

GRI-Standard		Verweis	Erläuterung	SDG
Nr.	Beschreibung	Kapitel		
Allgemeine Standards				
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans		Aufgrund der Unternehmensstruktur und der gegebenen Zuständigkeiten liegt der Fokus auf einer effizienten Lenkung und Steuerung. Die Nominierung und Auswahl der Mitglieder des Lenkungsausschusses erfolgen auf Basis von internen Anforderungen und Qualifikationen, um die Ziele und Aufgaben des Ausschusses bestmöglich zu erfüllen. Detaillierte Nominierungsverfahren, die die Ansichten der Stakeholder, Diversität, Unabhängigkeit und spezifische Kompetenzen berücksichtigen, sind aufgrund der aktuellen Organisationsstruktur nicht im Detail vorhanden.	
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	Unsere Werte und Standards	Kritische Bedenken oder Beschwerden können u.a. über unsere Beschwerdemechanismen adressiert werden. Im Berichtsjahr sind keine Fälle mit Verdacht auf Fehlverhalten eingegangen. Mehr erfahren Sie über: https://www.piepenbrock.de/aeb-iksg/	
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans		Jährlich werden Managementreviews durchgeführt, in denen das Managementsystem und die Managementleistung überprüft und bewertet werden. Diese Bewertung umfasst die effektive Beaufsichtigung des Managements in Bezug auf die Auswirkungen der Organisation auf die Wirtschaft, die Umwelt und die Menschen. Die Verfahren zur Bewertung basieren auf internen Bewertungsmethoden und -prozessen, die darauf abzielen, die Effizienz und Effektivität des Managements sicherzustellen. Es wird transparent berichtet, dass diese Bewertungen als integraler Bestandteil der internen Managementprozesse unternommen werden. Die Bewertungen erfolgen auf unabhängiger Basis, um eine objektive Beurteilung sicherzustellen. Die Unabhängigkeit wird gewährleistet, indem externe Experten oder interne Abteilungen außerhalb des Lenkungsausschusses die Bewertungen durchführen. Im aktuellen Berichtsjahr sind keine signifikanten Veränderungen im Lenkungsausschuss oder in organisatorischen Praktiken als direkte Folge dieser Bewertungen eingetreten.	
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung		Faire Vergütung ist für die Piepenbrock Unternehmensgruppe ein relevantes Thema. Diese beinhaltet Aspekte interner (Verteilungs-) Gerechtigkeit und sozialverträglicher Mindestvergütung. Wir orientieren unsere Vergütung daher an drei Prinzipien: Funktions-, Markt- und Leistungsorientierung. Daneben ist es uns ein Anliegen, dass Mindeststandards in der Entlohnung eingehalten und möglichst übertroffen werden. Die Vergütung von über 90 Prozent der Angestellten und Arbeiter ist über Tarifverträge abgedeckt. Die Piepenbrock Unternehmensgruppe setzt sich für diese Werte und Rechte ein und hat diese in den unternehmensweiten Richtlinien festgeschrieben und verankert. Regelmäßige Kontrollen des Vergütungssystems gewährleisten, dass wir nach den Vorgaben handeln. Wir erachten die in GRI 2-21 angeforderten Entgeltindikatoren aufgrund unserer vielseitigen Wirtschaftsaktivitäten jedoch als nicht aussagekräftig, um Vergütungsstrukturen hinsichtlich ihrer Fairness zu beurteilen. Aus diesem Grund erfolgt keine Erhebung und Berichterstattung der geforderten Kennzahlen.	
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	Unsere Werte und Standards Lieferantenmanagement: Unsere Erwartungen an Lieferanten Compliance: Meldung von Verstößen	Im Geschäftsjahr gab es keine wesentlichen Fälle von Non-Compliance gegen Gesetze durch die Piepenbrock Unternehmensgruppe.	16
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Unser Nachhaltigkeitskonzept: Stakeholdermanagement Unser Nachhaltigkeitskonzept: Ermittlung der wesentlichen Themen	Wir haben klare Verantwortliche für den Dialog mit den jeweiligen Stakeholder-Gruppen festgelegt. Diese stehen mit den für die Piepenbrock Unternehmensgruppe relevanten Stakeholdern in einem konstruktiven Dialog (z.B. zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern, Dialog der Geschäftseinheiten mit Kunden, Dialoge mit Politik, Investoren, Medien und anderen gesellschaftlichen Akteuren). Um die Bedürfnisse unserer Kunden noch besser verstehen, laden wir sie dazu ein, uns regelmäßige Rückmeldung zu unserer Leistung zu geben.	17
Wesentliche Themen				
3-3	Management von wesentlichen Themen		siehe themenspezifische Standards der wesentlichen Themen	
Themenspezifische Standards				

GRI 201: Wirtschaftliche Leistung			
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen		<p>Zu diesem Standard enthält der Bericht aktuell noch keine Informationen. Wir befinden uns derzeit in der Phase der Prüfung und Analyse im Hinblick auf mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen. Eine vollständige Datenerhebung liegt jedoch noch nicht vor.</p> <p>In der Analyse sollen alle relevanten Risiken und Chancen, die das Potenzial haben, erhebliche Veränderungen der Geschäftstätigkeiten, Einnahmen oder Aufwendungen herbeizuführen identifiziert werden. Eine umfassende Beschreibung dieser Risiken und Chancen, inklusive ihrer Kategorisierung bezüglich physischer, regulatorischer oder sonstiger Art, wird erfolgen, sobald diese identifiziert sind.</p> <p>Für ein Risiko oder eine Chance werden die Auswirkungen detailliert beschrieben. Die Methoden, die für das Management der Risiken oder Chancen eingesetzt werden, sowie die damit verbundenen Kosten der Maßnahmen werden ebenfalls offengelegt.</p>
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne		Der Bericht enthält keine spezifischen Informationen zu diesem Standard. Alle relevanten Informationen zu den Verbindlichkeiten für Pensionen und sonstige Verpflichtungen sind im zuletzt verfügbaren Konzernlagebericht publiziert, der öffentlich zugänglich ist.
201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand		Im Berichtszeitraum haben wir keine finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand erhalten. Daher sind im vorliegenden Bericht keine Informationen gemäß GRI 201-4 offengelegt.
GRI 202: Marktpräsenz			
202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn		Der Indikator ist nicht relevant. Als Arbeitgeber rekrutieren wir in der Regel hochqualifizierte Arbeitnehmende. Deren Entlohnung richtet sich nach Tarifverträgen sowie nach geschlechtsunabhängigen und objektiven Kriterien, insbesondere der Funktion der Mitarbeitenden sowie ihrer individuellen Leistung.
202-2	Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte		Den Anteil ortsansässiger Führungskräfte erfassen wir nicht, da er für die strategische Personalsteuerung unseres Unternehmens nicht relevant ist. Die Personalrekrutierung erfolgt nach objektiven Kriterien, einschließlich Fachkompetenz und Qualifikationen und orientiert sich nicht ausschließlich an geografischen Kriterien.
GRI 204: Beschaffungspraktiken			
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten		Die Piepenbrock Unternehmensgruppe hat keine spezifische Richtlinie zum lokalen Einkauf: Daten dieser Art erheben wir daher nicht. Grundsätzlich setzen wir uns dafür ein, mit lokal ansässigen Lieferanten zusammenzuarbeiten.
GRI 205: Antikorruption			
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Compliance: Korruption	<p>Sämtliche Mitarbeitende werden bei Eintritt in unser Unternehmen zu den Inhalten des Verhaltenskodex geschult. Die Inhalte werden in regelmäßigen Formaten aufgefrischt. Der gesamte Vorstand der Piepenbrock Unternehmensgruppe ist vertraglich zur Einhaltung des Verhaltenskodex verpflichtet.</p> <p>Alle wesentlichen Geschäftspartner, insbesondere unsere Lieferanten und Vertriebspartner, werden über unsere Compliance-Grundsätze informiert und sind verpflichtet, diese zu beachten.</p>
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Compliance: Korruption	Im Berichtsjahr 2022 gab es keine Verstöße im Zusammenhang mit Korruption.
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten			
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Compliance: Wettbewerbswidriges Verhalten	Im Berichtsjahr 2022 gab es keine Verstöße im Zusammenhang mit wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- oder Monopolbildung.
GRI 301: Materialien			
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Umgang mit Ressourcen: Produkte und	Informationen in dieser Tiefe werden von uns nicht erhoben. Wir erfassen das Gewicht für die größten Produktgruppen (u.a. Hygienepapiere, Reiniger, Abfallsäcke). Das Gesamtgewicht für Hygienepapiere lag bei 1.016 Tonnen, für Reiniger bei 1.005 Tonnen und für Abfallsäcke bei 496 Tonnen. Weitere Informationen sind im GRI-Bericht aufgeführt.
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	Umgang mit Ressourcen: Produkte und	Bei all unseren Bemühungen versuchen wir, Produkte und Materialien effizient zu nutzen und weitestmöglich zu recyceln. Zudem verwenden wir möglichst recycelte Materialien (bspw. Rezyklate in Reinigungswagen oder bei Verpackungen). Der sparsame Materialverbrauch ist unserem Unternehmen ein wichtiges Anliegen. Genaue Daten zu den eingesetzten Ausgangsstoffen werden derzeit nicht erhoben, über einzelne Daten und Maßnahmen berichten wir in den entsprechenden Kapiteln.

301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien	Umgang mit Ressourcen: Produkte und	Aufgrund der Vielzahl unserer Produkte und der geringen Vergleichbarkeit unserer diversen Maßnahmen erheben wir keine quantitativen Daten für das gesamte Unternehmen. Über die einzelnen Maßnahmen in unseren verschiedenen Geschäftsbereichen berichten wir in den entsprechenden Kapiteln.	8, 12
GRI 302: Energie				
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation		Bisher erfassen wir keine Energieverbräuche außerhalb unserer Organisation, arbeiten aber daran, erweiterte Transparenz bei unseren Scope-3-Emissionen zu schaffen. Zudem streben wir zukünftig an, den Energieverbrauch außerhalb unserer Organisation zu erfassen.	
302-3	Energieintensität		Die Informationen zur Energieintensität werden nicht in dem angegebenen Detailgrad ermittelt und ausgewiesen. Wir sind bestrebt, die Datenquellen und -verfahren zu verbessern, um zukünftig umfassendere und detailliertere Informationen zur Energieintensität bereitzustellen.	
GRI 303: Wasser und Abwasser				
303-3 (2018)	Wasserentnahme		Die Menge Wasser, das entnommen wird, wird nicht in dem angegebenen Detailgrad ermittelt und ausgewiesen. U. a. ist die Aufschlüsselung der Wasserentnahme-Bereiche nach den GRI-Kategorien "Süßwasser" und "anderes Wasser" aufgrund der benötigten Wasserqualität nicht relevant und wird nicht berichtet.	
303-4 (2018)	Wasserrückführung		Die Informationen zur Wasserrückführung wird nicht in dem angegebenen Detailgrad ermittelt und ausgewiesen.	
GRI 304: Biodiversität				
304-1	Eigene, gemietete oder verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben geschützten Gebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden		Die Piepenbrock Unternehmensgruppe verwaltet keine Standorte, die sich in geschützten Gebieten oder Gebieten für hohem Biodiversitätswert befinden.	
304-4	Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützte Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Geschäftstätigkeiten betroffen sind		Bei der Standortplanung berücksichtigen wir den Einfluss auf die Biodiversität. Je nach Einzelfall treffen wir entsprechende Schutzmaßnahmen.	
GRI 305: Emissionen				
305-4	Intensität der THG-Emissionen		Die Informationen für Emissionen werden nicht in dem angegebenen Detailgrad ermittelt und ausgewiesen. Wir sind bestrebt, die Datenquellen und -verfahren zu verbessern, um zukünftig umfassendere und detailliertere Informationen zu unseren Emissionswerten bereitzustellen.	
305-6	Emissionen von Ozon abbauenden Substanzen (ODS)		Die hier geforderten Informationen werden nicht in dem angegebenen Detailgrad ausgewiesen. Entsprechend dem GHG-Standard werden die nach dem Kyoto-Protokoll reglementierten THGs Kohlenstoffdioxid (CO ₂), Methan (CH ₄), Lachgas (N ₂ O), Fluorkohlenwasserstoffe und perfluorierte Kohlenwasserstoffe (FKWs), Schwefelhexafluorid (SF ₆) und Stickstofftrifluorid (NF ₃) betrachtet. Die Berechnung der Emissionen (angegeben als CO ₂ -Äquivalent (CO ₂ e) erfolgt durch das Global Warming Potential (GWP) bezogen auf einen Zeitraum von 100 Jahren und wird durch einen zertifizierten Partner vorgenommen.	
305-7	Stickstoffoxide (NOX), Schwefeloxide (SOX) und andere signifikante Luftemissionen		Die hier geforderten Informationen werden nicht in dem angegebenen Detailgrad ausgewiesen. Entsprechend dem GHG-Standard werden die nach dem Kyoto-Protokoll reglementierten THGs Kohlenstoffdioxid (CO ₂), Methan (CH ₄), Lachgas (N ₂ O), Fluorkohlenwasserstoffe und perfluorierte Kohlenwasserstoffe (FKWs), Schwefelhexafluorid (SF ₆) und Stickstofftrifluorid (NF ₃) betrachtet. Die Berechnung der Emissionen (angegeben als CO ₂ -Äquivalent (CO ₂ e) erfolgt durch das Global Warming Potential (GWP) bezogen auf einen Zeitraum von 100 Jahren und wird durch einen zertifizierten Partner vorgenommen.	
GRI 401: Beschäftigung				
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden		Teilzeitbeschäftigte erhalten den gleichen Anspruch auf betriebliche Leistungen wie Vollzeitbeschäftigte. Mitarbeitende mit befristeten Arbeitsverträgen haben aufgrund der vertraglichen Gegebenheiten eingeschränkten Zugriff auf bestimmte betriebliche Leistungen, beispielsweise das Fahrrad-Leasing. Grundsätzlich bemühen wir uns, den Beschäftigten Leistungen in vollem Umfang zur Verfügung zu stellen.	
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis				
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	Wir sind Piepenbrocker: Piepenbrock a	Die Grundlage unseres Handelns ist, dass wir nationales Recht einhalten und in vielen Fällen darüber hinausgehen. Dabei beachten wir die maßgeblichen Kündigungsfristen, die sich aus nationalen Gesetzen oder lokalen Kollektivvereinbarungen ergeben.	8
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz				

403-2 (2018)	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Wir sind Piepenbrocker: Sicherheit und	Wir fordern und fördern eine Sicherheitskultur, in der jeder aufmerksam für Gefährdungen ist, deren Beseitigung unterstützt und selbst durch vorbildliches Handeln vermeidet. Für alle Routinetätigkeiten und Arbeitsplätze ist ein systematischer Prozess etabliert, um potenzielle Gefahren zu erkennen, zu beurteilen und korrespondierende Sicherungsmaßnahmen abzuleiten sowie deren Umsetzung und Wirksamkeit sicherzustellen. Ereignisse werden nach einem risikobasierten Ansatz untersucht, der ebenfalls unternehmensintern einheitlich geregelt ist. Benannte Beauftragte innerhalb der Organisation stellen sicher, dass alle Ursachen ermittelt und Maßnahmen vollständig und zeitnah umgesetzt werden. Alle Prozesse werden gemäß den gesetzlichen Vorgaben regelmäßig und anlassbezogen überprüft. Unsere Richtlinien und Anforderungen aktualisieren wir fortlaufend. Sie sind gültig für unsere Mitarbeitenden und Dritte, mit denen wir an unseren Standorten interagieren.	3,8
403-5 (2018)	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Wir sind Piepenbrocker: Sicherheit und	Sämtliche Mitarbeitende werden bei Eintritt in unser Unternehmen zum grundlegenden Verhalten am Arbeitsplatz sowie zu weiteren relevanten Themen im Bereich von Sicherheit und Gesundheit geschult. Die Inhalte werden in regelmäßigen Formaten aufgefrischt. Weitere Schulungsbedarfe ergeben sich aus dem individuellen Arbeitsgebiet und Aufgabe der Mitarbeitenden und erfolgt auf Basis gesetzlicher Vorgaben.	3,8
403-6 (2018)	Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	Wir sind Piepenbrocker: Sicherheit und	Mitarbeitende und Führungskräfte der Piepenbrock Unternehmensgruppe haben durch diverse Maßnahmen Möglichkeiten, ihre Gesundheit zu erhalten oder zu verbessern, u. a. Gesundheits-Checks (regelmäßiges individuelles Angebot für unsere Mitarbeitenden) und Gesundheitsaktionen mit jährlich wechselnden Präventionsthemen.	3,8
403-8 (2018)	Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind		Diese Informationen werden aktuell nicht im Detail angegeben. Für alle Betriebsstätten und Tätigkeiten sind Prozesse und Verfahren für Arbeitssicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz festgelegt. Ausgewählte Geschäftsbereiche, die besonderen Gefahren unterliegen, sind nach dem Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS BAU) der BG BAU zertifiziert. Audits und Sicherheitsbeauftragte stellen sicher, dass die Standards durchgesetzt, vermittelt und eingehalten werden.	
403-9 (2018)	Arbeitsbedingte Verletzungen	Wir sind Piepenbrocker: Sicherheit und	Unser Ziel ist die Vermeidung von Unfällen mit Ausfallzeiten. Zur Ermittlung der Hauptursachen werten wir alle Ereignisse aus, die das entsprechende Potential für schwere Unfälle haben, unabhängig von der tatsächlichen Ereignisauswirkung. Damit nutzen wir eine breite Datenbasis und können somit die notwendigen Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung besser identifizieren und deren Umsetzung / Wirkung beurteilen.	3,8
403-10 (2018)	Arbeitsbedingte Erkrankungen	Wir sind Piepenbrocker: Sicherheit und	Unser Ziel ist es, durch geeignete Vorsorge arbeitsbedingte Erkrankungen gänzlich zu vermeiden. Regelmäßige Prüfungen und qualifizierte Gefährdungsbeurteilungen bilden die Grundlage für Bewertungen und abzuleitende Verbesserungen. Beurteilt und kontrolliert werden im regulären Betrieb chemische, biologische und physikalische Gefährdungen (einschließlich Lärm, Vibrationen, Strahlung, Hitze- und Kältebelastung am Arbeitsplatz), Ergonomie sowie psychosoziale Gefährdungen.	3,8
GRI 404: Aus- und Weiterbildungen				
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Wir sind Piepenbrocker: Aus- und Weiter	Der Schulungsbedarf wird im Rahmen der individuellen Entwicklung der Mitarbeitenden festgelegt und ist unabhängig von Alter und Geschlecht. Die durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden erfassen wir nicht, da sie für uns keine Aussage über Qualität oder Erfolg der Maßnahmen beinhaltet.	4,5,8
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	Wir sind Piepenbrocker: Piepenbrock als Arbeitgeber Wir sind Piepenbrocker: Aus- und Weiterbildung	In der Piepenbrock Unternehmensgruppe gibt es eine einheitliche Systematik zur Durchführung von Mitarbeitendengesprächen, die für alle Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht und Mitarbeitendenkategorie gilt.	4,5,8
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit				
3-3	Management von wesentlichen Themen	Wir sind Piepenbrocker Vielfalt, Zusammenhalt, Verantwortung: Vielfalt bei		
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Vielfalt, Zusammenhalt, Verantwortung: Vielfalt bei Piepenbrock	Die Förderung von Vielfalt und deren Wertschätzung über alle Hierarchieebenen hinweg sind fester Bestandteil unserer Strategie und finden sich auch in unseren Unternehmenswerten wieder.	5,8,10

405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern		Bei vergleichbaren Qualifikationen und Tätigkeiten bestehen keine systematischen Unterschiede in der Entlohnung zwischen Geschlechtern bzw. Männern und Frauen.	5,8,10
GRI 406: Nichtdiskriminierung				
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Lieferantenmanagement: Menschenrechte in der Wertschöpfungskette	Im Berichtsjahr 2022 gab es keine Verstöße im Zusammenhang mit Diskriminierungsvorfällen.	5,8,10,16
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen				
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	Lieferantenmanagement: Menschenrechte in der Wertschöpfungskette Wir sind Piepenbrocker: Piepenbrock als Arbeitgeber Vielfalt, Zusammenhalt, Verantwortung: Verantwortung für Menschenrechte	Die Piepenbrock Unternehmensgruppe achtet das Recht der Vereinigungsfreiheit, nach der alle Mitarbeitenden das Recht haben, Gewerkschaften oder andere Formen von Arbeitnehmervertretungen zu bilden, diesen beizutreten sowie Kollektivverhandlungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen zu führen. Bei keinem unserer in 2022 überprüften Lieferanten haben wir Einschränkungen zu den Themen Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen festgestellt. Unser Monitoring bezieht sich hierbei auf unsere direkten Lieferanten (Tier 1).	8,16
GRI 408: Kinderarbeit				
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	Lieferantenmanagement: Menschenrechte in der Wertschöpfungskette Vielfalt, Zusammenhalt	Im Berichtsjahr 2022 wurden keine Verstöße im Zusammenhang mit Zwangsarbeit, Kinderarbeit sowie gefährlichen Arbeiten festgestellt.	8,16
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit				
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	Lieferantenmanagement: Menschenrechte in der Wertschöpfungskette Vielfalt, Zusammenhalt	Im Berichtsjahr 2022 wurden keine Verstöße im Zusammenhang mit Zwangsarbeit, Kinderarbeit sowie gefährlichen Arbeiten festgestellt.	8,16
GRI 410: Sicherheitspraktiken				
410-1	Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde	Vielfalt, Zusammenhalt, Verantwortung	Gemäß unserer Unternehmensrichtlinien sind an allen Standorten Prozesse, Verfahren und Training zu menschenrechtlichen Themen für das Sicherheitspersonal verpflichtend.	16
GRI 411: Rechte der indigenen Völker				
411-1	Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden	Vielfalt, Zusammenhalt, Verantwortung	Im Berichtsjahr 2022 wurden keine Verstöße im Zusammenhang mit Verletzungen von Rechten indigener Völker festgestellt.	
GRI 413: Lokale Gemeinschaften				
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen		An allen Standorten stehen Stakeholdern (Mitarbeitenden, externe Personen) im Rahmen unserer Beschwerdemechanismen Kontaktmöglichkeiten zur Verfügung, die (anonym) in Anspruch genommen werden können.	
413-2	Geschäftstätigkeiten mit erheblichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften		Im Berichtsjahr 2022 wurden keine erheblichen oder potenziell negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften festgestellt. Es sind auch keine Meldungen über die Beschwerdekkanäle eingegangen.	
GRI 415: Politische Einflussnahme				
415-1	Parteispenden	Compliance: Politische Einflussnahme	Die Piepenbrock Unternehmensgruppe unterstützt keine politischen Parteien finanziell oder durch Sachspenden. Für Zuwendungen gelten eine Höchstgrenze sowie umfassende Dokumentationspflicht. Entsprechende Vorgaben sind auch in Verhaltenskodizes festgehalten.	16
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit				
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	Compliance: Kundengesundheit und -sicherheit	Im Berichtsjahr 2022 gab es keine Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit.	3,12,16
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung				
417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	Compliance: Kundengesundheit und -sicherheit	Im Berichtsjahr 2022 gab es keine Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung.	3,12,16
417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	Compliance: Kundengesundheit und -sicherheit	Im Berichtsjahr 2022 gab es keine Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation.	3,12,16
GRI 418: Schutz der Kundendaten				
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	Compliance: Kundengesundheit und -sicherheit	Im Berichtsjahr 2022 gab es keine Verstöße im Zusammenhang mit Verletzungen des Schutzes oder dem Verlust von Kundendaten.	3,12,16