stimmen aller Stakeholder Gehör finden und in unsere Nachhaltigkeitsprozesse einfließen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

- i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
- ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Bisher wurde kein Stakeholder-Dialog geführt, da dies unser erster Nachhaltigkeitsbericht ist. Die wichtigen Themen und Anliegen basieren daher auf Annahmen der Geschäftsführung und dem Dialog mit den beteiligten Mitarbeitenden am ersten Nachhaltigkeitsworkshop, dessen Ergebnisse sich in der Wesentlichkeitsmatrix und den definierten Nachhaltigkeitszielen widerspiegeln.

Als Teil unseres ersten DNK-Nachhaltigkeitsberichtes markiert dies einen wichtigen Schritt in unserem Bestreben, Nachhaltigkeitsthemen systematisch in den Unternehmensfokus zu stellen. Wir planen jedoch, den notwendigen Dialog mit den Stakeholdern bis zu unserem nächsten Nachhaltigkeitsbericht

aufzubauen.

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 Terwiege Garten- und Landschaftsbau GmbH ist bestrebt, durch geeignete Prozesse die Nachhaltigkeit sowohl in der eigenen Ressourcennutzung als auch bei den Nutzern zu verbessern. Folgende Aspekte sind für unser Innovations- und Produktmanagement aktuell maßgeblich:

- **Fokus Dienstleistung:**

Die Schaffung von grünem Lebensraum in urbanen Gebieten fördert die Gesundheit und das Wohlbefinden der Gemeinschaft durch die Schaffung von grünen Freiräumen. Der Erhalt und die Förderung der Biodiversität, Reduzierung von Hitzeinseln in urbanen Umgebungen, Unterstützung des Wasserhaushalts und Verbesserung der Luftqualität durch Pflanzen und Grünflächen sind dabei ein Antreiber für unser tägliches Handeln. Deshalb werden wir über Informationsveranstaltungen und Beratung unsere Bemühungen weiter intensivieren, um bei unseren Projekten eine bestmögliche Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen zusammen mit unseren Projektpartnern zu erreichen.

- **Nachhaltige Materialauswahl:**

Aufgrund der Teilnahme an Ausschreibungen haben wir nur begrenzten Einfluss auf die Auswahl der Materialien und Produkte, die wir verwenden. Wir sind uns bewusst, dass im Bereich des Pflasters, der Betonwaren und der Betonfertigteile ein hoher Verbrauch an natürlichen Ressourcen bei der Produktion verursacht wird. Daher streben wir danach, bei Wahlmöglichkeiten die nachhaltigsten Optionen zu wählen und stehen im Austausch mit unseren Lieferanten, um die nachhaltige Produktion von Baustoffen zu unterstützen und zu forcieren.

- **Nachhaltigkeit in der Ressourcennutzung:**

Wir optimieren unseren eigenen (beeinflussbaren) Ressourceneinsatz durch den Einsatz von umweltfreundlichen Maschinen und Fahrzeugen sowie einen modernen Fuhrpark und durch die Verwendung von lokal bezogenen Materialien, um Transportemissionen zu reduzieren. Außerdem erbringen wir



unsere Dienstleistung regional und vermeiden, wenn möglich, lange Fahrwege zu unseren Bauvorhaben, um eigene Emissionen zu reduzieren und unproduktive Wegezeiten zu vermeiden.

- **Bewertung der Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus:**

Für unsere Dienstleistungen ist es bisher nicht möglich, die ökologischen und sozialen Auswirkungen über den gesamten Lebenszyklus – von der Planung über die Ausführung bis hin zur Pflege und Instandhaltung der Grünanlagen – zu bewerten. Die Entwicklungen in diesem Bereich werden wir jedoch aufmerksam verfolgen.

- **Mitarbeitenden-Beteiligung:**

Wir ermutigen unsere Mitarbeiter sich mit innovativen Ideen einzubringen, die die Nachhaltigkeit unserer Produkte verbessern können. Dazu gehören Vorschläge für effizientere Arbeitsabläufe oder nachhaltigere Materialien und Pflanzen.

Uns ist bewusst, dass der Weg zu einer umfassenden Nachhaltigkeit ein fortlaufender Prozess ist, der ständige Aufmerksamkeit und Anpassung erfordert. Unser Ziel ist es, durch kontinuierliche Verbesserung unserer Prozesse und einer stärkeren Einbeziehung von Nachhaltigkeitsaspekten in allen Phasen unserer Dienstleistung, von der Planung bis zur Ausführung und Pflege, einen größeren Beitrag zur Schonung der Umwelt und zur Förderung des Gemeinwohls zu leisten. Insbesondere der Bereich der Planung bietet aus unserer Sicht noch erhebliche Verbesserungsmöglichkeiten, sodass wir hierauf künftig unseren Fokus richten werden. In diesem Sinne werden wir weiterhin innovative Ideen fördern, die Nachhaltigkeitsleistung in unserer Wertschöpfungskette verbessern und unsere Rolle als verantwortungsbewusster und zukunftsorientierter Dienstleister im Garten- und Landschaftsbau stärken. Aktuell liegen uns zu den vorbeschriebenen Auswirkungen unserer Dienstleistungserbringung noch keine quantifizierbaren Daten vor. Auch in Zukunft wird es uns vermutlich nur möglich sein, solche Daten zu ermitteln und zu erfassen, die durch unsere direkte Dienstleistung verursacht werden und die Auswirkungen auf die Nachhaltigkeit zu bewerten. Aufgrund der Vielfalt der verwendeten Materialien und der begrenzten Ressourcen in unserem Unternehmen ist es uns daher aktuell nicht möglich, präzise Verbrauchsdaten für die unterschiedlichen Materialgruppen zu sammeln und zu beziffern.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Wir haben bisher nicht analysiert, inwiefern die Finanzanlagen unseres Unternehmens einen positiven oder negativen Einfluss auf die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausüben. Aus Gründen des Datenschutzes und der geschäftlichen Vertraulichkeit werden wir vermutlich auch zukünftig keine spezifischen Daten zu unseren Finanzanlagen offenlegen.

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.

Die nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen ist ein zentraler Aspekt unserer Geschäftstätigkeit. Wir legen großen Wert darauf, Ressourcen verantwortungsvoll und effizient zu nutzen, wobei folgende Materialien und Energieträger in unserer Wertschöpfungskette eine bedeutende Rolle spielen:

- Pflanzen in Form von Samen, Setzlingen, Bäumen
- Boden in Form von gewachsenen und aufbereiteten Böden/Substrate
- Wasser zur Bewässerung von Pflanzen und im Rahmen von Arbeitsprozessen
- Künstliche Steine in Form von Betonstein und Keramik, etc.
- Natürliche Steine in Form von Natursteinprodukten
- Sand und Schotter als Füllmaterial, zur Betonherstellung und als Unterbau
- Holz für Terrassen, Zäune und Pergolen
- Metall für Zäune, Sichtschutzelemente, Geländer und Ausstattungsgegenstände

Aktuell stehen wir vor der Herausforderung, dass die Vielfalt der Materialien und begrenzte Ressourcen in unserem Unternehmen es uns nicht ermöglichen, präzise Verbrauchsdaten für die verschiedenen Materialgruppen zu sammeln. In Bezug auf den Energiebedarf unseres Unternehmens nutzen wir:

- Ökostrom: Für unsere Betriebsstätte und elektrischen Geräte haben wir schon vor Jahren auf die Nutzung von Strom aus erneuerbaren Energiequellen umgestellt.
- Kraftstoffe: Der Einsatz von Benzin und Diesel für Fahrzeuge und Maschinen wird regelmäßig überprüft, um umweltfreundlichere Alternativen zu identifizieren.
- Erdgas: Wird in unserem Unternehmen nicht als Energieträger genutzt.

In Bezug auf die Mobilität unserer Mitarbeitenden und die Beschaffung von Arbeitsmitteln achten wir auf:

- Förderung umweltfreundlicher Mobilität: Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden dabei, umweltfreundliche Verkehrsmittel zu nutzen und bieten Ihnen die Möglichkeit an, ein Jobrad zu nutzen, wir stellen unseren Auszubildenden ein kostenloses Deutschlandticket zur Verfügung und unterstützen die Anschaffung von elektrifizierten Firmenfahrzeugen.
- Nachhaltige Beschaffungspraktiken: Wir bevorzugen Arbeitsmittel aus regionaler Herkunft, um Transportwege zu verkürzen und verwenden Recyclingmaterialien, wo die Rahmenbedingungen dies zulassen.

Diese Maßnahmen spiegeln unser Engagement wider, die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen in unserem Unternehmen zu reduzieren und einen Beitrag zur Erhaltung der Umwelt zu leisten. Wir sind bestrebt, diese Maßnahmen kontinuierlich zu überprüfen und weiterzuentwickeln, um unsere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

12. Ressourcenmanagement

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

Unser Unternehmen hat Ziele festgelegt, aber noch kein Managementkonzept hinterlegt, das die Erreichung der Ziele sicherstellt. Unsere Ziele beziehen sich auf kurz- und mittelfristige Nachhaltigkeitsziele. Da wir bisher am Anfang stehen, haben wir noch keine quantitativen Ziele ermittelt. Unsere Ziele werden ausführlich in Kriterium 4: Ziele beschrieben.

- **Optimierung des Stromverbrauchs:** Wir nutzen bereits energiesparende LED-Beleuchtung im gesamten Betriebsgebäude und haben eine automatische Lichtsteuerung (Bewegungsmelder) installiert, wo dies technisch möglich war. Die Stromlieferung ist auf Ökostrom umgestellt, die Selbstversorgung mittels einer Photovoltaikanlage ist geplant. Wir setzen auf akkubetriebene Kleingeräte, wo dies technisch sinnvoll ist. Zukünftig planen wir, unsere Mitarbeitenden noch stärker für Energieeinsparungen im Arbeitsalltag zu sensibilisieren und entsprechende Schulungen anzubieten. Wir führen Schulungen für unsere Mitarbeitenden durch, um ihr Bewusstsein für Energiesparen, Recycling

und umweltfreundliche Arbeitsmethoden zu schärfen.

- **Abfallmanagement:** Ein reduzierter Papierverbrauch und sorgfältige Projektplanung minimieren unseren Materialverbrauch. Wir trennen Abfälle sowohl am Betriebshof als auch auf den Baustellen für eine gezielte Wiederverwertung und setzen auf Weiterverwertung von Materialresten.
- **Reduzierung des Ressourcenverbrauchs:** Wo dies möglich und zulässig ist, setzen wir auf die Nutzung von Recyclingmaterialien und rückbaufreundliche Baumaterialien, um unseren ökologischen Fußabdruck zu reduzieren. Wir legen einen Schwerpunkt auf nachhaltige Beschaffung, indem wir lokale und nachhaltig produzierte Materialien bevorzugen und bei unseren Lieferanten auf Zertifikate und Gütesiegel mit Nachhaltigkeitsbezug achten. Wir steigern die Effizienz in der Materialnutzung durch sorgfältige Planung und den Einsatz präziser Mengenermittlungsmethoden, um Überbestellungen und Materialverschwendung zu vermeiden. Wir fördern Recycling und die Kreislaufwirtschaft durch die Entwicklung und Umsetzung von Konzepten für die Wiederverwendung von Materialien und die Nutzung von Recyclingprodukten. Bereits jetzt optimieren wir unseren Wasserverbrauch und fördern die Nutzung von Regenwasser für Bewässerungszwecke und andere betriebliche Bedürfnisse.

Wir sind uns der Herausforderungen und Risiken bewusst, die mit unseren Nachhaltigkeitszielen verbunden sind. Dazu gehören höhere Betriebskosten, möglicher Widerstand gegenüber nachhaltigen Veränderungen bei Mitarbeitenden und Kunden, sowie das Risiko der Abhängigkeit von knapper werdenden natürlichen Ressourcen wie Sand und Splitt. Wir beobachten die Markt- und Branchenentwicklung genau und sind im Branchenverband aktiv, um weitere Entwicklungen aktiv zu verfolgen und voranzutreiben.

Wir sind fest entschlossen, uns in Zukunft noch intensiver mit dem Thema Ressourceneffizienz sowie den damit verbundenen Herausforderungen und Möglichkeiten zu befassen. Wir verstehen, dass eine nachhaltige Wirtschaftsweise und die Verantwortung gegenüber der Umwelt essenziell sind, um langfristig erfolgreich zu sein. Daher planen wir, unsere Bemühungen zur Optimierung des Stromverbrauchs, des Abfallmanagements und der Reduzierung des Ressourcenverbrauchs weiter zu verstärken und kontinuierlich zu bewerten. Wir sind uns bewusst, dass die Entwicklung und Einführung eines umfassenden Managementsystems für die Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele entscheidend ist, um unseren ökologischen Fußabdruck zu minimieren und gleichzeitig unsere betriebliche Effizienz zu steigern. Daher ist es unser Ziel, proaktiv innovative Lösungen zu erkunden und umzusetzen, die uns helfen, sowohl die Ressourceneffizienz als auch die Nachhaltigkeit unserer

Dienstleistungen zu verbessern.

Derzeit befinden wir uns in einer Phase, in der die Festlegung spezifischer quantitativer Ziele für unsere Nachhaltigkeitsbestrebungen, insbesondere im Bereich der Ressourceneffizienz, noch nicht abschließend möglich ist. Es ist unser Ziel, in naher Zukunft (Berichtsjahr 2025) konkrete, messbare Nachhaltigkeitsziele in Bezug auf die Ressourceneffizienz zu definieren, sobald wir über ausreichend Informationen und Ressourcen verfügen, um fundierte Entscheidungen zu treffen.

Gleichzeitig birgt die Geschäftstätigkeit im Garten- und Landschaftsbau auch verschiedene wesentliche Risiken, die negative Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme haben können. Diese Risiken ergeben sich aus der direkten Geschäftstätigkeit, aber auch durch die Geschäftsbeziehungen sowie durch die Produkte des Unternehmens:

- CO²-Emissionen: Fahrzeuge und Maschinen, die im Rahmen der Leistungserbringung eingesetzt werden, sowie die Produktion der verwendeten Materialien tragen signifikant zu den CO²-Emissionen bei. Dadurch wird der Treibhauseffekt verstärkt, was einen Einfluss auf den Klimawandel haben kann.
- Schädlicher Ressourcenabbau: Der Abbau von Ressourcen wie Sand und Natursteinschotter hat direkte Auswirkungen auf die Umwelt, insbesondere durch die Zerstörung von Lebensräumen und Einflüssen auf die Biodiversität.
- Flächenversiegelung: Durch die Versiegelung von Flächen im Zuge der Leistungserbringung wird die natürliche Wasseraufnahme des Bodens reduziert und damit Einfluss auf den natürlichen Wasserkreislauf genommen. Dies führt in der Folge zu einem erhöhten Oberflächenabfluss und erhöht die Risiken von Überschwemmungen.
- Einsatz von Spritzmitteln und Düngern: Diese Chemikalien können schädliche Auswirkungen auf Boden, Wasserwege und Pflanzen und Tiere haben, einschließlich der Kontamination von Grundwasser und der Beeinträchtigung der Bodenfruchtbarkeit.
- Lärmemissionen durch Baumaschinen: Lärm kann die Lebensqualität von Menschen beeinträchtigen und stressbedingte Gesundheitsrisiken für die lokale Tierwelt darstellen.
- Verarbeitung von Kunststoff: Die Nutzung und Entsorgung von Kunststoffmaterialien (z.B. Verpackungen) kann zu Umweltverschmutzung führen, insbesondere wenn Kunststoffabfälle nicht ordnungsgemäß entsorgt werden und in die Ökosysteme gelangen.
- Abfallproduktion: Der Betrieb im Garten- und Landschaftsbau erzeugt diverse Abfälle, deren unsachgemäße Entsorgung Boden, Wasser und Luft belasten kann.
- Verbrauch von Wasser: Die Bewässerung von angelegten Flächen kann zu einem erheblichen Wasserverbrauch führen, was insbesondere in trockenen Regionen zu Wasserknappheit beitragen kann.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

a. Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:

- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
- ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Aufgrund unserer Betriebsgröße ist die detaillierte Erfassung der eingesetzten Materialien momentan eine Herausforderung, und der Aufwand hierfür steht nicht im Verhältnis zu den potenziellen Erkenntnissen, weshalb wir gegenwärtig darauf verzichten. Wir planen jedoch, zukünftig die wichtigsten Materialien zu erfassen und in unseren Nachhaltigkeitsprozess zu integrieren, um unsere Bemühungen in diesem Bereich weiter zu verstärken.

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

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:

- i.** Stromverbrauch
- ii.** Heizenergieverbrauch
- iii.** Kühlenergieverbrauch
- iv.** Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):

- i.** verkauften Strom
- ii.** verkaufte Heizungsenergie
- iii.** verkaufte Kühlenergie
- iv.** verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Unser Kraftstoff- und Energieverbräuche setzen sich wie folgt zusammen:
Kraftstoffe:

- Benzin in Litern (l): 10.937,19 ltr
- Diesel in Litern (l): 98.292,43 ltr.
- Ad-Blue in Litern (l): 649,32 ltr.

Energie:

- Nutzung erneuerbarer Energien (z.B. Ökostrom), gemessen in Kilowattstunden (kWh): 56.438,4

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des
Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

- a.** Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b.** Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c.** Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Da dies unser erster DNK-Bericht ist, beginnen wir gerade erst mit der Erfassung von Daten zu unserem Energieverbrauch. Diese Daten werden als Grundlage für Vergleiche in den kommenden Geschäftsjahren dienen und eine wichtige Rolle in unseren zukünftigen Nachhaltigkeitsberichten spielen.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

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

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

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

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

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

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

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

Im Berichtsjahr 2023 konnte der Wasserverbrauch aufgrund fehlender
Startwerte der Messinstrumente noch nicht ermittelt werden. Im nächsten
Bericht erfolgt die Datenerhebung daher erstmalig. Diese Kennzahl dient als
Grundlage für unsere Analyse und zukünftige Maßnahmen zur
Wasserressourceneffizienz. Derzeit sind wir nicht in der Lage, den
Wasserverbrauch unseres Unternehmens detailliert aufgeschlüsselt
darzustellen. Die Gründe hierfür liegen hauptsächlich in den Besonderheiten
unserer Geschäftsaktivitäten, die den Wasserverbrauch sowohl auf dem
Betriebsgelände als auch bei der Erbringung unserer Dienstleistungen
umfassen. Auf dem Betriebsgelände fällt Wasserverbrauch durch verschiedene
Tätigkeiten an, wie die Bewässerung von Pflanzenlieferungen und der eigenen
Grünflächen, die Reinigung von Arbeitsgeräten und Fahrzeugen, sowie den

Verbrauch durch unsere Mitarbeitenden in sanitären Anlagen.

Zusätzlich resultiert bei der Dienstleistungserstellung an externen Standorten ein weiterer Verbrauch, beispielsweise durch die Nutzung von Wasser für Arbeitsprozesse wie das Anmischen von Beton oder die Pflanzenpflege. Besonders die Quantifizierung des Wasserverbrauchs aus diesen externen Quellen stellt uns vor Herausforderungen. Unser Ziel ist es jedoch, bis zum nächsten Bericht eine detailliertere Aufschlüsselung unseres Wasserverbrauchs vorlegen zu können.

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

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Leider können wir zum gegenwärtigen Zeitpunkt keine Angaben zum angefallenen Abfall machen, da eine Erfassung und Aufschlüsselung aufgrund begrenzter personeller Ressourcen und aus buchhalterischer Perspektive nicht möglich ist. Wir arbeiten jedoch daran, unsere Datenmanagementprozesse zu verbessern, um in Zukunft detaillierte Informationen über unseren Abfall zu liefern.

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.

Wir sind uns der Bedeutung der Treibhausgasemissionen und deren Auswirkungen auf das Klima bewusst. Entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol legen wir unsere Emissionen offen und arbeiten kontinuierlich daran, diese zu reduzieren. Hier ist ein Überblick über unsere Treibhausgasemissionen in den verschiedenen Bereichen:

- **Treibhausgasemissionen: Scope 1**

Unser Betrieb verursacht direkte Treibhausgasemissionen durch den

Kraftstoffverbrauch unseres Fuhrparks und unsere Maschinen. Das Betriebsgebäude wird mittels Luft-Wärmepumpe beheizt, die mit Ökostrom aus erneuerbaren Energien betrieben wird, sodass hier keine Treibhausgasemissionen anfallen. Wir haben das Bruttovolumen dieser Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent erfasst und berichten diese gemäß Leistungsindikator GRI SRS-305-1.

- **Treibhausgasemissionen: Scope 2**

Indirekte Treibhausgasemissionen entstehen in unserem Betrieb durch den Strombedarf für Maschinen und Büroausstattung sowie die Werkstatt, Heizung und Wassernutzung. Wir haben das Bruttovolumen dieser Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent erfasst und berichten diese gemäß Leistungsindikator GRI SRS-305-2.

- **Treibhausgasemissionen: Scope 3**

Bei vorgelagerten und nachgelagerten Tätigkeiten im Zusammenhang mit unseren Dienstleistungen und Produkten entstehen ebenfalls indirekte Emissionen. Dazu zählen die Produktion von Gütern durch Zulieferer und Hersteller (z.B. Naturstein), der Transport eingekaufter Güter (z.B. vom Lieferanten), Geschäftsreisen sowie das Pendeln unserer Mitarbeitenden. Ebenso sind Emissionen zu berücksichtigen, die durch den Transport und die Nutzung der erbrachten Dienstleistungen durch Endverbraucher und die Entsorgung der einzelnen Bestandteile der Projekte am Ende ihres Lebenszyklus entstehen. Die Erfassung dieser Emissionen im Bereich Scope 3 stellt uns jedoch vor Herausforderungen.

Zum einen liegen uns nicht immer spezifische Daten vor, beispielsweise CO₂-Fußabdruck auf Produktebene, die für eine präzise Berechnung erforderliche wären. Zum anderen steht der erforderliche Aufwand für die detaillierte Erfassung und Berechnung dieser Emissionen nicht im Verhältnis zu den Möglichkeiten und Ressourcen unseres Unternehmens.

Dennoch erkennen wir die Wichtigkeit der Berücksichtigung von Scope 3-Emissionen an und sind bestrebt, die aktuellen Entwicklungen in diesem Bereich weiterhin aufmerksam zu verfolgen. Hierfür haben wir bereits erste Zielsetzungen in Bezug auf Scope 3-Emissionen definiert. Wir planen, in Zukunft eine Erfassung der Scope 3-Emissionen durchzuführen, sobald dies praktikabel und sinnvoll umsetzbar ist. Unser Ziel ist es, ein umfassendes Verständnis unserer gesamten Treibhausgasemissionen zu erlangen und Maßnahmen zu ergreifen, um unseren Beitrag zum Klimaschutz kontinuierlich zu verbessern.

Zielsetzung für den Umgang mit klimarelevanten Emissionen

Im Bereich der direkten Emissionen (Scope 1), dem Verbrauch von primären Energien für die Bereitstellung von Dienstleistungen unseres Betriebes

und/oder der Herstellung von Produkten, setzen wir uns zum Ziel die Effizienz unseres Verbrauchs zu steigern. Für die Effizienzsteigerung unseres Brennstoffverbrauchs planen wir:

- Routenplanung: Optimierung der Routenplanung und ggf. Einsatz einer Routenplanungssoftware, um die Effizienz der Fahrtrouten zu maximieren und unnötige Fahrten zu vermeiden.
- Leerfahrten: Optimierung der Tourenplanung und Reduzierung von unnötigen Leerfahrten bei der Disposition unseres LKW's zur Belieferung unserer Baustellen.
- Einsatz von Elektrofahrzeugen: Schrittweise Umstellung des Fuhrparks auf Elektrofahrzeuge, um den Kraftstoffverbrauch zu senken und Emissionen zu reduzieren.
- Schulung der Fahrer in ökoeffizientem Fahren: Durchführung von Trainingsprogrammen für Fahrer, um ein spritsparendes Fahrverhalten zu fördern.
- Nahegelegene Baustellen: Wir planen die Auftragsakquisition noch regionaler zu betreiben und nahegelegenen Baustellen den Vorrang zu geben, um Fahrwege zu reduzieren und damit die Emissionen zu reduzieren.

Für die Effizienzsteigerung unseres Energieverbrauchs für vor- und nachgelagerte Tätigkeiten (Scope 3) und zur Verringerung des Gesamtvolumens der sonstigen indirekten Emissionen, planen wir

- Regionale Lieferanten und Hersteller: Auswahl und Bevorzugung von Lieferanten und Herstellern aus unserer geografischen Region, um Transportwege und damit verbundene Emissionen zu reduzieren.
- Optimierung der Logistik und Transportrouten: Überprüfung und Anpassung der Logistikprozesse, um Transporteffizienz zu steigern und Emissionen zu reduzieren, beispielsweise durch Bündelung von Lieferungen.
- Mitarbeitenden-Engagement und -schulung: Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeitenden in Bezug auf Energie- und Ressourceneffizienz sowie Förderung eines umweltbewussten Verhaltens am Arbeitsplatz und im Privatleben.

Mit unserem ersten Nachhaltigkeitsbericht dokumentieren wir den Beginn unserer Bemühungen, Nachhaltigkeitsziele zu reflektieren, zu messen und quantitativ zu definieren. Aktuell sind wir noch nicht in der Lage, konkrete Angaben zu Zeithorizonten und Ergebnissen unserer Ziele zu machen. Zum Ersten Mal haben wir Ziele festgelegt und beginnen nun mit der systematischen Erhebung von Daten zum Ressourcenverbrauch und Treibhausgas-Emissionen. Dieser Prozess ist ein entscheidender Schritt, um unser Engagement für Nachhaltigkeit zu verstärken und kontinuierlich zu verbessern. Wir sind entschlossen, aus diesen ersten Erfahrungen zu lernen und unsere Strategien sowie Maßnahmen dementsprechend anzupassen, um einen positiven Beitrag

zum Klimaschutz zu leisten. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt ist es uns noch nicht möglich, konkrete Reduktionsziele oder Bezugsgrößen zu formulieren. Da dies unser erster Nachhaltigkeitsbericht ist und wir erstmalig Daten zu unserem Ressourcenverbrauch sowie den Treibhausgas-Emissionen erheben, befinden wir uns noch in der Anfangsphase der Definition und Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Die Erarbeitung detaillierter Zielsetzungen erfordert eine solide Datenbasis und ein tiefgreifendes Verständnis der Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit, die wir derzeit aufbauen. In zukünftigen Berichten planen wir, spezifische Reduktionsziele zu formulieren und Klarheit über sinnvolle Bezugsgrößen wie Umsatz oder die Mitarbeiterzahl zu erlangen, die auf den dann vorliegenden Daten und Analysen basieren.

Für unsere Berechnungen der Treibhausgasemissionen verwenden wir als Basisjahr das Jahr 2023. Diese Berechnungen gelten für alle Bereiche unseres Unternehmens. Die Emissionen werden gemäß den Richtlinien des Greenhouse Gas (GHG) Protocols ermittelt. Als Referenzrahmen und zur Berechnung ziehen wir ausschließlich das GHG Protocol heran.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Unsere direkten THG-Emissionen (Scope 1) lagen im Berichtsjahr 2023 bei 44,224 Tonnen CO₂-Äquivalent. Diese Emissionen stammen hauptsächlich aus dem Betrieb unserer Fahrzeuge und Maschinen. Das Basisjahr haben wir gewählt, weil unser Unternehmen in diesem Jahr zum ersten mal Daten zu Treibhausgasemissionen gesammelt hat. Für die Berechnung der Treibhausgasemissionen unseres Unternehmens haben wir den Service von Ecocockpit (<https://ecocockpit.de>) genutzt.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Unsere indirekten energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2) im Berichtsjahr 2023 beliefen sich auf 0,00 Tonnen CO₂-Äquivalent. Diese resultieren vor allem aus dem Stromverbrauch unserer Büros und der Beleuchtung von Außenanlagen. Das Basisjahr haben wir gewählt, weil unser Unternehmen in diesem Jahr zum ersten Mal Daten zu Treibhausgasemissionen gesammelt hat. Für die Berechnung der Treibhausgasemissionen unseres Unternehmens haben wir den Service von Ecocockpit (<https://ecocockpit.de>) genutzt.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die Erfassung unserer sonstigen indirekten THG-Emissionen (Scope 3) erfolgt derzeit nicht, da unsere Ressourcen begrenzt sind und die Erhebung dieser Emissionen eine umfassende Herausforderung darstellt.

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

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Da dies unser erster Bericht ist, liegen noch keine Vergleichsdaten zur Senkung der THG-Emissionen vor. Zukünftige Berichte werden Aufschluss über die Entwicklung unserer Emissionen geben und zeigen, inwiefern unsere Maßnahmen zur Reduzierung der THG-Emissionen wirksam sind.

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.

Bei der Terwiege Garten- und Landschaftsbau GmbH liegt unser Hauptaugenmerk auf der Einhaltung nationaler und international anerkannter Arbeitnehmerrechte sowie der Förderung der Beteiligung unserer Mitarbeitenden im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement. Als regional agierendes Unternehmen im Raum Ruhrgebiet und des Rheinlandes befolgen wir konsequent alle relevanten gesetzlichen Vorschriften des deutschen Arbeitsrechts, wie das Arbeitszeitgesetz, das Gleichbehandlungsgesetz und das Kündigungsschutzgesetz.

Die Struktur unserer Belegschaft umfasst verschiedene Fachkräfte und Funktionen, wobei wir uns bei der Vergütung sowohl an den Tarifverträgen unserer Branche als auch an den gesetzlichen Regelungen für die Ausbildungsvergütung und den Mindestlohn orientieren.

Um die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz unserer Mitarbeitenden zu gewährleisten, setzen wir auf Maßnahmen wie regelmäßige fachkundige Unterweisungen und digitale Schulungen, Gefährdungsbeurteilungen und die Bereitstellung von Schutzkleidung und -ausrüstung. Wir führen regelmäßige Gesundheitstage durch und bieten gesundheitliche Vorsorgeleistungen wie Hautscreenings und Rückenschule an.

Zur Vermeidung von Überlastung am Arbeitsplatz legen wir Wert auf einen ausgeglichenen Arbeitszeitplan, den Einsatz von technischen Hilfsmitteln bei körperlich anstrengenden Tätigkeiten und die Förderung einer wertschätzenden Unternehmenskultur.

Die Einbindung unserer Mitarbeitenden in Entwicklungs- und Entscheidungsprozesse erfolgt vielfältig, beispielsweise durch Sitzungen mit den Baustellenleitern, der Arbeitnehmervertretung, interne

Schulungsprogramme und digitale Plattformen. Unser Ziel ist es, die Mitarbeitenden aktiv an der Entwicklung von Nachhaltigkeitsstrategien zu beteiligen, was durch regelmäßige Kommunikation und einen erstmalig durchgeführten Nachhaltigkeitsworkshop unterstrichen wird.

Derzeit sehen wir keine Notwendigkeit für zusätzliche Maßnahmen, da unsere aktuellen Strategien und Praktiken die Anforderungen und Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden aktiv adressieren. Im Zuge der nächsten DNK-Erklärung werden wir jedoch überprüfen, ob sich Änderungen ergeben haben oder neue Zielsetzungen erforderlich sind, um unsere Praktiken weiter zu verbessern und die Mitarbeitenden-Beteiligung zu intensivieren.

Aus unseren Geschäftsbeziehungen und aus den Produkten und Dienstleistungen, die wir anbieten, ergeben sich keine negativen Auswirkungen auf Arbeitnehmerrechte. Wir verpflichten uns weiterhin zu einer verantwortungsbewussten Geschäftsführung, die den Schutz und die Förderung von Arbeitnehmerrechten in allen Aspekten unserer Tätigkeit gewährleistet.

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.

Es ist uns ein großes Anliegen, dass sich unsere Mitarbeitenden bei uns wohlfühlen. Chancengerechtigkeit und Vielfalt wird bei uns im Unternehmen seit Jahren konsequent gelebt. Wir legen Wert darauf, dass sich alle Mitarbeitenden in unserem familiär geführten Unternehmen schnell integrieren und wohlfühlen, egal welcher Nationalität, Hautfarbe oder welchen Geschlechts.

Damit sich alle Geschlechter gleichberechtigt auf offene Stellen in unserem Unternehmen bewerben, achten wir bei der Veröffentlichung offener Stellen darauf, dass die Stellenausschreibungen gendergerecht formuliert werden (z.B. „Gärtner:in“ statt „Gärtner“) und die vielfältige Belegschaft über die Außendarstellung unserer Webseite widergespiegelt wird. Zudem nehmen wir am Girls-Day teil. Uns ist eine angemessene und faire Vergütung der Mitarbeitenden in unserem Unternehmen wichtig. Deshalb orientieren wir uns an den Tarifverträgen unserer Branche. Sachzuweisungen, die wir unseren Mitarbeitenden zusätzlich zum Lohn zukommen lassen, sind:

- Jahressonderzahlungen
- Dienstwagen (Bauleiter)

- Angebot von nachhaltigen Mobilitätslösungen (Jobrad, Jobticket)
- Zuschuss für Weiterbildungen
- Zuschuss für Kinderbetreuung
- Kostenübernahme KFZ-Führerschein
- Betriebliche Altersvorsorge
- Betriebliche Krankenversicherung

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wichtiger Bestandteil der Personalarbeit unseres Unternehmens:

- Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden bei der Planung und Rückkehr aus der Elternzeit durch individuell angepasste Lösungen.
- Wir bieten flexible Lösungen für Mitarbeitende, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern müssen.
- Teilzeitleösungen sind fester Bestandteil unseres Arbeitszeitplans.

Um Chancengleichheit und Vielfalt in unserem Unternehmen weiter zu fördern, haben wir uns verpflichtet, jegliche Form der Diskriminierung aktiv zu vermeiden und entgegenzutreten. Diese Verpflichtung kommunizieren wir klar und deutlich gegenüber allen Mitarbeitenden, sowohl mündlich im täglichen Miteinander als auch in unserem zukünftig entwickelten Verhaltensleitbild. Es ist uns wichtig zu betonen, dass seit Gründung unseres Unternehmens keine Fälle der Diskriminierung aufgetreten sind.

Derzeit sehen wir keinen unmittelbaren Bedarf für die Festlegung spezifischer Ziele im Bereich der Diversität, da wir bereits eine inklusive und respektvolle Unternehmenskultur leben. Wir werden jedoch unsere bestehenden Maßnahmen im Rahmen der nächsten DNK-Erklärung überprüfen und gegebenenfalls Anpassungen oder neue Zielsetzungen vornehmen, um sicherzustellen, dass unser Engagement für Diversität und Chancengleichheit weiterhin auf einem hohen Niveau bleibt. Als ein Ergebnis unserer relevanten Themen (s. Kriterium 3: Wesentlichkeit) werden wir, gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden, ein Verhaltensleitbild erarbeiten. Dieses Leitbild soll die Grundwerte unseres Unternehmens widerspiegeln und als Richtlinie dienen, ein respektvolles und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

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.

Ausbildung spielt in unserem Unternehmen eine wichtige Rolle. Als ausbildender Garten- und Landschaftsbaubetrieb ist es für uns selbstverständlich, dass unsere Auszubildenden im Betrieb, in der Berufsschule und in überbetrieblichen Lernorten ausgebildet werden. Das aktuelle demografische Profil unserer Auszubildenden sieht wie folgt aus:

- Männliche Auszubildende: 10

- Weibliche Auszubildende: 0

Der Fachkräftemangel ist eines der großen Themen in der Branche. In unserer Region steigern wir das Interesse für unsere Branche:

- Durch unsere eigene Azubi-Webseite auf unserer Karriere-Webseite:
<https://www.terwiege.de/karriere/ausbildung/>
- Indem wir regelmäßig und intensiv ausbilden
- Indem wir ein duales Studium anbieten
- Indem wir Studierendenpraktika anbieten
- Indem wir Schülern aller Schulformen Praktika im Rahmen der Berufsfelderkundung anbieten
- Indem wir Migranten und Geflüchteten Ausbildungs- und Arbeitsplätze anbieten
- Indem wir Teil der „Initiative für gute Ausbildung“ sind
- Indem wir Teil der „Top Ausbildung Gartenbau“ sind
- Durch Informationsveranstaltungen zur Berufsausbildung in unserem Gewerbe an ortsansässigen Schulen
- Durch die Teilnahme an Karrieremessen, Azubi-Speed-Datings und Berufsinformationstagen
- Indem unser Unternehmen am Girls-Day teilnimmt
-
- Wir unterstützen unsere Auszubildenden mit folgenden Benefits:
- Überdurchschnittliche Ausbildung als zertifiziertes Mitglied der „Initiative für Ausbildung“ (bspw. Azubi-Ansprechpartner, regelmäßiges Feedback, 12 Kriterien herausragender Ausbildung)
- Innerbetriebliches E-Learning mit dem zur Verfügung gestellten Ulmer-Lernportal
- Übernahmegarantie nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung
- Eigener Vollzeit-Ausbilder und regelmäßige Azubitage für alle Lehrjahre
- Regelmäßige Azubi-Ausflüge zu Lieferanten und Herstellern
- Fahrtkostenbezuschussung
- Teilnahme an Auszubildendenwettbewerben
- Übernahme der Kosten des KFZ-Führerscheins nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung
- Teilnahme an der Talentschmiede und Auslandsaufenthalten sowie Betriebspraktika während der Ausbildung in befreundeten Unternehmen (GALANET, Azubitausch)

Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden mit den folgenden Benefits:

- Fachliche Weiterbildung (staatlich anerkannte Weiterbildung oder private Fortbildung)
- Familienfreundliches Unternehmen
- Betriebliche Altersvorsorge
- Betriebliche Krankenvorsorge

Bei der Terwiege Garten- und Landschaftsbau GmbH setzen wir uns aktiv dafür ein, die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden zu erhalten und ihr lebenslanges Lernen zu fördern. Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden, sich für Weiterbildungen zu interessieren und geeignete Angebote zu suchen.

Besonderes Augenmerk legen wir dabei auf die Förderung von Mitarbeitenden ohne abgeschlossene Berufsausbildung, indem wir Ihnen die Möglichkeit bieten, abschlussorientierte Nachqualifizierungen oder Ausbildungen zu absolvieren.

Darüber hinaus nutzen wir aktiv das Weiterbildungsangebot berufsständischer Einrichtungen und Organisationen und fördern die Teilnahme unserer Teammitglieder an Produktschulungen, die von Zulieferer- und Herstellerfirmen oder Geschäftspartnern angeboten werden. Diese Maßnahmen sind Teil unserer Bemühungen, eine positive Lernkultur in unserem Unternehmen zu etablieren, in der sich Mitarbeitende gegenseitig beim Erwerb neuer Fähigkeiten und Kenntnisse unterstützen.

Trotz dieser Bemühungen stehen wir vor Herausforderungen, die sich aus den spezifischen Gegebenheiten unseres Gewerbes ergeben. Insbesondere die saisonale Auftragslage kann die Teilnahme an Weiterbildungen zu bestimmten Jahreszeiten erschweren. Zudem kann die Zeitknappheit im Arbeitsalltag die Möglichkeit zur Teilnahme an Online-Kursen limitieren. Wir sind uns dieser Herausforderungen bewusst und suchen kontinuierlich nach Lösungen, um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, sich weiterzuentwickeln, ohne die betrieblichen Anforderungen zu vernachlässigen.

Angesichts der Breite und Tiefe der bereits implementierten Programme und der gezielten Unterstützung für unsere Auszubildenden und Mitarbeitenden halten wir die derzeitigen Maßnahmen für angemessen und effektiv, um den Anforderungen und Herausforderungen des Marktes sowie den Bedürfnissen unserer Belegschaft gerecht zu werden. Die kontinuierliche Evaluation und Anpassung unserer Strategien an veränderte Bedingungen gewährleistet, dass wir proaktiv auf zukünftige Entwicklungen reagieren können, ohne dabei weitere Ziele im Bereich der Beschäftigungsfähigkeit zu diesem Zeitpunkt setzen zu müssen. Wir sind davon überzeugt, dass unser Ansatz eine nachhaltige Grundlage für das Wachstum und die Entwicklung unseres Unternehmens sowie für die Zufriedenheit und den Erfolg unserer Mitarbeitenden bietet.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

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



a. Für alle Angestellten:

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

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

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

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

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

freiwillig berichten.

In unserem Unternehmen bestehen aufgrund der Art der Tätigkeit spezifische arbeitsbedingte Risiken, die potenziell zu ernsthaften Verletzungen führen können. Zu diesen Risiken zählen unter anderem das Heben schwerer Lasten, Lärmbelastung, Feinstaubexposition, Einflüsse durch Witterungsbedingungen und Verletzungsgefahren durch den Einsatz von Maschinen. Diese Risikofaktoren können verschiedene Gesundheitsprobleme verursachen, darunter Rückenverletzungen, Bandscheibenvorfälle, Hand- und Gelenkverletzungen, Hörschäden sowie Lungenerkrankungen.

Seit unserer Gründung gab es keine arbeitsbedingten Todesfälle. Wir haben uns entschieden, aus Gründen des Datenschutzes und zum Schutz der Privatsphäre unserer Mitarbeitenden, keine spezifischen Zahlen zu Verletzungen oder Krankheitsfällen öffentlich zu machen. Daten zu Unfällen und Erkrankungen werden jedoch regelmäßig dokumentiert und analysiert, um daraus Rückschlüsse für erforderliche Anpassungen unserer Strategie zu ziehen. Unser Engagement für die Sicherheit am Arbeitsplatz bleibt jedoch ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

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

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

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

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

Unser Unternehmen hat zusammen mit der Fa. FOSTER ein formelles Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz implementiert. Dieses System dokumentiert erforderliche Maßnahmen und terminiert diese, sodass sichergestellt wird, dass Maßnahmen zu den vorgesehenen Terminen geprüft, dokumentiert und ggf. korrigiert werden, sowie Untersuchungen und

Prüfungen fristgerecht durchgeführt werden. 4-mal im Jahr finden zur Überprüfung der Umsetzung der besprochenen Maßnahmen sogenannte ASA-Sitzungen statt. An diesen Sitzungen beteiligen sich neben den verantwortlichen Mitarbeitenden die Fa. FOSTER als Sicherheitsfachkraft und der beauftragte Arbeitsmediziner. Jährlich werden die Mitarbeitenden in mindestens einer Gruppenunterweisung in allen Fragen des Arbeitsschutzes unterwiesen, zudem erhalten sie zusätzliche Unterweisungspakete im E-Learning-Format, die die Mitarbeitenden bis zu einem vorher festgelegten Termin absolvieren sollen. Durch die Implementierung dieses Managementsystems wird sichergestellt, dass der Kenntnisstand der Mitarbeitenden immer auf aktuellem Niveau gehalten wird und Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz eine permanente Bedeutung in unserem täglichen Handeln haben.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Aktuell erfasst unser Unternehmen die durchschnittliche Stundenzahl, die Angestellte für Aus- und Weiterbildung aufwenden nicht detailliert nach Geschlecht und Angestelltenkategorie, bedingt durch begrenzte Ressourcen. Die kumulierte Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung unserer Angestellten wird im Berichtszeitraum daher nicht separat nach diesen Kriterien ausgewiesen.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i.** Geschlecht;
 - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).
- b.** Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i.** Geschlecht;
 - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

In unserem Betrieb beschäftigen wir insgesamt 70 Mitarbeitende, Helfer, Teilzeitarbeitende und Minijobber miteingerechnet. Unsere Belegschaft setzt sich wie folgt zusammen:

- Männliche Mitarbeitende: 57
- Weibliche Mitarbeitende: 13
- Unter 30 Jahre alte Mitarbeitende: 19
- Zwischen 30 und 50 Jahre alte Mitarbeitende: 22
- Über 50 Jahre alte Mitarbeitende: 29
- Mitarbeitende mit Kindern unter 6 Jahren, die noch nicht schulpflichtig sind: 5

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

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

Unser Unternehmen ist stark darauf bedacht, ein Arbeitsklima zu fördern, das von Respekt und Freiheit von Diskriminierung geprägt ist. Seit unserem Bestehen freuen wir uns bestätigen zu können, dass keinerlei Fälle von Diskriminierung zur Anmeldung kamen.

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.

Bei der Terwiege Garten- und Landschaftsbau GmbH ist die Einhaltung der Menschenrechte ein wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenskultur und tagtägliche Praxis. Dies setzen wir in der Praxis wie folgt um:

- Verhaltensleitbild: Ab dem Jahr 2025 werden wir ein schriftlich festgehaltenes Verhaltensleitbild implementieren, das klare Richtlinien für den Umgang untereinander im Unternehmen vorgibt.
- Arbeitszeiten und Gesundheitsschutz: Wir achten streng auf die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeiten und bieten umfassende Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz an.
- Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit: wir unterstützen das Recht unserer Mitarbeitenden auf Vereinigungs- und Versammlungsfreiheit und fördern einen offenen Dialog.

•

In unserem Unternehmen bekämpfen wir aktiv jegliche Form der Diskriminierung und setzen uns ein für:

- Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit: Wir fördern die Gleichbehandlung aller Geschlechter und bieten Chancengleichheit für alle Menschen.
- Vielfalt und Akzeptanz: Unsere Unternehmenskultur basiert auf der Akzeptanz und Wertschätzung von Vielfalt.
- Prävention von Mobbing: Wir ergreifen Maßnahmen gegen Mobbing am Arbeitsplatz und fördern ein respektvolles Miteinander.

In Bezug auf unsere Lieferketten, die unter anderem Abbaugelände, Hersteller, Logistikunternehmen, unsere Kunden, Mitarbeitenden, Subunternehmer und externe Dienstleister umfasst, verfolgen wir das Ziel, die Menschenrechte auch

außerhalb unseres direkten Einflussbereichs zu sichern. Wir beziehen unsere Materialien überwiegend regional, aber auch z. T. international, und sind bestrebt, die Einhaltung der Menschenrechte bei unseren Lieferanten und Geschäftspartnern zu gewährleisten. Unsere Maßnahmen umfassen:

- Gespräche und Anfragen: Durchführung von Gesprächen und Anfragen bei unseren Lieferanten und Geschäftspartnern, um deren Einhaltung der Menschenrechtsstandards zu überprüfen.
- Stakeholderbefragung: Geplante Befragung unserer Lieferanten und Geschäftspartner im Jahr 2025, um detaillierte Informationen über deren Arbeitsbedingungen zu erhalten.

Aktuell sehen wir uns mit dem Risiko einer geringen Kenntnis über die Bedingungen bei unseren Lieferanten (in Bezug auf die Lieferketten bzw. die angebotenen Produkte) konfrontiert. Um dieses Risiko zu minimieren, planen wir, in den kommenden Geschäftsjahren die Überprüfung der Menschenrechtsstandards zu intensivieren. Da dies unser erster Nachhaltigkeitsbericht ist, steht eine umfassende Reflexion über bisher gesetzte Ziele noch aus, wird aber in zukünftige Berichte integriert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Unser Betrieb hat bisher keine Investitionsvereinbarungen abgeschlossen und plant auch keine für die Zukunft; finanzielle Gewinne fließen ausschließlich in den eigenen Betrieb. Dadurch sind Themen wie die Prüfung von Menschenrechtsaspekten in Bezug auf „erhebliche Investitionsvereinbarungen“ für uns derzeit nicht relevant. Unser Fokus liegt auf der internen Entwicklung und Verbesserung unseres Unternehmens.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

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

Die Überprüfung der Menschenrechtsstandards konzentriert sich vollständig auf
unseren einzigen Standort in Deutschland. An dem Standort werden die
Menschenrechte eingehalten.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

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

Im vergangenen Geschäftsjahr haben wir keine neuen Lieferanten für unsere
Arbeitsmittel auf Basis sozialer Kriterien, einschließlich der Einhaltung der
Menschenrechte, hinzugezogen; der Anteil lag bei null Prozent. Wir werden
diesen Punkt in zukünftigen Berichten wieder auf den Prüfstand stellen und
analysieren, inwieweit wir künftig eine Überprüfung der Lieferanten leisten
können. Aufgrund der begrenzten Ressourcen des Unternehmens gehen wir
jedoch aktuell davon aus, dass dies auch zukünftig nicht möglich sein wird.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Es fand keine Überprüfung der Lieferanten auf soziale Auswirkungen statt, da die erforderlichen Ressourcen dafür nicht verfügbar waren. Folglich wurden die weiteren angeführten Punkte nicht adressiert. Wir werden diesen Punkt in zukünftigen Berichten wieder auf den Prüfstand stellen und analysieren, inwieweit wir künftig eine Überprüfung der Lieferanten leisten können. Aufgrund der begrenzten Ressourcen des Unternehmens gehen wir jedoch aktuell davon aus, dass dies auch zukünftig nicht möglich sein wird.

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.

Unsere Unternehmenskultur betont stark das gesellschaftliche Engagement. Dabei legen wir großen Wert auf langfristige, stabile Beziehungen, die einen maximalen Vorteil für alle Seiten gewährleisten. Wir beteiligen uns aktiv am

gesellschaftlichen Leben unserer Region:

- Mit Sach- und Geldspenden (z.B. Katharinenschule Mülheim)
- Durch Freistellung von Mitarbeitenden für ehrenamtliche Tätigkeiten
- Durch Tätigkeit im Berufsverband (Bildungsausschuß, Präsidium)
- Durch das Mitwirken in sozialen Organisationen, Vereinen und Wirtschaftsorganisationen
- Unterstützung von Bildungseinrichtungen, etwa durch die Bereitstellung von Praktikumsplätzen oder die Durchführung von Projekten.

Unsere Betriebsführung und unser Engagement für die Gesellschaft manifestiert sich regelmäßig in der lokalen Gemeinschaft durch verschiedene Initiativen. Dazu gehören Firmenveranstaltungen, wie das Sommerfest und die Weihnachtsfeier für unsere Mitarbeitenden, unsere Präsenz im Internet und auf Social-Media-Plattformen. Die durch unsere Mitarbeitenden umgesetzten Projekte unterliegen fortwährend hohen Nachhaltigkeitszielsetzungen und erfüllen regelmäßig die DGNB-Standards Gold und Platin und erfüllen damit höchste Standards. Damit tragen diese Projekte zu den Sustainable Development Goals (SDGs) 11 (Nachhaltige Städte und Gemeinden) und 15 (Leben an Land) bei.

Unsere Unterstützung für das Gemeinwesen ist untrennbar mit unserem verantwortungsvollen Wirtschaften verbunden. Wir zahlen Steuern in Deutschland und haben eine Unternehmensform gewählt, die vorrangig in der Region Steuern entrichtet. Unser Engagement für die Wirtschaftliche Zukunft der Region zeigt sich auch in Investitionen in lokale Gebäude sowie durch das Angebot unserer Dienstleistungen für die lokale Bevölkerung.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
- ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
- iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Aufgrund der Vertraulichkeit und Wahrung unserer Wettbewerbsfähigkeit verzichten wir auf eine detaillierte Offenlegung wirtschaftlicher Daten, um sensible Informationen über unsere Geschäftstätigkeit, unsere Kostenstruktur und finanzielle Leistungsfähigkeit zu schützen, da deren Preisgabe unsere Position gegenüber unseren Marktbegleitern schwächen könnte.

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.

Derzeit gibt es keine für unser Unternehmen relevanten Gesetzgebungsverfahren, zu denen Eingaben gemacht wurden. Unser Betrieb beteiligt sich nicht an politischen Aktivitäten und unterstützt keine politischen Parteien. Stattdessen sind wir freiwillig Mitglied:

- Im Landesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau in Nordrhein-Westfalen e.V., bei welchem unser Geschäftsführer, Herr Leif Harzer, ehrenamtlich im Präsidium für die Themen Bildung im Garten- und Landschaftsbau tätig ist.
- Im Verein für die Präqualifizierung von Bauunternehmen e. V.
- In der „Initiative für Ausbildung“
- In der IHK zu Essen
- Mitglied im Essener Unternehmerverband e. V.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

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

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

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

In Übereinstimmung mit unserer Geschäftspolitik und ethischen Grundsätzen leistet unser Betrieb keine finanzielle Unterstützung für politische Parteien. Wir halten uns strikt an die Grundsätze der politischen Neutralität und Unabhängigkeit.

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.

Trotz der überschaubaren Unternehmensgröße, die ein vertrauensvolles Miteinander fördert, ist es uns bewusst, dass rechtskonformes und ethisch einwandfreies Verhalten entscheidend ist. Daher ist geplant, bis Ende 2024 ein Verhaltensleitbild zu definieren, das als Grundlage für unser Verständnis von verantwortungsvoller Unternehmensführung dient.

Dieses Leitbild wird die wesentlichen Verhaltensstandards in unserem Unternehmen festlegen und sowohl Mitarbeitenden als auch externen Anspruchsgruppen als Orientierungshilfe dienen. Das Leitbild wird auf unserer Webseite veröffentlicht und soll deutlich sichtbar im Unternehmen dargestellt werden, um eine breite Zugänglichkeit sicherzustellen.

Unsere Führungskräfte nehmen ihre Vorbildfunktion ernst und unterstützen die Mitarbeitenden aktiv bei der Einhaltung ihrer Pflichten. Das Vier-Augen-Prinzip ist bei uns fest verankert, um sicherzustellen, dass alle Verträge, Aufträge und Rechnungen rechtskonform abgewickelt werden. Wir bleiben durch regelmäßige Informationen von unserem Fachverband, aber auch der mit uns zusammenarbeitenden Experten, über neue Gesetze und Änderungen auf dem Laufenden, die unsere Branche und das Gewerbe betreffen. Diese Informationen werden gezielt an unsere Mitarbeitenden, Kunden, Geschäftspartner und Lieferanten weitergegeben, um ein einheitliches Verständnis und Einhaltung der aktuellen Gesetzeslage sicherzustellen. Die Verantwortung für Compliance, insbesondere die Überwachung der Einhaltung von Richtlinien und die Behandlung von Verstößen, liegt in den Händen der Geschäftsführung, die durch ihre direkte Einbindung eine Kultur der Rechtskonformität und ethischen Integrität im gesamten Unternehmen fördert.

Mitarbeitende sind angehalten, jegliche Verdachtsfälle strafbarer Handlungen oder systematische Verstöße umgehend der Geschäftsleitung zu melden. Wir garantieren Schutz für Hinweisgebende, die in gutem Glauben handeln und mögliche Verstöße aufdecken, und stellen sicher, dass keine nachteiligen Maßnahmen gegen sie ergriffen werden. Verstöße gegen Gesetze und Richtlinien werden in unserem Unternehmen konsequent verfolgt und können arbeits-, zivil- oder strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

In unserem Garten- und Landschaftsbauunternehmen besteht aufgrund unseres Geschäftsmodells und Marktumfelds sowie des regulativen Umfelds und unserer Unternehmenskultur kein wesentliches Risiko für Korruption und Bestechung. Unsere Dienstleistungen richten sich an private und öffentliche Kunden, mit denen wir direkte und transparente Beziehungen unterhalten. Die Branche unterliegt in Deutschland strengen Vorgaben und Kontrollen, die Korruption erschweren. Unser hoher Grad an Digitalisierung schafft in dem Zusammenhang eine hohe Transparenz aller unserer Geschäftsprozesse. Unser offener Dialog mit Behörden und die strikte Einhaltung der Gesetze unterstützen dies. Zudem fördert unsere Unternehmenskultur Integrität und ethisches Verhalten, was das Risiko von Korruption und Bestechung zusätzlich minimiert. Nach sorgfältiger Prüfung konnten keine Korruptionsrisiken identifiziert werden, weshalb derzeit keine weiteren Zielsetzungen geplant sind.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Unser Unternehmen verfügt lediglich über eine Betriebsstätte. An diesem Standort haben wir eine gründliche Überprüfung der Korruptionsrisiken durchgeführt und konnten dabei keine identifizieren.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

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

Seit der Gründung unseres Betriebs hat es keinerlei Vorfälle von Korruption gegeben. Daher wurden weder Abmahnungen noch Entlassungen im Zusammenhang mit solchen Vorfällen ausgesprochen.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Im vergangenen Geschäftsjahr hat es in unserem Betrieb keinerlei Vorfälle von Nichteinhaltung der Gesetze oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich gegeben. Daher wurden auch keine Bußgelder oder Sanktionen verhängt.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

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

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