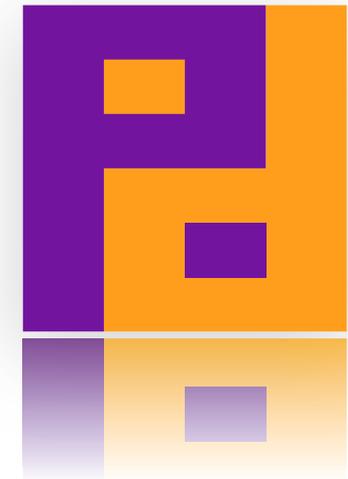


Nachhaltigkeitsbericht

2023

Inhaltsverzeichnis

Nachhaltigkeit als Antrieb 3	Der Mensch im Mittelpunkt29	Alles auf einen Blick53
Motivation für Nachhaltigkeit 4	Unsere Strategie 30	Kennzahlen 54
Die Piepenbrock Unternehmensgruppe 5	Für unsere Piepenbrocker 32	GRI-Inhaltsindex 62
Unser Nachhaltigkeitskonzept..... 8	Für die Gesellschaft 39	
Einführung in den Bericht 12		
Eine kohlenstoffarme Zukunft13	Nachhaltige und ethische Unternehmensführung41	
Unsere Strategie 14	Unsere Strategie 42	
Lösungen im Unternehmen 18	Nachhaltiges Wachstum 43	
Lösungen für unsere Kunden 22	Compliance 45	
Unser Einsatz für den Umwelt- und Klimaschutz .. 25	Transparente Kommunikation 51	





Nachhaltigkeit als Antrieb





Motivation für Nachhaltigkeit

Wir als Piepenbrock Unternehmensgruppe setzen uns seit mehr als 30 Jahren für das Thema Nachhaltigkeit ein. Für uns ist es ein gesamtgesellschaftliches Vorhaben mit hoher Bedeutung. Deshalb beteiligen wir uns an einer Vielzahl gemeinnütziger Projekte, unterstützen soziale und ökologische Initiativen und organisieren eigene nachhaltige Aktionen.

Dabei orientieren wir uns an festen Werten, die die Grundlage für unser Handeln darstellen. Diese Werte haben wir in vier Leitsätzen zusammengefasst, die uns im Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern und Mitarbeitern als Richtschnur dienen. Jede Generation der Geschäftsführung hat einen Leitsatz geprägt und steht exemplarisch für unsere Unternehmenskultur:



August Etgeton

Unsere Leitsätze

1. Ihr Kunde kann sich immer auf Sie verlassen.
2. Übernehmen Sie Verantwortung und handeln Sie verbindlich.
3. Handeln Sie nachhaltig.
4. Tragen Sie als das Herzstück unseres Unternehmens zum gemeinsamen Erfolg bei.



Eduard Piepenbrock



Hartwig Piepenbrock



Arnulf und Olaf Piepenbrock

Unsere Leitsätze bilden die Basis für unsere Nachhaltigkeitsstrategie. Diese ist maßgebend für den vorliegenden Bericht, der sich in die Kapitel **Eine kohlenstoffarme Zukunft, Der Mensch im Mittelpunkt und Nachhaltige und ethische Unternehmensführung** gliedert. Die Abschnitte zeigen unser gesamtes nachhaltiges Handeln. Wir bieten einen detaillierten Einblick in unsere Projekte und unser Engagement: von unseren Maßnahmen zur Emissionsreduzierung über unsere Mitarbeiterförderung bis hin zu unserem Umgang mit Geschäftspartnern und Kunden.



Motivation für Nachhaltigkeit

Die Piepenbrock Unternehmensgruppe

Unser Nachhaltigkeitskonzept

Einführung in den Bericht

Die Piepenbrock Unternehmensgruppe

[GRI 2]

Im Jahr 1913 wurde das Unternehmen Piepenbrock in Osnabrück ursprünglich als Fensterreinigungsinstitut gegründet. Heute zählt unser Familienunternehmen zu den führenden Facility-Service-Unternehmen in Deutschland und wird in der vierten Generation von seinen Inhabern geführt. Insgesamt 26.750 Menschen arbeiten für die Piepenbrock Unternehmensgruppe – in 70 Niederlassungen an 800 Standorten.



**1913
Gründung**



**4 Generationen
inhabergeführt**



**26.750
Mitarbeiter**



**70
Niederlassungen**



**800
Standorte**

Gemeinsam erwirtschafteten wir im Jahr 2023 Umsatzerlöse in Höhe von 886 Millionen Euro. Wir übernehmen für unsere Kunden Dienstleistungen in den Bereichen Facility Management, Gebäudereinigung, Instandhaltung und Sicherheit. Hinzu kommen die Spezialdienstleistungen Reinraumreinigung, technisches Gebäudemanagement, Winterdienst, Grünanlagenpflege, Energiemanagement, Betriebsmittelprüfung und FM Consulting.

Zu unserer Unternehmensgruppe gehören außerdem die drei Industrietöchter LoeschPack, Hastamat und Planol. Während die beiden Erstgenannten zu den Experten in Sachen Verpackungsmaschinenbau zählen, stellt Planol eine große Bandbreite an Reinigungschemie-Produkten her. Die Ziele unseres vielseitigen Portfolios: Die Kunden von Prozessen entlasten, damit sie sich auf ihr Kerngeschäft konzentrieren können.

Motivation für Nachhaltigkeit

Die Piepenbrock Unternehmensgruppe

Unser Nachhaltigkeitskonzept

Einführung in den Bericht

Unser Unternehmen gibt es bereits seit 111 Jahren. In dieser Zeit haben wir klare Strukturen etabliert. Strukturen, die entscheidend zu unserem Gesamterfolg beitragen. Die zentrale Geschäftsführung setzt sich aus fünf Personen zusammen. Ihr gehören die beiden geschäftsführenden Gesellschafter Arnulf und Olaf Piepenbrock an. Unter der zentralen Geschäftsführung sind die einzelnen Geschäfts- und Fachbereiche angesiedelt. Diese wiederum werden von weiteren Geschäftsführern und Abteilungsleitern verantwortet, die an die zentrale Geschäftsführung berichten.



Arnulf und Olaf Piepenbrock
Geschäftsführende Gesellschafter



David Jung
Geschäftsführer
Digitalisierung und Innovationen



Paul Richter
Geschäftsführer
Personal, Controlling und Informationsverarbeitung



Tono Südhoff
Geschäftsführer
Finanzen, Steuern und Rechnungswesen



Motivation für Nachhaltigkeit

Die Piepenbrock Unternehmensgruppe

Unser Nachhaltigkeitskonzept

Einführung in den Bericht

Absatz- und Beschaffungsmärkte

Unser Kundenportfolio ist diversifiziert. Wir arbeiten mit Kunden aus den unterschiedlichsten Branchen zusammen - aus der Industrie, dem Handel, der Logistik und vielen weiteren mehr. Kleine und mittelständische Unternehmen zählen genauso zu unseren Auftraggebern wie Großkonzerne und die öffentliche Hand.

Um die spezifischen Kundenanforderungen an unsere Dienstleistungen bestmöglich erfüllen zu können, greifen wir auf ein Netzwerk an

Lieferanten zurück. Von diesen beziehen wir Produkte und Dienstleistungen, die wir für unser Kerngeschäft benötigen. Als bundesweit agierender Gebäudedienstleister bewegen wir uns in Abhängigkeit zur gesamtwirtschaftlichen Situation, sowie aktuellen gesellschaftlichen, politischen und regulativen Entwicklungen. Zusammen mit unserer guten Marktpositionierung macht uns unser breites Kunden- und Lieferantenportfolio resilienter gegenüber krisenhaften Entwicklungen. In den vergangenen Jahren konnten wir so ein kontinuierliches Wachstum erzielen.

Wer sind unsere Hauptlieferanten?

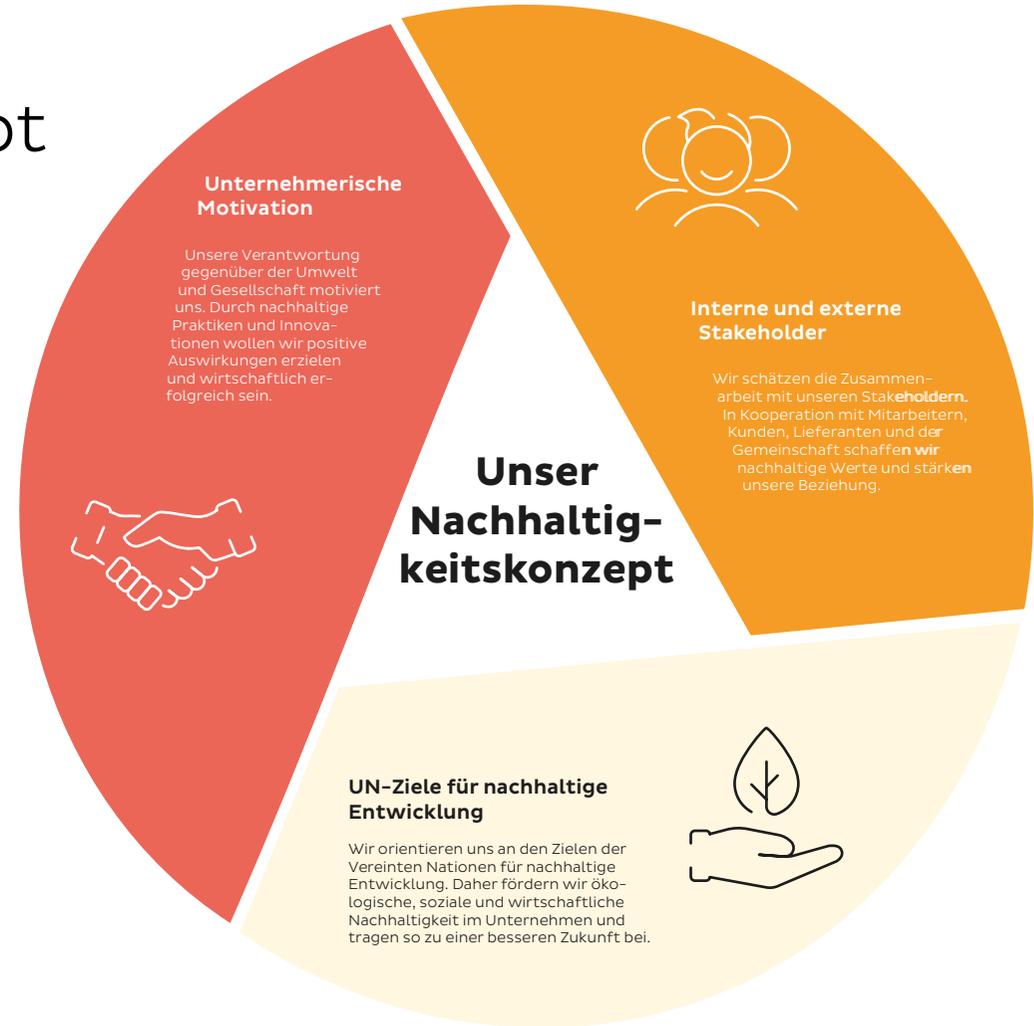
Insgesamt haben wir 2023 auf etwa 200 Hauptlieferanten zurückgegriffen. Unsere Hauptlieferanten stellen uns Produkte und Dienstleistungen zur Verfügung, die wir in unserer täglichen Arbeit einsetzen. Dazu gehören Partner, die uns mit Rohstoffen, Investitionsgütern oder Verbrauchsmaterialien ausstatten, genauso wie Unternehmen, die bestimmte Spezial-Dienstleistungen ausführen.



Unser Nachhaltigkeitskonzept

[GRI 2, 3]

Unser unternehmerisches Handeln hat Folgen – ökologische, ökonomische und soziale. Als deutschlandweit agierender Gebäudedienstleister sind wir uns unserer Verantwortung bewusst und verfolgen eine Nachhaltigkeitsstrategie. Diese setzt sich aus drei Quellen zusammen: Die Grundlage bilden unsere unternehmerische Motivation und unsere wirtschaftlichen Ziele. Diese ergänzen wir durch die Interessen unserer internen und externen Stakeholder sowie die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals). Aus diesem Verständnis ergeben sich die für uns wesentlichen Themen.





Unsere wesentlichen Themen

Die von uns fokussierten Handlungsbereiche haben wir in einer Wesentlichkeitsmatrix zusammengefasst. Sie veranschaulicht die Relevanz der Einzelthemen für die Stakeholder und unseren Einfluss als Unternehmen auf ebene. Auf Basis der folgenden Matrix nehmen wir eine Priorisierung vor.

Eine kohlenstoffarme Zukunft

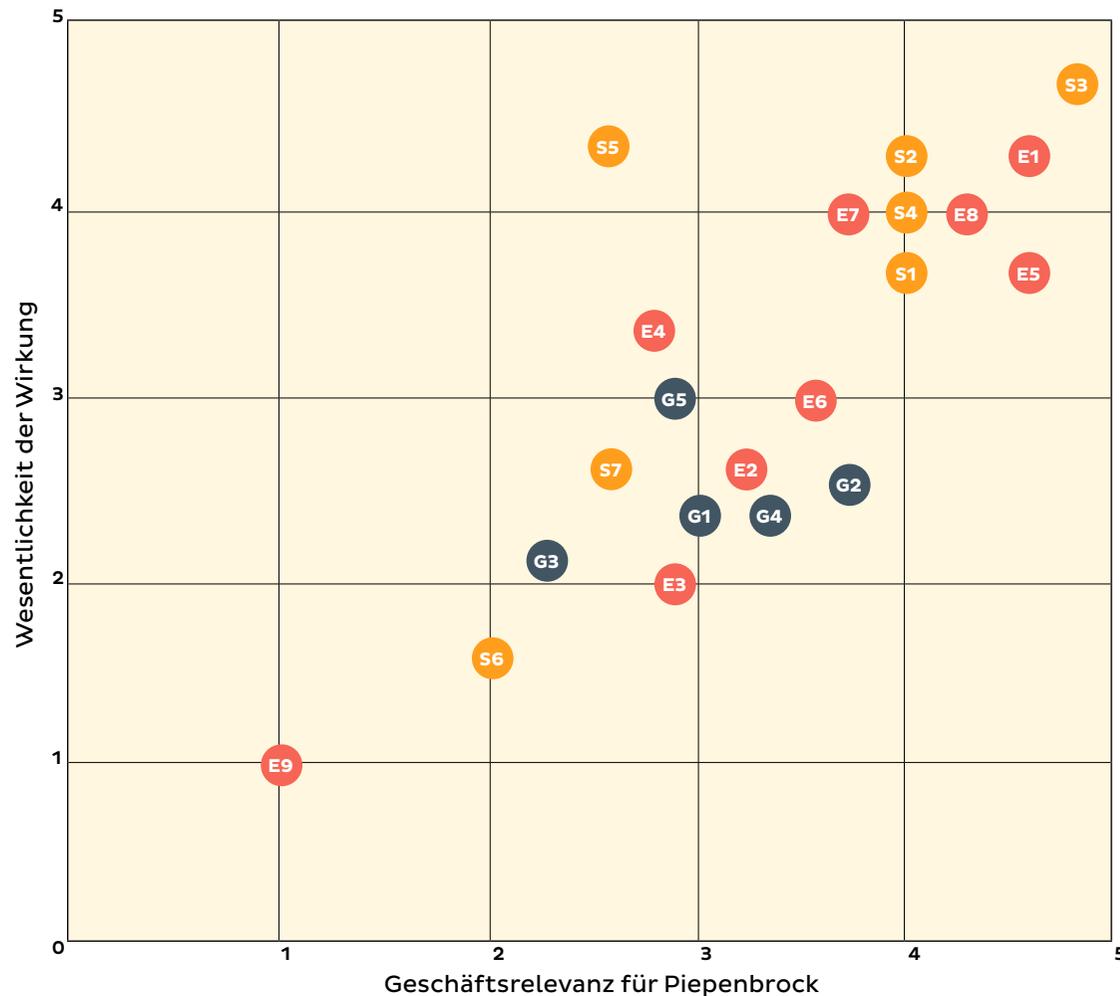
- E1: Reduktion von Treibhausgasemissionen
- E2: Ressourcenmanagement und Kreislaufwirtschaft
- E3: Wasser und Abwasser
- E4: Abfallmanagement
- E5: Nachhaltige Dienstleistungen für unsere Kunden
- E6: Nachhaltige Ausrichtung unserer Gebäude
- E7: Mobilität
- E8: Energiemanagement und erneuerbare Energien
- E9: Biodiversität

Der Mensch im Mittelpunkt

- S1: Unternehmenswerte
- S2: Mitarbeiterentwicklung
- S3: Arbeitssicherheit und Gesundheit
- S4: Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion
- S5: Nachhaltiges Lieferkettenmanagement
- S6: Gesellschaftliches Engagement
- S7: Menschenrechte

Nachhaltige und ethische Unternehmensführung

- G1: Nachhaltiges Wachstum
- G2: Compliance
- G3: Transparenz
- G4: Datenschutz und Datensicherheit
- G5: Innovation



Motivation für Nachhaltigkeit

Die Piepenbrock Unternehmensgruppe

Unser Nachhaltigkeitskonzept

Einführung in den Bericht

Aus diesem Komplex ergeben sich drei strategische Themenfelder, die für Piepenbrock maßgebend sind:

Eine kohlenstoffarme Zukunft

Durch gezielte Maßnahmen im Klima- und Umweltschutz sowie der Umsetzung nachhaltiger Gebäudedienstleistungen setzen wir uns aktiv für den Schutz unseres Ökosystems ein. Dabei verfolgen wir das Ziel, unsere eigenen Unternehmensaktivitäten bis 2035 klimaneutral zu gestalten. Für unsere Kunden gestalten wir Dienstleistungen so ressourcenschonend und CO₂-effizient wie möglich, ohne bei der Qualität Abstriche zu machen.

Insbesondere folgende Themen sind dafür von Bedeutung:

- Reduktion von Emissionen
- Ressourcenmanagement
- Nachhaltige Dienstleistungen für unsere Kunden
- Nachhaltige Ausrichtung unserer Gebäude
- Biodiversität

Der Mensch im Mittelpunkt

Als Unternehmen sind wir in einer personalintensiven Branche tätig. Unsere Mitarbeiter sind für unseren unternehmerischen Erfolg entscheidend. Daher

fördern wir ihre Entwicklung, Gesundheit und Sicherheit. Wir bauen auf eine inklusive Arbeitswelt, einen verantwortungsvollen Umgang und gerechte Arbeitsbedingungen. Gleichzeitig tragen wir als mittelständisches Unternehmen gesellschaftliche Verantwortung. Unsere Schwerpunktthemen sind:

- Mitarbeiterentwicklung und Weiterbildung
- Arbeitssicherheit und Gesundheit
- Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion
- Gesellschaftliches Engagement

Nachhaltige und ethische Unternehmensführung

Unser nachhaltiger Wirtschaftsansatz fördert gewissenhaftes Wachstum und hat langfristig positive Auswirkungen auf Gesellschaft, Wertschöpfungskette, Mitarbeiter und Umwelt. Um wirtschaftlich erfolgreich sein zu können, setzen wir uns für Fairness, Transparenz und Offenheit ein. Folgende Themen stehen für uns im Fokus:

- Nachhaltiges Wachstum
- Compliance
- Gerechte Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette
- Transparente Kommunikation und Berichterstattung



Motivation für Nachhaltigkeit

Die Piepenbrock Unternehmensgruppe

Unser Nachhaltigkeitskonzept

Einführung in den Bericht

Unsere Stakeholder

Für eine erfolgreiche Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist ein enger Austausch mit unseren Stakeholdern entscheidend. Daher haben wir unsere wichtigsten Anspruchsgruppen identifiziert. Dafür wurden die Schnittstellen sowie die jeweiligen Wirkungsbereiche betrachtet. Aus dieser Analyse ergaben sich sieben Stakeholdergruppen. Damit wir deren Perspektiven und Erwartungen umfassend gerecht werden, ist der Themenbereich Nachhaltigkeit auf allen Ebenen des Unternehmens verankert – in der Geschäftsführung, mit einer eigenen Fachabteilung und durch Expertenkreise. Diese stehen mithilfe zielgruppengerechter Kommunikationsmaßnahmen im kontinuierlichen Dialog mit den Stakeholdern.

Stakeholder	Dialogform	Themen und Maßnahmen
Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebsrat • Betriebsratversammlung • Mitarbeitergespräche • Mitarbeiterbefragung • Intranet • Mitarbeiterportal • Beschwerdestelle • Unternehmensevents 	<ul style="list-style-type: none"> • Alle Mitarbeiterbelange → Der Mensch im Mittelpunkt
Kunden	<ul style="list-style-type: none"> • Piepenbrock Vertrieb und Betrieb • Kundenzufriedenheitsbefragungen • Austausch im Rahmen von Audits und Schulungen • Auszeichnungen • Webseite, Blogbeiträge und Pressemitteilungen, Unternehmenszeitschrift • Messeauftritte und Kundenveranstaltungen • Netzwerkarbeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Alle Kundenbelange, u.a. zu Nachhaltigkeitsthemen → Nachhaltige Lösungen für unsere Kunden → Lieferantenmanagement → Nachhaltige und ethische Unternehmensführung
Lieferanten und Dienstleister	<ul style="list-style-type: none"> • Gespräche mit dem Piepenbrock Einkauf • Austausch im Rahmen von LkSG • Webseite, Blog- und Pressemitteilungen, Unternehmenszeitschrift • Messeauftritte • Netzwerkarbeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Durchsetzung von Umwelt- und Sozialstandards in der Lieferkette • Umweltschutz über den gesamten Lebenszyklus der Produkte, insbesondere Energieeffizienz → Lösungen in unserem Unternehmen → Lieferantenmanagement → Nachhaltige und ethische Unternehmensführung
Politik und Gesetzgebung	<ul style="list-style-type: none"> • Dialog auf regionaler und nationaler Ebene durch Mitwirkung in Gremien, Arbeitskreisen und Konferenzen 	<ul style="list-style-type: none"> • Compliance • Energieeffizienz und Ressourcenschutz • Arbeitsschutz und Produktsicherheit → Nachhaltige und ethische Unternehmensführung
Verbände und Interessengruppen	<ul style="list-style-type: none"> • Mitgliedschaft und Mitwirkung in Verbänden und Interessengruppen • Netzwerktreffen • Teilnahme an Konferenzen 	<ul style="list-style-type: none"> • Branchenrelevante Regulierungen aus Themenfeldern wie Energie, Sicherheit, Stoffe und Materialien, Kreislaufwirtschaft, Ressourcen-/Materialeffizienz, Entsorgung, digitale Produkte und Services → Unser Einsatz für Umwelt- und Klimaschutz
Gesellschaft, Öffentlichkeit, Medien	<ul style="list-style-type: none"> • Nachhaltigkeitskommunikation und Veröffentlichung Nachhaltigkeitsbericht • Blogbeiträge und Pressemitteilungen • Austausch zu Nachhaltigkeitsthemen mit Medien, Wissenschaft und Kunden • Regionales und überregionales gesellschaftliches Engagement 	<ul style="list-style-type: none"> • Alle Themen → Für die Gesellschaft → Transparente Kommunikation
Nichtregierungsorganisationen	<ul style="list-style-type: none"> • Anlassbezogen: Dialog mit Nichtregierungsorganisationen (NGOs) zu relevanten Themen der Branche 	<ul style="list-style-type: none"> • Energie- und Wasserverbrauch, Abwasserbelastung, Abfallentsorgung • Einhaltung von Arbeits- und Menschenrechten → Compliance → Nachhaltige und ethische Unternehmensführung



Motivation für Nachhaltigkeit

Die Piepenbrock Unternehmensgruppe

Unser Nachhaltigkeitskonzept

Einführung in den Bericht

Einführung in den Bericht

[GRI 2, 3]

Wir wollen unsere Kunden, Mitarbeiter, Geschäftspartner und Interessenten transparent und offen über unser nachhaltiges Engagement informieren. Deshalb veröffentlichen wir als Piepenbrock Unternehmensgruppe bereits seit 2018 jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht. Dieser orientiert sich an den Standards der **Global Reporting Initiative (GRI)**. Der vorliegende Bericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2023 vom 1. Januar bis 31. Dezember 2023. Er wurde vom Deutschen Institut für Nachhaltigkeit und Ökonomie extern geprüft und verifiziert.

Besonders wichtig ist es uns, konkrete Maßnahmen und Projekte darzustellen, die unser nachhaltiges Handeln in den einzelnen Bereichen verdeutlichen. Unseren Kunden, Geschäftspartnern, Mitarbeitern und Interessenten bieten wir dadurch einen detaillierten Einblick in unser Engagement. In jedem Jahr gibt es ein Thema, das wir besonders fokussieren. 2023 ist das unser Immobilienmanagement. In diesem Bereich haben wir Optimierungspotenziale festgestellt. Im Berichtsjahr wurden unterschiedliche Maßnahmen, wie die Inbetriebnahme von Photovoltaik-Anlagen (PV-Anlagen) und die Sanierung von Flachdächern umgesetzt, um unsere Liegenschaften zu optimieren und energieeffizienter zu gestalten.

Weitere Informationen dazu finden Sie im Kapitel **Lösungen in unserem Unternehmen**.

Der GRI-Bericht wird von unserem Nachhaltigkeitsmanagement in Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen erstellt. Bei Fragen stehen Ihnen die Mitglieder der Fachgruppe Nachhaltigkeit unter nachhaltigkeit@piepenbrock.de oder den folgenden Kontaktdaten zur Verfügung:

KONTAKT



Jannik Ohle
Referent
Nachhaltigkeitsmanagement

E-Mail: j.ohle@piepenbrock.de

Ines Kollmer
Referentin
Nachhaltigkeitsmanagement

E-Mail: i.kollmer@piepenbrock.de



Katrin Zack-Wiedemann
Teamleiterin
CRM

E-Mail: k.zack@piepenbrock.de

Holger Möllmann
Fachkraft für
Arbeitssicherheit

E-Mail: h.moellmann@piepenbrock.de





Eine kohlenstoffarme Zukunft

Unsere Strategie

[GRI 3, 305, 306]

Durch unser Handeln im Klima- und Umweltschutz fördern wir eine nachhaltige, kohlenstoffarme Zukunft. Dabei haben wir fünf Themen besonders im Blick:



Die Herausforderung des Klimaschutzes sehen wir als Chance und Verpflichtung gleichermaßen. Zum einen haben wir die Möglichkeit, durch nachhaltige Lösungen positive Auswirkungen für unsere Mitarbeiter und Kunden zu erzielen. Zum anderen fühlen wir uns verpflichtet, die biologische Vielfalt zu fördern und unsere Treibhausgasemissionen (THG) in der gesamten Wertschöpfungskette zu reduzieren. Damit wirken wir dem Klimawandel aktiv entgegen. Unser Ziel: Wir möchten unsere direkten Emissionen bis 2035 und die indirekten Emissionen bis 2040 auf ein Minimum reduzieren.

Die Basis für unser Vorgehen ist eine fundierte und umfangreiche Erfassung unserer Treibhausgase. Deshalb ermitteln wir die THG-Werte entsprechend dem weltweit anerkannten Standard zur Quantifizierung und zum Management von Treibhausgasemissionen. Dieser wird vom **Greenhouse Gas Protocol (GHG)** veröffentlicht. Wir beziehen sowohl Scope 1 und 2 als auch Scope 3 in unsere Analyse ein.



Unsere Strategie

Lösungen im Unternehmen

Lösungen für unsere Kunden

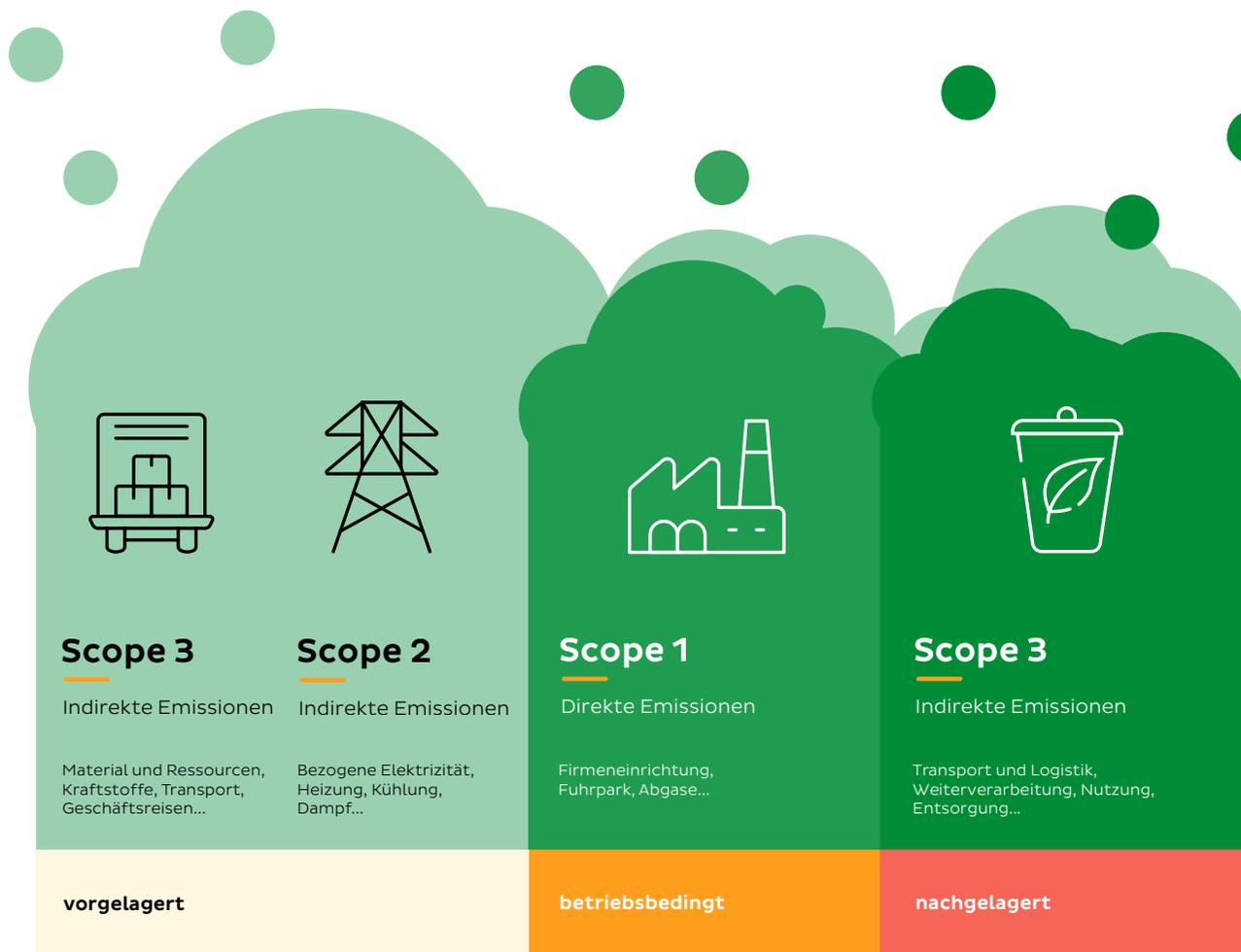
Unser Einsatz für den Umwelt- und Klimaschutz

In Scope 1 und 2 werden Treibhausgase festgehalten, die direkt aus unserer unternehmerischen Tätigkeit entstehen und bei denen wir Reduktionspotenziale feststellen. In Scope 3 erfassen wir indirekte Faktoren, die die Entstehung von Emissionen beeinflussen. Auch hier decken wir Möglichkeiten auf, um mithilfe von Maßnahmen einen positiven Einfluss zu nehmen.

Wir haben uns folgende Ziele gesetzt:

Scope 1 und 2: 100 Prozent Reduzierung durch Einsparung und Kompensation der Emissionen im Bereich unserer Unternehmensaktivitäten bis 2035

Scope 3: Weitestmögliche Verringerung der indirekten Emissionen bis 2040





Unsere Strategie

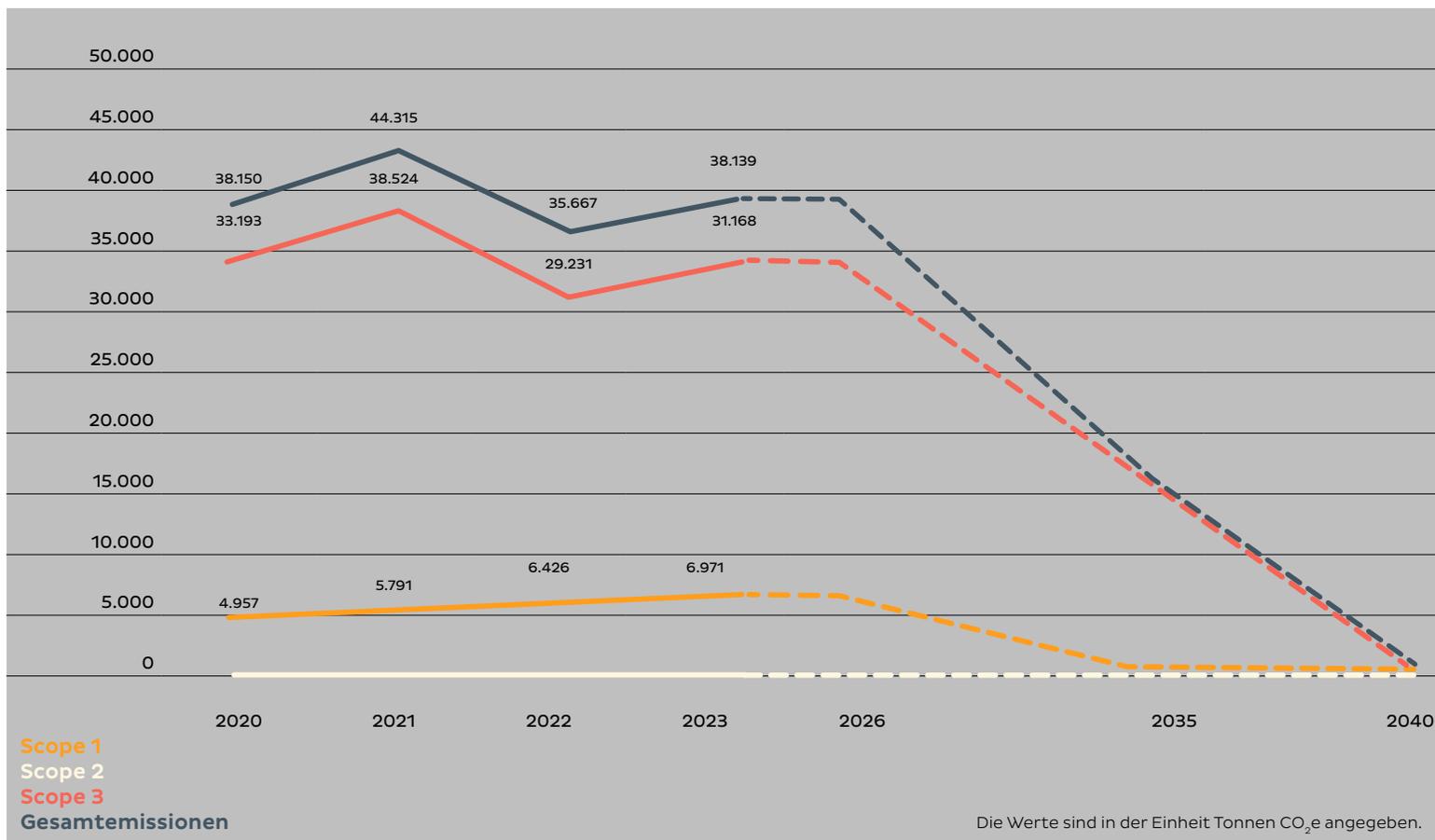
Lösungen im Unternehmen

Lösungen für unsere Kunden

Unser Einsatz für den Umwelt- und Klimaschutz

Unsere Zielsetzung

Im Zentrum unserer Strategie steht der Teil der Emissionen, den wir direkt durch unsere Unternehmensaktivitäten beeinflussen. Das betrifft insbesondere unsere Gebäude, den Fuhrpark, die Mobilität unserer Mitarbeiter, unsere Energieversorgung sowie die Beschaffung entlang unserer Wertschöpfungskette. Für jeden Bereich haben wir eine separate Strategie und eigenständige Ziele erarbeitet. Anhand von festgelegten Meilensteinen kontrollieren wir den Fortschritt in den unterschiedlichen Bereichen. So können wir bei möglichen Abweichungen frühzeitig Maßnahmen einleiten, um das Erreichen der Ziele zu gewährleisten.



Unsere Strategie

Lösungen im Unternehmen

Lösungen für unsere Kunden

Unser Einsatz für den Umwelt- und Klimaschutz

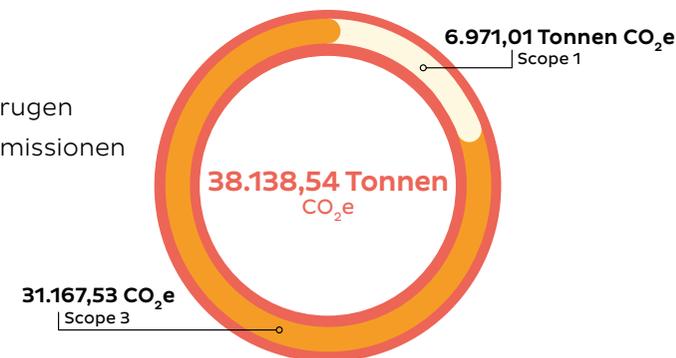
Ob wir unsere gesteckten Ziele erreichen, hängt unter anderem von externen Faktoren ab. Dazu gehören politische Einflüsse, Veränderungen in der Gesetzgebung, die Investitionsbereitschaft unserer Kunden und der technologische Fortschritt. Große Unterschiede gibt es in diesem Zusammenhang darin, inwieweit wir als Unternehmen direkten Einfluss nehmen können. So können wir beispielsweise die Treibhausgasemissionen unseres Fuhrparks durch den Einsatz technologischer Innovationen reduzieren. Bei anderen Themengebieten sind wir stattdessen auf indirekte Maßnahmen angewiesen. Das gilt unter anderem für den Pendelverkehr unserer Mitarbeiter. Diesen reduzieren wir durch Programme wie einen Ausbau des Fahrradleasings. Zudem sensibilisieren wir unsere Stakeholder durch regelmäßige Schulungen für ein nachhaltiges Handeln.

Unsere Grundlage

Vergleich 2020–2023

In unserer Bilanz erfassen wir die meisten Emissionen, die deutschlandweit im Bereich unserer Dienstleistungen anfallen. Das Basis- und Vergleichsjahr bildet für uns das Jahr 2020. Anhand dieses Bezugspunktes stellen wir Entwicklungen und Fortschritte fest und verdeutlichen diese.

Im Berichtsjahr 2023 betragen unsere gesamten THG-Emissionen 38.138,54 Tonnen CO₂e.



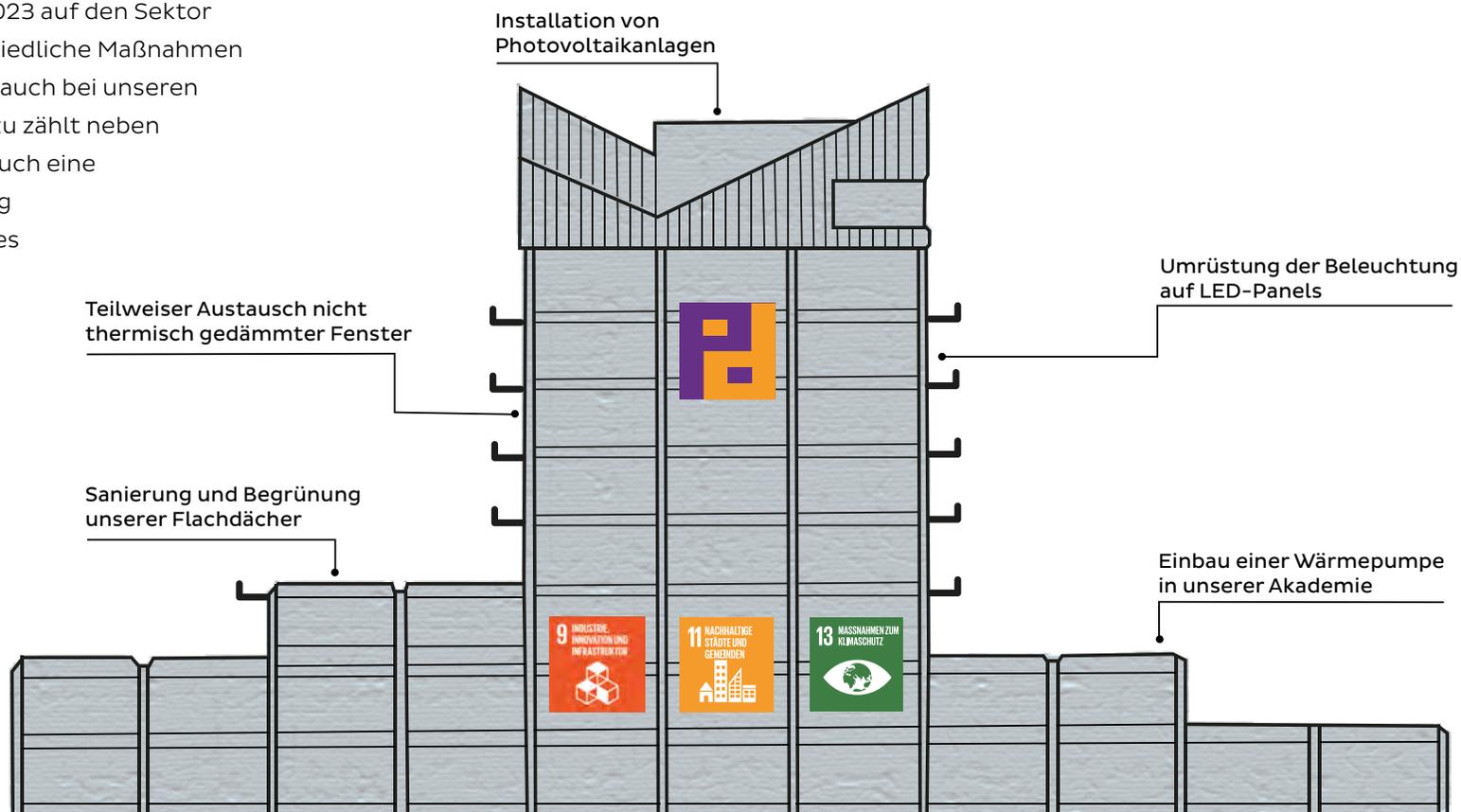
Insbesondere in Scope 1 sind unsere Emissionen im Vergleich zum Basisjahr gestiegen. Diese Entwicklung ist auf unser unternehmerisches Wachstum zurückzuführen. Mit Blick auf die durchschnittlichen CO₂e je Umsatz liegen wir auf einem konstanten Niveau. Daraus lässt sich schließen, dass unsere eingeleiteten Maßnahmen (zum Beispiel: Optimierung Fuhrpark, Sensibilisierung der Mitarbeiter, effizientere Steuerung der technischen Anlagen) einen positiven Einfluss haben. Im Bereich des Scope 2 führen unsere Maßnahmen dazu, dass wir seit 2020 keine Emissionen mehr registrieren. Als Dienstleistungsunternehmen macht Scope 3 insgesamt den größten Anteil unserer Emissionen aus. Hier konnten wir unseren Wert im Vergleichszeitraum trotz eines stetigen Wachstums leicht reduzieren.



Lösungen im Unternehmen

[GRI 302, 303, 305, 306]

Viele unserer internen Geschäftsprozesse finden in unseren Immobilien statt. Deshalb binden der Erhalt und Betrieb unserer Gebäude einen großen Teil des Energiebedarfs und der Treibhausgasemissionen. Daher ist eines unserer Ziele, unsere Immobilien und Dienstleistungen nachhaltig auszurichten. Aus diesem Grund haben wir unsere Investitionen 2023 auf den Sektor Infrastruktur fokussiert. Durch unterschiedliche Maßnahmen haben wir den Energiebedarf und -verbrauch bei unseren eigenen Liegenschaften optimiert. Hierzu zählt neben einer nachhaltigen Energieversorgung auch eine umfassende ökologische Modernisierung unserer Gebäude. Exemplarisch für dieses Vorgehen steht die Unternehmenszentrale in Osnabrück.



Unsere Strategie

Lösungen im Unternehmen

Lösungen für unsere Kunden

Unser Einsatz für den Umwelt- und Klimaschutz

Die Sanierungen unserer Immobilien steigern einerseits die Energieeffizienz, minimieren andererseits die Umweltbelastung und passen Gebäude auf die Herausforderung der klimatischen Veränderungen an. Das gelingt uns durch

den Umbau der Gebäude so- wie den Einsatz erneuerbarer Energiequellen. Auf diese Weise verlängert sich

die Lebensdauer der Gebäude und der ökologische Fußabdruck wird verringert. Dafür bauen wir auf verschiedene Instrumente: So haben wir an fünf Standorten PV-Anlagen mit einer Gesamtleistung von 2.367 Kilowatt-Peak installiert. Außerdem haben wir die energetische Sanierung vorangetrieben, indem thermisch gedämmte Fenster und energiesparende Leuchtmittel eingebaut sowie eine Wärmepumpe in unserer Akademie installiert wurde. Als umweltfreundlicher Energielieferant unterstützt die Wärmepumpe die nachhaltige Ausrichtung der Wärmeversorgung. Der CO₂-Ausstoß ist im Vergleich zu Gas- und Ölheizungen deutlich geringer. Eine weitere wichtige Maßnahme ist die Begrünung unserer Flachdächer. Neben einer verbesserten Wärmedämmung verlängert die Begrünung als zusätzliche Abdichtung zugleich die Lebensdauer der Dächer. Darüber hinaus speichern die begrünten Dächer Wasser, filtern Staub und Lärm und bieten Ersatzlebensraum für Tiere und Pflanzen. Gründächer können bis zu 90 Prozent des Regenwassers



Mit unseren Photovoltaik-Anlagen decken wir an den Standorten 60 Prozent unseres Strombedarfs ab.

Katharina-Maria Thomas
Immobilienmanagement Piepenbrock Unternehmensgruppe

speichern und nach und nach durch Verdunstung an die Umgebung abgeben. Zuletzt haben wir unsere **Räumlichkeiten** modernisiert und zum Teil in ein Shared-Desk-Modell überführt.

Wie wir zudem CO₂ reduzieren

Neben der Modernisierung unserer Immobilien haben wir im Jahr 2023 weitere Maßnahmen zur Reduzierung unserer Treibhausgasemissionen getroffen. Das Ziel: eine geringere Umweltbelastung innerhalb unserer Prozesse.

Nachhaltige Beschaffung

Wir legen Wert auf die Umweltverträglichkeit unserer eingesetzten Materialien und Produkte. Dies schließt neben einer ressourcenschonenden Verwendung auch ihre nachhaltige Beschaffung ein. Das betrifft unter anderem den Transport, den Einsatz und die Herstellung schadstofffreier Inhaltsstoffe sowie recyclingfähige Verpackungen bzw. solchen aus Rezyklaten. Bei der Wahl unserer Verbrauchsmaterialien setzen wir auf Nachhaltigkeitslabel und -zertifizierungen mit geprüften Kriterien (zum Beispiel: EU-Ecolabel, Blauer Engel, FSC). Im Jahr 2023 konnten wir den Anteil zertifizierter Produkte in den Bereichen Abfallsäcke und Reiniger verbessern. Mittlerweile verfügen 39 Prozent der Produkte über ein entsprechendes Label. In den kommenden Jahren erhöhen wir deren Verwendung, um die Umweltauswirkungen weiter zu reduzieren.

Mobilität

Der Bereich Mobilität umfasst sowohl die Themen Fuhrpark und Geschäftsreisen als auch das Pendelverhalten unserer Beschäftigten (Fahrwege von und zur Arbeitsstelle). Dieser Sektor ist für einen Großteil unserer Emissionen verantwortlich. Daher arbeiten wir verstärkt daran, die durch unsere Geschäftstätigkeit erzeugten CO₂-Auswirkungen aus Transportquellen zu minimieren.

Das erreichen wir, indem wir auch 2023 sukzessive unsere Fahrzeugflotte nachhaltiger gestalten und modernisieren. Wo es möglich ist, setzen wir auf alternative Antriebsmöglichkeiten wie Wasserstoff und Elektromobilität. Mittlerweile umfasst unser Fuhrpark zwölf Lastenfahrräder, 35 E-Fahrzeuge, ein Wasserstoff-Fahrzeug und fünf hybride Fahrzeuge.

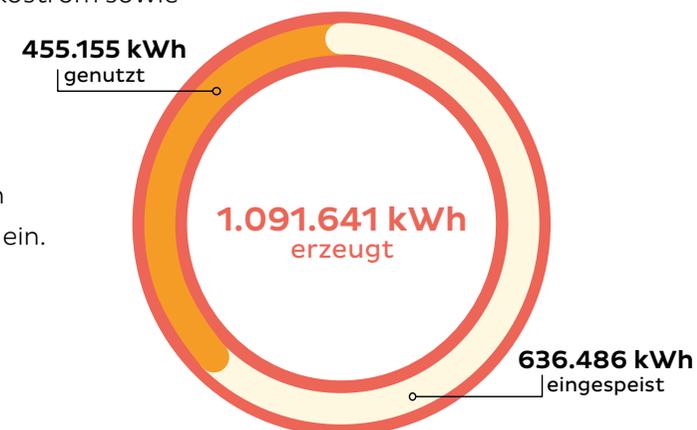
Zeitgleich bieten wir unseren Mitarbeitern bundesweit die Möglichkeit des Fahrradleasings. Bis Ende 2023 wurden 846 Leasingverträge abgeschlossen. Außerdem bauen wir darauf, Geschäftsreisen zu reduzieren, indem wir verstärkt auf Online-Termine setzen. Hierbei kommen Telefon- und Videokonferenzen zum Einsatz. Für unvermeidbare Reisen setzen wir auf umweltfreundliche Verkehrsmittel und versuchen, unterschiedliche Termine und Veranstaltungen miteinander zu verbinden.

Bei Landal Mont Royal setzen wir auf Elektrofahrzeuge und elektrische Lastenräder.

Energiemanagement

Unser Energiemanagement optimieren wir fortlaufend. Für 2023 lag der Gesamtenergieverbrauch bei 2.244.257 kWh. Unsere Standorte werden zu 100 Prozent mit Ökostrom sowie

durch eigene PV-Anlagen versorgt. Die überschüssige Energie speisen wir in das Versorgungsnetz ein.



Wasser und Abwasser

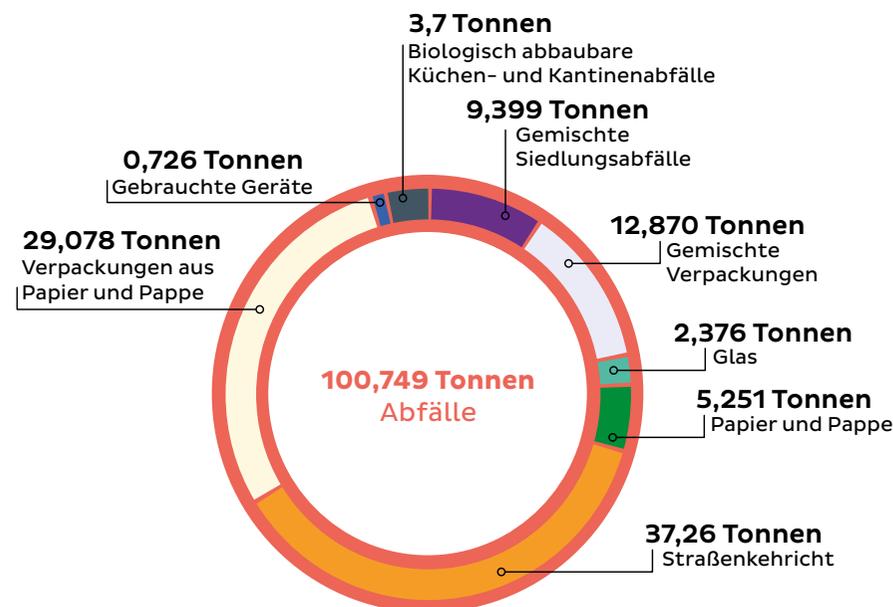
Wasser ist für viele unserer Dienstleistungen ein wesentlicher Bestandteil. Wir sind uns der Bedeutung von Wasser bewusst und gehen möglichst effizient mit dieser wertvollen Ressource um. Aus diesem Grund sparen wir Wasser konsequent ein und reduzieren Abwasser. Nach Möglichkeit nutzen wir vor-konditionierte Reinigungstextilien und setzen für die Aufbereitung dieser auf moderne, wassersparende Waschmaschinen. Zudem sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter durch Schulungen und Unterweisungen für einen gewissenhaften Umgang mit der Ressource Wasser. Auch in unseren Immobilien setzen wir auf moderne Technik. So haben wir in der Unternehmenszentrale in Osnabrück wassersparende Armaturen mit integrierter Trocknungsfunktion installiert. Der im vergangenen Jahr gemessene Wasserverbrauch beläuft sich auf 31.737.508 Liter Ab- beziehungsweise Trinkwasser. Für uns ist es besonders wichtig, Gewässer und Grundwasser nicht zu verschmutzen. Dazu gehört es, Schadstoffe und schädliche Flüssigkeiten vorschriftsmäßig zu entsorgen.

Abfallmanagement und Kreislaufwirtschaft

Im Sinne der CO₂-Effizienz reduzieren wir Abfälle und Schmutz auf ein Minimum. Wo wir dies allerdings nicht vermeiden können, streben wir eine Verwertung und möglichst umfassende Rückführung in die Kreislaufwirtschaft an.

Um die angefallenen Abfälle dokumentieren zu können, haben wir im Jahr 2023 an ausgewählten Standorten unser Abfallaufkommen digital erfasst. Dabei haben wir Informationen zu Wertstoffart, Menge, Art der Sammlung sowie deren Weiterverarbeitung eingeholt.

Folgende Abfälle sind für das Jahr 2023 dokumentiert:



CO₂e-Kompensation

Die Kompensation von Treibhausgasemissionen führen wir für ausgewählte Quellen durch. Grundsätzlich handeln wir nach dem Prinzip, dass Emissionen zunächst vermieden oder reduziert werden müssen, bevor eine Kompensation in Frage kommt. Bei der Auswahl von Kompensationsprojekten achten wir darauf, dass diese qualitativ hochwertig und zertifiziert sind. Im Berichtsjahr wurden die Emissionen unserer Unternehmenswebseiten sowie die Azubi-Projekttag und die Führungskräfte tagung kompensiert. Die kompensierte Menge lag bei insgesamt 23 Tonnen CO₂e. Gefördert wurden sowohl regionale Projekte, die sich für den Schutz des Wattenmeers einsetzen als auch internationale Projekte für die Naturwaldaufforstung in Togo, Westafrika.

Lösungen für unsere Kunden

[GRI 302, 303, 305, 306]

Wir handeln auch bei unseren Kunden nachhaltig und reduzieren die Umweltauswirkungen signifikant. Unsere Auftraggeber vertrauen darauf, dass wir ihre Ziele zur CO₂-Reduzierung mit unseren Dienstleistungen unterstützen. Gleichzeitig kommen wir unserer Vision einer CO₂-neutralen Dienstleistung durch dieses Vorgehen einen Schritt näher. Um diese Bestrebungen miteinander zu verbinden, haben wir unterschiedliche Prozesse etabliert. Wir stehen unseren Kunden unter anderem beratend zur Seite und bieten ihnen individuelle Dienstleistungen. Zum Beispiel die ökologische Gebäudereinigung. Bei dieser untersuchen wir in einem zweistufigen Vorgehen, wie umweltfreundlich und nachhaltig unsere Unterhaltsreinigung ist. Wir erheben Daten, bewerten diese, identifizieren Potenziale und nehmen Anpassungen vor. 26 Aufträge haben wir im Jahr 2023 in diesem Bereich übernommen. Insgesamt wurde das Siegel der Ökologischen Gebäudereinigung bereits mehr als 300 Mal vergeben.

Ein anderes Instrument sind unsere Baumpflanzungen. Im Rahmen unserer Initiative „Bäume pflanzen – Klima schützen“ pflanzen wir seit 2010 gemeinsam mit unseren Kunden bei Neuaufträgen oder Verlängerungen Bäume in unserem Forst in Brandenburg. Im Jahr 2023 kamen 18.493 neue Bäume hinzu – insgesamt haben wir mittlerweile mehr als 130.000 Bäume gepflanzt. Ein nachhaltiges Facility Management ist zudem auf eine umweltbewusste, energieeffiziente und ressourcenschonende Betriebsführung von Immobilien ausgerichtet.

In unseren Dienstleistungen berücksichtigen wir Aspekte wie:



Steigerung der Energieeffizienz



Einsparung von Ressourcen



Förderung der Kreislaufwirtschaft



Verringerung der Umweltauswirkungen



Gebäudeoptimierung

Unsere Strategie

Lösungen im Unternehmen

Lösungen für unsere Kunden

Unser Einsatz für den Umwelt- und Klimaschutz

Konkret realisieren wir in unseren Kundenaufträgen Maßnahmen, die den Primärenergieverbrauch reduzieren. Das geschieht, indem wir energieeffiziente Maschinen einsetzen. Bei der Beschaffung von Staubsaugern, Einscheibenmaschinen, Scheuer-Saug-Automaten und weiteren Geräten haben wir neben deren Leistung immer auch den energetischen und ökologischen Fußabdruck im Blick. In der Grundreinigung arbeiten wir dank spezieller Schleifpads und Exzentermaschinen ohne Reinigungschemie. Unser Tochterunternehmen Planol hat sein Portfolio an EU-Ecolabel-zertifizierten – und damit besonders umweltverträglichen – Produkten um zwölf Reinigungslösungen erweitert. Darüber hinaus wurden alle Flaschengebinde auf recyclingfähiges Material umgestellt.

Natürliche Ressourcen setzen wir so sparsam wie möglich ein. Das bedeutet für uns, dass wir bei der Beschaffung von Waschmaschinen auf niedrige Wasserverbräuche achten. Zudem reduzieren wir den Chemieeinsatz in der Unterhaltsreinigung so weit wie möglich. Dafür bauen wir unter anderem auf staubbundene Reinigungsmethoden. Durch den Einsatz von Konzentraten in der Gebäudereinigung sparen wir außerdem Verpackungsabfälle ein.

Ein weiteres Beispiel für die Reduzierung von Abfällen ist das Projekt „Mehrweg statt Einweg“. Dieses haben wir ins Leben gerufen, um Einweg-Abfallsäcke zu sparen. Hierbei verzichten wir bei unseren Dienstleistungen – außer in hygiene relevanten Bereichen – auf Plastiktüten. Stattdessen kommen wasch- und wiederverwendbare Abfalltransportsäcke aus reiß- und auslaufsicherer Baumwolle zum Einsatz. Diese sind bis zu vier Jahre lang wiederverwendbar.



Das Projekt „Mehrweg statt Einweg“ bringen wir unter anderem in der Elbphilharmonie zum Einsatz.

Im Dienstleistungsbereich Sicherheit minimieren wir unsere Umweltauswirkungen, indem wir nach Möglichkeit Elektro- oder Hybridfahrzeuge für Patrouillenfahrten oder den Transport einsetzen. Zudem überprüfen wir regelmäßig unsere Infrastruktur an den Standorten und verstärken den Ausbau der E-Ladestationen. Ein weiterer Hebel ist unsere umweltfreundliche Sicherheitsausrüstung aus recycelbaren Materialien. Hierzu stehen wir in engem Austausch mit unseren Lieferanten. Die Bekleidung unserer Mitarbeiter wird ausschließlich in der Europäischen Union produziert, ist Oeko-Tex-zertifiziert und frei von Mulesing-Wolle und Chlor. Außerdem kann die Kleidung nach Gebrauch zurückgesendet werden und gelangt somit wieder in die Kreislaufwirtschaft.

Für unsere technischen Dienstleistungen entwickeln wir nachhaltige Lösungen, die Energie einsparen und das Raumklima verbessern. Ein Beispiel hierfür ist der Ausbau digitaler Prozesse: Gemeinsam mit unseren Kunden prüfen wir den Einsatz smarterer Sensorik zur Fenster- und Klimasteuerung. Gleichzeitig reduzieren wir unseren Papierverbrauch, indem wir Leistungsrückmeldungen digital protokollieren. Zusätzlich implementieren wir energieeffiziente Steuerungssysteme und -technologien und verwenden umweltfreundliche Wartungsmaterialien. Auf diese Weise verbessern wir die Energieeffizienz der Immobilien unserer Kunden. Dazu gehören auch regelmäßige Energieaudits, durch die wir Einsparpotenziale identifizieren.



Unser Einsatz für den Umwelt- und Klimaschutz

[GRI 301, 302, 303]

Umweltschutz ist eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung. Wir beteiligen uns deshalb an nachhaltigen Projekten und führen diese auch selbst durch. Das forcieren wir sowohl als Gesamtunternehmen als auch mit Maßnahmen an unseren jeweiligen Standorten.

Mitwirkung in Initiativen und Organisationen

Wir engagieren uns unter anderem in der Stiftung Allianz für Entwicklung und Klima. Diese Initiative wurde 2018 vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung ins Leben gerufen. Ihr Ziel ist die Förderung von globaler, nachhaltiger Entwicklung und internationalem Klimaschutz. Aber auch auf lokaler Ebene wirken wir in Organisationen mit. Ein Beispiel dafür ist der „Masterplan 100 Prozent Klimaschutz“ der Stadt Osnabrück. Dieses Projekt treibt die Entwicklung einer kommunalen Nachhaltigkeitsstrategie voran. Das Ziel: eine Senkung der CO₂-Emissionen um 95 Prozent und des Energieverbrauchs um 50 Prozent bis zum Jahr 2050.

STIFTUNG
Allianz für
Entwicklung
und Klima



Biodiversität

Eine intakte Umwelt basiert auf der Vielfalt von Ökosystemen und dem Artenreichtum von Tieren, Pflanzen, Pilzen und Mikroorganismen. Ihr Erhalt und Schutz gehört daher ebenfalls zu unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Wie auch ein verantwortungsvoller Umgang mit unseren naturnahen Unternehmensflächen. Einen wichtigen Beitrag für deren Erhalt leistet unter anderem unser unternehmenseigener Forst in Rheinshagen. Dort ergreifen wir unterschiedliche Maßnahmen für eine lebendige Natur:



Von Beginn an schaffen wir in unserem Unternehmen ein Verständnis für diese Themen. Das beginnt bereits in unserer Ausbildung. Neben diesen Initiativen finden daher jährlich Azubi-Projekttag in unserem Forst statt. Dieses Projekt gilt seit 2013 als „Ausgezeichnetes Projekt der UN-Dekade Biologische Vielfalt“. Mithilfe dieser Initiative sensibilisieren wir die Auszubildenden der ganzen Unternehmensgruppe für die Bedeutung der biologischen Vielfalt. Seit Beginn haben auf diese Weise 112 Auszubildende einen Einblick in das nachhaltige Engagement von Piepenbrock erhalten und durch die Pflege einer Heidefläche und den Bau von Nisthilfen einen aktiven Beitrag zum Umweltschutz geleistet.

Unsere Strategie

Lösungen im Unternehmen

Lösungen für unsere Kunden

Unser Einsatz für den Umwelt- und Klimaschutz

Rüdiger Cours
Forstwirt und Wildmeister
im Piepenbrock Forst Rheinshagen

Große Hitze, vermehrte Überschwemmungen und zunehmende Stürme – die extremen Auswirkungen des Klimawandels werden immer spürbarer. Vor diesem Hintergrund haben wir als Unternehmen die Verantwortung, einen Beitrag zum Erhalt der Ökosysteme zu leisten. Unser unternehmenseigener Forst in Rheinshagen bietet da eine einzigartige Möglichkeit. Seit mittlerweile 15 Jahren ist Rüdiger Cours mit seinem Team für die Bewirtschaftung der knapp 2.700 Hektar zuständig. Aber welche Rolle spielt das Thema Nachhaltigkeit in seinem Alltag und welche Besonderheiten gibt es? Im Interview gewährt Cours interessante Einblicke und erklärt, welche grundlegende Entscheidung zu seinen ersten Maßnahmen gehörte:

Herr Cours, Sie sind als Forstwirt tagtäglich in unserem Forst in Rheinshagen unterwegs. Wie sieht ihr Alltag aus und worauf kommt es dabei an?

Als Team haben wir viele unterschiedliche Aufgaben in unserem Forst. Deshalb besprechen wir morgens immer erst, was für den jeweiligen Tag ansteht. Wir kontrollieren Zäune und stellen neue auf, beseitigen Gefahren, legen neue Streuobstwiesen an oder entnehmen bestimmte Bäume. Es kommt aber auch häufig vor, dass eine Besprechung mit externen Forstunternehmen, Behörden oder Geschäftspartnern anliegt. Kein Tag ist wie der andere und unsere Aufgaben sind sehr vielfältig.

Was ist der Unterschied zwischen einem „normalen“ Forst und dem Piepenbrock Forst?

Der Piepenbrock Forst ist schon etwas Besonderes. Das liegt vor allem an unserem Verständnis von Nachhaltigkeit, denn das spielt bei uns eine außergewöhnliche Rolle.

Woran machen Sie das fest?

Das wird beispielsweise an unserer Baumentnahme deutlich. Offiziell könnten wir jährlich bei der aktuellen Größe zwischen 5.000 und 6.000 Festmeter Holz entnehmen. Weil wir aber sicherstellen wollen, dass der Forst in seiner Form auch für die kommenden Generationen erhalten bleibt, entnehmen wir nur 1.500 bis 2.500 Festmeter. Außerdem pflanzen wir Bäume und Sträucher, die den Tieren zugutekommen. Uns ist es wichtig, den Forst als eine Einheit von Wald und Wild zu sehen. Auch hier müssen die wirtschaftlichen Interessen mit dem des Wildes im Einklang stehen.

Gibt es fernab der Bepflanzung noch weitere Maßnahmen, die auf das Thema Nachhaltigkeit einwirken?

Auf jeden Fall. Beispielsweise legen wir regelmäßig neue Streuobstwiesen und Hecken mit seltenen Baum- und Straucharten an. Diese umfassen derzeit bereits 1,5 Hektar unserer Fläche. Ein anderes großes Projekt haben wir bereits

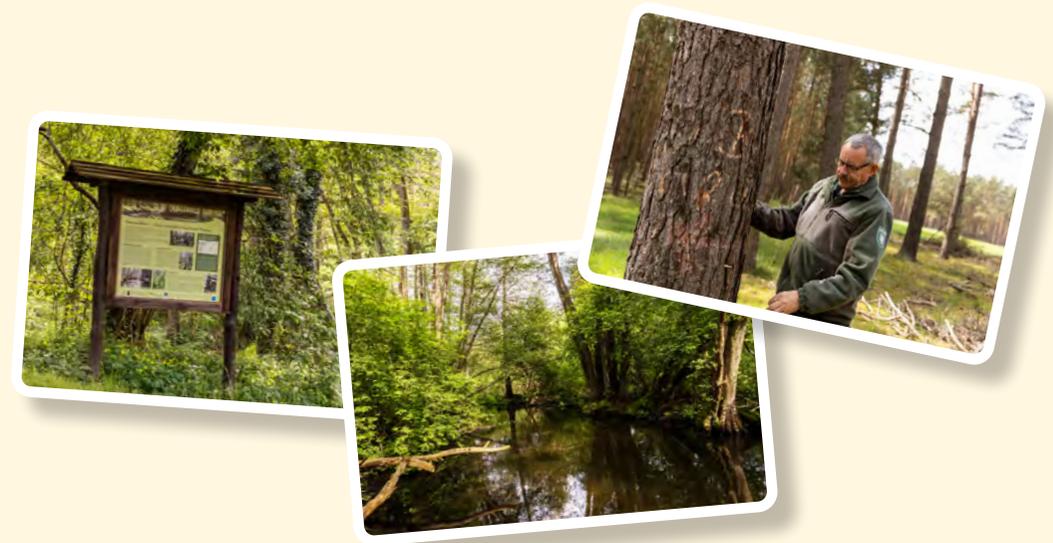
zu Beginn meiner Tätigkeit im Forst in die Wege geleitet. Damals wurden die Gebäude auf dem Gelände mit einer Ölheizung betrieben. Mittlerweile läuft die komplette Energieversorgung über eine Hackschnitzelanlage. Der Vorteil ist, dass wir dafür unser eigenes Holz nutzen können – und zwar totes Holz oder minderwertiges Holz, das wir nicht verkaufen können.

Wie hat sich der Forst in den vergangenen Jahren entwickelt?

Wir haben in der zurückliegenden Zeit zwecks Arrondierung sehr viel Fläche dazugekauft. Mittlerweile umfasst der Forst knapp 2.700 Hektar. Doch auch in der Bewirtschaftung hat sich sehr viel verändert. Der Klimawandel führt dazu, dass wir vermehrt von Nadel- auf Laubhölzer umstellen müssen. Fichten sind Flachwurzler und überleben die extremen Wetterereignisse nicht. Deshalb haben wir insgesamt schon circa 20 Prozent unserer Gesamtfläche umgebaut. Trotzdem pflanzen wir auch weiterhin Kiefern mit einem Fichtenanteil, weil die Bodenbeschaffenheit keine andere Pflanzung zulässt. Diese Art der Bepflanzung hat den Effekt, dass Ruheinzugszonen für das beheimatete Wild geschaffen werden.

Sie haben es schon angedeutet: Welche direkten Auswirkungen hat der Klimawandel auf Ihre Arbeit im Forst?

Der Klimawandel hat sehr große Folgen. Nicht nur, dass wir die Bewirtschaftung umstellen, auch der Zeitraum für unsere Pflanzungen verschiebt sich. Früher haben wir unsere Bäume und Sträucher im Frühjahr gepflanzt. Mittlerweile müssen wir das im Herbst machen. Das liegt vor allem daran, dass der Niederschlag ausbleibt und sich die Bedingungen demnach stark verändert haben. Außerdem befallen immer neue Schädlinge unsere Bäume. Wir müssen deshalb schneller reagieren, um den Forst zu schützen. Das sind zum Teil alle Auswirkungen der klimatischen Veränderungen.





Der Mensch im Mittelpunkt





Unsere Strategie

Für unsere Piepenbrocker

Für die Gesellschaft

Unsere Strategie

[GRI 2,3]

Soziales Engagement ist eine wichtige Säule unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Seit der Gründung im Jahr 1913 ist unser Familienunternehmen gewachsen. Unsere Grundsätze haben aber seit jeher Bestand: Unsere Mitarbeiter tragen entscheidend zum Erfolg bei. Gleichzeitig haben wir als bundesweit agierendes

Unternehmen eine gesellschaftliche Verantwortung. Was uns besonders macht?

Das sind unsere familiären Werte.

Persönliche Nähe, Verlässlichkeit, Bodenständigkeit und sich selbst einbringen – auf diese Maßstäbe vertrauen wir. Darauf können sich unsere 26.750 Piepenbrocker verlassen. Darunter verstehen wir Faktoren wie ein faires Miteinander und ein positives Betriebsklima.



Wir wollen ein stabiler Wegbegleiter für unsere Mitarbeiter sein. Die langfristige Zusammenarbeit ist die Grundlage für gemeinsamen Erfolg. Das Engagement unserer Mitarbeiter und ihre Qualifikationen sichern unser wirtschaftliches Wachstum und die Qualität der Dienstleistungen, die wir für unsere Kunden ausführen. Unsere Mitarbeiter sind das Gesicht des Unternehmens, denn unsere Dienstleistungen werden von Menschen erbracht. Sie sind maßgeblich für unsere Leistungsfähigkeit verantwortlich. Deshalb ist es wichtig, dass sich unsere Mitarbeiter im Unternehmen wohlfühlen und sich kontinuierlich weiterentwickeln. Wir bauen auf Aus- und Weiterbildung, attraktive Arbeitsbedingungen und eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf – nur so können wir nachhaltig wirtschaften, wachsen und unsere Auftraggeber zufriedenstellen.

Wir sind in einer personalintensiven Branche tätig und verzeichnen ein stetiges Wachstum. Zusammen mit dem demografischen Wandel sorgen diese Punkte dafür, dass wir fortwährend auf der Suche nach weiteren qualifizierten Mitarbeitern sind. Vielen Menschen bieten wir die Chance, in den Arbeitsmarkt einzutreten und Fuß zu fassen. Wir sind uns der wichtigen Integrationsfunktion unserer Branche bewusst und profitieren von den verschiedenen Perspektiven, Lebenswegen und Fähigkeiten unserer Mitarbeiter.

Unsere Strategie
Für unsere
PiepenbrockerFür die
Gesellschaft

Wir haben den Anspruch, ein attraktiver Arbeitgeber für unsere Bestandsmitarbeiter und potenzielle Bewerber gleichermaßen zu sein. Dieses Verständnis ist ein entscheidender Bestandteil unserer Strategie 2025.

Deshalb haben wir die Arbeit in diesem Bereich intensiviert und den Bereich Personalmarketing geschaffen. Darüber hinaus



Der angespannte Arbeitsmarkt braucht qualifiziertes Personal aus dem In- und Ausland. Entscheidend ist, wie wir einander begegnen – im Unternehmen ebenso wie im Alltag.

Arnulf Piepenbrock
Geschäftsführender Gesellschafter

wurde die unternehmenseigene Arbeitgebermarke weiterentwickelt. Dies beinhaltet konkrete Maßnahmen, die unsere Werte als Familienunternehmen verdeutlichen und mit denen wir uns als Arbeitgeber positionieren.

Darüber hinaus standen folgende Aspekte im Fokus:

- Transparente Kommunikation über alle Unternehmensebenen
- Regelmäßiger Austausch mit dem Vorgesetzten
- Mitarbeiterzufriedenheitsbefragungen
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Arbeitszeitmodelle

Die Umsetzung der sozialen Aspekte unserer Nachhaltigkeitsstrategie richten wir an vier UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung aus: Gesundheit und Wohlbefinden, Geschlechtergleichheit, menschenwürdige Arbeit und

Wirtschaftswachstum sowie weniger Ungleichheiten. Unser Verständnis von sozialer Verantwortung übertragen wir auch in unser wirtschaftliches Handeln. Die Sozialstandards entlang unserer Lieferkette einzuhalten ist deshalb ein essenzieller

Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie (Weitere Informationen im Abschnitt **Lieferantenmanagement**).

Neben diesen Aspekten hat das gesellschaftliche Engagement einen hohen Stellenwert in unserer Unternehmensgruppe. Als deutschlandweit tätiger Gebäudedienstleister haben wir eine besondere Verantwortung und nehmen diese wahr. Das zeigt sich in unserer Beteiligung an regionalen, nationalen und internationalen Projekten. Durch sie üben wir einen positiven Einfluss auf die Gesellschaft aus, stärken unsere Beziehungen zu den Gemeinden, in denen wir tätig sind, und tragen zur sozialen Entwicklung bei.



17.923
weibliche Mitarbeiter



8.827
männliche Mitarbeiter



136
Nationalitäten



246
Auszubildende



46,7 Jahre
Durchschnittsalter



Für unsere Piepenbrocker

[GRI 2, 403, 404, 405]

Ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, setzt die Sorge um das Wohl unserer Mitarbeiter voraus. Wir fördern unsere Mitarbeiter und motivieren sie, weiter zu wachsen, sich zu entwickeln und fachlich zu entfalten. Gleichzeitig achten wir auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld wie auch auf eine starke integrative, gleichberechtigte und respektvolle Unternehmenskultur.

Insgesamt sind bei uns Piepenbrocker aus 136 Nationen tätig.

Unsere Branche bietet Menschen, die sonst Schwierigkeiten beim Einstieg in den Arbeitsmarkt haben, gute Chancen. Mitarbeiter kommen daher bei uns häufig erstmals in Kontakt mit dem lokalen Arbeitsmarkt. Für unser Unternehmen ergibt sich daraus eine Chance, zugleich aber auch eine große Verantwortung. Es setzt voraus, dass wir ein Arbeitsumfeld schaffen, das diesen Anforderungen gerecht wird – sei es durch sprachliche Bildung oder fachliche Schulungen.

Eine starke Arbeitgebermarke zahlt auf unseren unternehmerischen Erfolg ein. Indem unsere Mitarbeiter uns als attraktiven Arbeitgeber wahrnehmen, können wir sie langfristig an uns binden und weitere qualifizierte Fachkräfte hinzugewinnen. Durch eine klare Positionierung treiben wir somit unser nachhaltiges Wachstum weiter voran.

Zur Definition der Arbeitgebermarke haben wir einen umfassenden Prozess durchlaufen. An dessen Ende steht eine durch unsere Mitarbeiter validierte Positionierung, die unsere Philosophie verdeutlicht und diese klar kommuniziert:

- Wir zeichnen uns durch verlässliche Teams vor Ort aus. Unsere Mitarbeiter können sich aufeinander verlassen und gemeinsam Höchstleistungen erbringen. Innerhalb des Unternehmens haben wir eine nahbare Führung und einen starken Rückhalt.
- Als Arbeitgeber bieten wir einen nachhaltigen Arbeitsplatz. Unsere Mitarbeiter bringen sich aktiv ein. Die Vorgesetzten und Teams sind füreinander da und unterstützen sich gegenseitig.
- Unsere gelebten familiären Werte machen uns besonders. Diese Werte schaffen ein einzigartiges Arbeitsumfeld, in dem sich unsere Mitarbeiter wohlfühlen und entfalten können.

Offener Austausch auf Augenhöhe

Eine offene, transparente und regelmäßige Kommunikation zwischen Mitarbeitern und ihren Vorgesetzten ist die Basis für eine langfristige Zusammenarbeit und ein Schlüsselement unserer Strategie. Mit dem strukturierten Mitarbeiterentwicklungsgespräch (SMEG) haben wir ein Format entwickelt, das diesem Austausch dient. Es beleuchtet die individuelle Situation und Entwicklung des Mitarbeiters und richtet den Blick auf die fachliche und persönliche Weiterentwicklung.

Für einen intensiveren Austausch zwischen unseren Mitarbeitern – auch verschiedener Abteilungen – haben wir 2023 zahlreiche Projekte realisiert und gleichzeitig neue Formate eingeführt:

- After-Work-Events als Möglichkeit zum persönlichen Austausch
- Work-Cafés bieten die Chance, andere Aufgabenbereiche kennenzulernen
- Video-Kommunikation der Geschäftsführung als zusätzlicher Kanal
- Azubi-Projektstage zum Kennenlernen und übergreifendem Austausch
- Niederlassungsfeste als Treffpunkt abseits des Arbeitsalltags

Mitarbeiterentwicklung und Weiterbildung

Durch die Digitalisierung, den technischen Fortschritt und die stetige Weiterentwicklung steigen die Anforderungen an unsere Mitarbeiter. Sie zu erfüllen, setzt zuverlässige und fähige Teams voraus. Daher sind uns Qualifikation, Fachwissen, Talent und Kompetenz unserer Mitarbeiter besonders wichtig – und deren Förderung fester Bestandteil unserer Personalstrategie. Wir gewährleisten das, indem wir unsere Mitarbeiter hochwertig aus- und weiterbilden. Das tun wir durch umfassende Qualifizierungs- und Schulungsmaßnahmen. Dafür gibt es unsere haus-eigene Akademie. Dort bieten wir unseren Mitarbeitern diverse Kurse, Seminare und Weiterbildungsmaßnahmen.

Auf einer Fläche von mehr als 400 Quadratmetern haben wir mit sechs unterschiedlichen Seminarräumen moderne räumliche Voraussetzungen geschaffen. Im Jahr 2023 nahmen mehr als 1.500 Teilnehmer an 76 verschiedenen Seminaren teil. Die 2023 vorgenommene Renovierung unserer Akademie unterstreicht unser Engagement, die Personalentwicklung weiter zu fördern. Gleichzeitig sichern wir mit der Akademie den

Wissensstand und das Können unserer Fachkräfte. Von der Qualität und dem Spektrum der angebotenen Fortbildungen profitieren somit nicht nur unsere Mitarbeiter, sondern insbesondere auch Kunden. Als Ergänzung zu unserer Akademie am Standort in Osnabrück arbeiten wir seit 2023 an der Einrichtung einer digitalen Lernwelt. Dort werden in Zukunft digitale Lerninhalte zur Verfügung gestellt. Auf diese Weise profitieren noch mehr Mitarbeiter deutschlandweit von unseren Lernangeboten.



Talente von morgen

Qualifiziertes Personal zu finden, wird zunehmend herausfordernder. Für ein nachhaltiges Wachstum unseres Unternehmens sind neue Fachkräfte aber unabdingbar. Deshalb haben wir nicht nur unsere Arbeitgebermarke verstärkt und Maßnahmen für Bestandsmitarbeiter abgeleitet, sondern auch unser Karriereportal neu aufgestellt. Dort kommunizieren wir unsere Werte und stellen Informationen transparent bereit. Neben der nahbaren und offenen Kommunikation lag ein Fokus außerdem auf schlanken Bewerbungsprozessen. Potenziellen Mitarbeitern schaffen wir durch kurze Bewerbungsformulare, übersichtliche Stellenangebote und klare Anforderungen ein niedrigschwelliges Angebot.

Damit junge Menschen und andere Interessierte praktische Einblicke in die Arbeitswelt von Piepenbrock bekommen, bieten wir unterschiedliche Programme und Maßnahmen an. So können Schüler bei uns Praktika absolvieren sowie am Zukunftstag für Jungen und Mädchen einzelne

Berufsfelder kennenlernen. Studierende haben zudem die Möglichkeit, ihre Projekte und Abschlussarbeiten bei uns durchzuführen. Beim Event „Freiber und FM“ lernte eine Gruppe von Studierenden auf spielerische Weise Piepenbrock, seine Fachbereiche und Dienstleistungen kennen. Darüber hinaus führen wir Traineeprogramme für Nachwuchskräfte durch – unter anderem im Vertriebsaußendienst.





Arbeitssicherheit und Gesundheit

Ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld ist entscheidend für das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter – und trägt damit nachhaltig zum Erfolg unseres Unternehmens bei. Unsere Mitarbeiter sollen sich an ihren Arbeitsplätzen entfalten können und Unterstützung erfahren. Deshalb haben wir unterschiedliche Maßnahmen eingeführt und bewährte Prozesse weiterentwickelt:

- Einbindung der Führungskräfte
- Festlegung von Standards und Richtlinien
- Einsatz moderner Arbeitsmittel und Maschinen
- Prävention durch Arbeitssicherheitsschulungen
- Risikomanagement und -bewertung
- Verhaltenskodex für Mitarbeiter und Lieferanten

Die jeweiligen Standards und Richtlinien prüfen wir regelmäßig auf ihre Wirksamkeit. Dabei halten wir die gesetzlichen Grundlagen sowie Anforderungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz rechtskonform ein. Hierfür ist der Arbeitsschutzausschuss des jeweiligen Standortes zuständig. Er trifft sich vierteljährlich und entscheidet über Maßnahmen und Ziele im Bereich Arbeitsschutz. Wir legen großen Wert darauf, die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter stetig zu erhöhen.

Jahr	2020	2021	2022	2023
Arbeitsunfall, meldepflichtig	278	274	288	246
Wegeunfall	74	112	75	104
Nicht meldepflichtige Arbeitsunfälle, insgesamt	36	41	75	90
Mitarbeiterzahlen	27.100	26.778	26.724	26.750
Jahresarbeitsstunden	14.360.237	14.934.344	15.573.061	17.682.642
UH Wert*	19,35	18,34	18,49	13,91

* Meldepflichtige Arbeitsunfälle pro eine Million geleisteter Arbeitsstunden

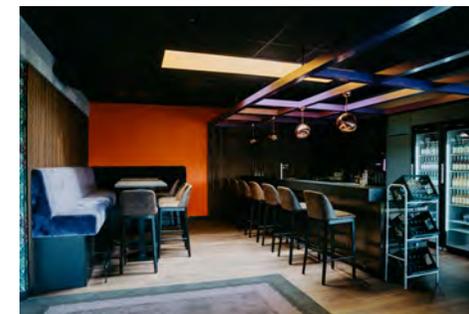
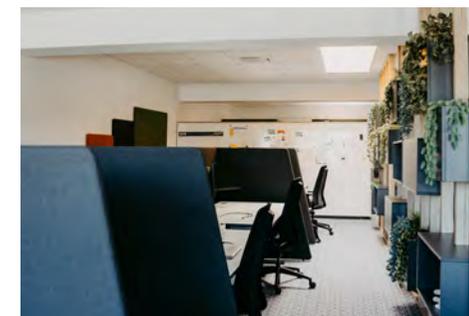
Dafür haben wir zahlreiche Angebote und Aktionen gestartet:

- Arbeitsmedizinische Vorsorge
- Gefährdungsbeurteilung, inklusive psychische Belastung der Arbeitsbereiche
- Nachhaltigkeits- und Gesundheitstage
- Impf-Aktion
- Aktive Pause
- Zuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge
- Flexible Arbeitszeitmodelle



Nachhaltige Ausrichtung der Gebäude und des Arbeitsplatzes

Soziale Aspekte sind aus unserer Sicht bei einer nachhaltigen Arbeitsplatzgestaltung unabdingbar. Moderne Konzepte wie Shared-Desk-Systeme, Besprechungslounges, optimierte Begrünung und Telefonkabinen fördern Flexibilität, Kommunikation und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter. Gleichzeitig schonen wir durch diese Maßnahmen Ressourcen. Einen wesentlichen Schritt in diese Richtung sind wir 2023 mit der Umgestaltung der Räumlichkeiten nach modernen Einrichtungskonzepten gegangen.



Fotos: copyright BPA Büroeinrichtung GmbH



Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion

Unser Familienunternehmen ist vielfältig. Insgesamt beschäftigen wir Menschen aus 136 Nationen mit unterschiedlichen demografischen

Hintergründen, Religionen und Fähigkeiten.

Wir bauen auf Diversität und Chancengleichheit als elementares Fundament

unseres Erfolges. Daher ist es für uns selbstverständlich, Unterstützer und Unterzeichner der Charta der Vielfalt zu sein. Wir setzen uns für ein Arbeitsumfeld ein, das frei von Vorurteilen ist und Gleichberechtigung garantiert.

Das Einhalten und Fördern von grundlegenden Menschenrechten sowie der Einsatz für Toleranz, Vielfalt und Gleichbehandlung sehen wir als unsere unternehmerische Verantwortung. Unsere Branche spielt eine bedeutende Rolle für die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Häufig starten Menschen in unserem Unternehmen ihre berufliche Karriere. Wir bieten ihnen einen Zugang zum Arbeitsmarkt und fördern dadurch die gesellschaftliche Integration. Das gelingt uns unter anderem durch die Förderung der Mobilität, flexible Arbeitszeitmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie eine barrierefreie Kommunikation. Wir haben eine eigenständige Corporate Language. Das bedeutet: Wir verwenden eine einfache Sprache, vermeiden Fachvokabular und setzen



Es macht uns stolz, dass so viele unterschiedliche Menschen zu unserer Piepenbrock Familie gehören. Dieses Miteinander beruht auf einem respektvollen und wertschätzenden Umgang.

Arnulf Piepenbrock
Geschäftsführender Gesellschafter

auf eine kurze sowie prägnante Schreibweise. Eine inklusive und barrierefreie Kommunikation spielte auch bei der Entwicklung des neuen Karriereportals eine große Rolle. Es gibt einen mehrsprachigen Chatbot und eine

Übersetzungsfunktion, die die Inhalte in 29 Sprachen zugänglich macht.

All das unterstreicht unsere Verpflichtung zu einem verantwortungsvollen Umgang mit unseren Mitarbeitern und Bewerbern. Aus

diesem Grund haben wir Richtlinien und Verhaltenskodizes erarbeitet und als verbindlich für alle Mitarbeiter eingeführt. Wir tolerieren keine Diskriminierung. Konkret bedeutet das: Niemand darf aufgrund des Geschlechts, der Hautfarbe, Religion, Nationalität, politischen oder sonstigen Überzeugungen, ethnischer Herkunft, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung oder anderer Merkmale benachteiligt, begünstigt oder belästigt werden. Die vielfältige Gesellschaft spiegelt sich auch in unserem Unternehmen wider. Insgesamt verfügen 42 Prozent der Beschäftigten über einen Migrationshintergrund. Wir fördern diese Vielfalt und schaffen ein integratives und inklusives Arbeitsumfeld.

Verstöße gegen unsere Verhaltenskodizes kann jeder Mitarbeiter über unser Beschwerdesystem melden. Alle Meldungen behandeln und prüfen wir streng vertraulich. Sofern konkreter Handlungsbedarf besteht, leiten wir Maßnahmen in die Wege. Im Jahr 2023 ist kein Verstoß gemeldet worden.

In unserem Unternehmen erhält jeder eine faire Chance – unabhängig vom sozialen, kulturellen und beruflichen Hintergrund. Daher geben wir Quereinsteigern die Möglichkeit, ihr Können bei uns unter Beweis zu stellen. Ganz gleich, ob sie bisher in einem anderen Feld tätig waren oder keine abgeschlossene Ausbildung mitbringen – bei uns zählt der Mensch mit seinen Eigenschaften und Fähigkeiten.



Ich kann wirklich sagen, dass es absolut kein Problem ist, hier als Quereinsteiger anzufangen. Man bekommt genug Hilfe und Unterstützung – am Ende zählt Learning by Doing.

Paul Bennett
Hausmeister im Service Center Osnabrück



Paul hat durch sein Hobby den Weg zu Piepenbrock gefunden. Hier erzählt er seine Geschichte.

Für die Gesellschaft

Für unser Verständnis von Nachhaltigkeit ist gesellschaftliches Engagement essenziell. Als Teil unserer Unternehmenskultur nimmt es einen hohen Stellenwert ein. Daher fördern wir Projekte, Organisationen und Vereine in den Bereichen Forschung und Bildung, Kunst und Kultur sowie Sport.

Das tun wir bereits seit mehreren Jahrzehnten. So zeichnen wir mit dem **Hartwig Piepenbrock-DZNE** Preis seit 2011 alle zwei Jahre herausragende Forschungsleistungen zu neurodegenerativen Erkrankungen aus. Preisträgerin des 60.000 Euro dotierten Preises war 2023 die britische **Neurowissenschaftlerin Alison Goate**.

Unsere Unterstützung zur Erforschung von Erkrankungen wie Alzheimer und Demenz umfasst außerdem das Engagement in der Stiftung Deutsche Demenzhilfe.



Piepenbrock unterstützt uns als Hauptsponsor. Das Kundenevent von Piepenbrock ist zu einem der Highlights rund um den Dresden Marathon geworden.

Peter Eckstein
Organisationschef Dresden Marathon

Ein weiteres langjähriges Projekt stellt unsere Kooperation mit dem Kinderhilfswerk Plan International Deutschland e.V. für notleidende und sozial benachteiligte Kinder in Vietnam dar. Hier helfen wir seit 2010 und übernehmen aktuell Patenschaften für 70 Kinder, die in schwierigen Verhältnissen aufwachsen. Über diese fortlaufenden Aktionen hinaus haben wir im vergangenen Jahr verschiedenste weitere soziale Organisationen unterstützt. Darunter auch das Bündnis „Aktion Deutschland Hilft“: Symbolisch für jeden unserer Mitarbeiter spendeten wir einen Euro, um den Betroffenen der **Erdbebenkatastrophe in der Türkei und in Syrien** zu helfen. Denn viele unserer knapp 27.000 Mitarbeiter haben Angehörige und

Freunde im Erdbebengebiet.

Im Sportbereich nehmen wir nicht nur als Unternehmen eine Sponsorenfunktion ein, unsere Mitarbeiter nehmen auch aktiv an Spendenläufen teil. So etwa an der ACTIVE Dreierpack-Laufserie

in und um Osnabrück oder dem **Dresden Marathon**.

Hier sogar gemeinsam mit Kunden und Partnern.



Unsere Strategie

Für unsere Piepenbrocker

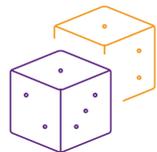
Für die Gesellschaft

Treiber und Initiatoren von Spenden und Aktionen sind oftmals auch unsere Mitarbeiter. So haben unsere Auszubildenden zum Weltkindertag Überraschungseier verkauft und den Mitarbeitern in der Weihnachtszeit die Möglichkeit geboten, Schokoladen-Nikoläuse an die Kollegen zu verschenken. Die Einnahmen daraus flossen an wohltätige Organisationen. Im Jahr 2023 beteiligten sich außerdem mehr als 100 Mitarbeiter an einer Geschenkaktion der Osnabrücker Tafel. Kindern aus benachteiligten Familien wurden so zum Weihnachtsfest besondere Herzenswünsche erfüllt. Auch unsere Niederlassungen engagieren sich sozial und setzen sich durch Spendenaktionen für ein positives Miteinander ein. Mit diesen Maßnahmen haben wir im vergangenen Jahr unter anderem folgenden Einrichtungen und Organisationen geholfen:



Soziales:

- Förderverein Sterntaler
- Ortsgemeinde Göllheim
- Jedes Kind braucht einen Engel
- Diakoniewerk Essen e.V.
- Kinderlachen e.V.
- Arche4Dogs e.V.
- Osnabrücker Tafel



Kultur:

- Deutsche Meisterschaft im „Mensch ärgere dich nicht“



Gesundheit:

- Stiftungsfonds Deutsche Demenzhilfe
- Pink Ribbon Deutschland



Sport:

- Kreissportbund Osnabrück e.V.
- Dresden Monarchs
- Trikot-Sponsoring-Aktion für drei Vereine



Nachhaltige und ethische Unternehmensführung

Unsere Strategie

Nachhaltiges Wachstum

Compliance

Transparente Kommunikation

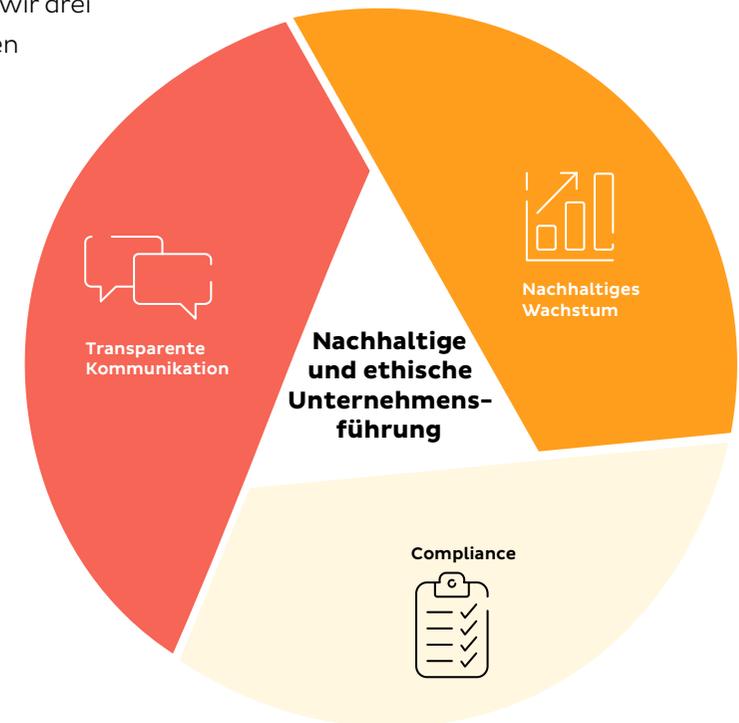
Unsere Strategie

[GRI 2, 3]

Nachhaltiges unternehmerisches Wachstum ist ohne funktionierende Gesellschaft und intakte Umwelt nicht möglich. Deshalb ist es uns wichtig, schonend mit der Natur sowie natürlichen Ressourcen umzugehen und langfristig sichere Arbeitsplätze für unsere Mitarbeiter zu schaffen. Diese Themen wollen wir durch eine nachhaltige und ethische Unternehmensführung positiv beeinflussen. Es geht uns darum, selbst verantwortlich zu handeln, dies aber auch bei unseren Partnern sicherzustellen. Für letzteres ist es entscheidend, dass die Sozialstandards entlang unserer Lieferkette eingehalten werden. Aus diesem Grund setzen wir das 2023 in Kraft getretene **Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)** konsequent um. So halten wir nach, dass unsere Lieferanten hohe Standards erfüllen, wir faire Arbeitsbedingungen fördern und auf diese Weise ein verlässlicher Partner für unsere Kunden sind.

Wir sind der Überzeugung, dass erfolgreiches Wirtschaften faires, transparentes und offenes Handeln voraussetzt. Als Fundament dafür dienen die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen sowie Partnerschaften zur Erreichung der Ziele. Sie bilden die Grundlage für unsere

Piepenbrock Werte. In unserer Unternehmensführung setzen wir Richtlinien, Strukturen und Prozesse ein, die diese hohen ethischen Standards sowie unsere eigenen Werte widerspiegeln und uns dabei helfen, deren Einhaltung zu überwachen. Insgesamt haben wir drei Themen in unseren Fokus gerückt:





Nachhaltiges Wachstum

[GRI 2, 201]

Wir wollen erfolgreich wirtschaften und ein gesundes, rentables Wachstum verzeichnen. Im Geschäftsjahr 2023 verzeichnete unser Unternehmen einen Umsatz von 886,1 Millionen Euro und wuchs im Vergleich zum Vorjahr um 13,7 Prozent.

Unter welchen Gegebenheiten arbeiten wir an diesem Ziel? Durch die breite Konkurrenz in unseren Branchen herrscht ein hoher Wettbewerbsdruck. Das hat Auswirkungen auf die Preisentwicklung und Dienstleistungsgestaltung. Darüber hinaus stehen wir innerhalb der eigenen Branche sowie mit anderen Branchen im Wettbewerb um Arbeits- und Fachkräfte. Vor diesem Hintergrund ist es erforderlich, dass wir flexibel auf die Anforderungen unserer Kunden, gesetzliche Rahmenbedingungen sowie die Bedürfnisse unserer aktuellen und potenziellen Mitarbeiter reagieren.

Wir sind gefordert, vorausschauend zu handeln und uns auf erwartbare Entwicklungen vorzubereiten. Um diese zu erkennen, beobachten und analysieren wir systematisch Marktanforderungen, Gesetzgebungsverfahren und führen Kundenzufriedenheitsbefragungen durch. Aus diesen Erkenntnissen leiten wir Konsequenzen für unser Handeln und unsere Strategie ab. Als Prämisse gilt für uns jederzeit: Umwelt und Gesellschaft sollen durch unser Tun gefördert und negative Auswirkungen vermieden werden. Aus diesem Grund haben wir uns mit unserer Strategie 2025 den Rahmen gegeben und daraus entsprechende Maßnahmen und Vorkehrungen abgeleitet. Die Eckpfeiler unserer Strategie sind:

Strategie

2025



Attraktiver Arbeitgeber für unsere Mitarbeiter



Investitionen in Technologie und Wachstum



Ausbau des nachhaltigen Engagements



Gesundes und profitables Wachstum



Exzellente Dienstleistungen für unsere Kunden



Kundenbeziehungen pflegen und weiterentwickeln



Ausbau unseres Portfolios und der Leistungsfähigkeit



Um unsere strategischen Ziele zu erreichen, setzen wir auf die Unterstützung durch etablierte Standards und Managementsysteme. Dazu gehören die Normen ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 sowie AMS BAU. Mit ihnen steuern wir bereichsübergreifende Themen wie Qualität, Nachhaltigkeit, Innovation, Wissen und Arbeitssicherheit durch klare Regeln und Abläufe. Im Rahmen dessen überprüfen wir fortwährend Prozesse, Produkte und Verfahren.

Im Hinblick auf diese Indikatoren ist für uns das Feedback unserer Kunden besonders wichtig. Deren Zufriedenheit mit unseren Dienstleistungen messen wir mithilfe regelmäßiger Umfragen. Diese werden durch den Bereich Kundenzufriedenheit telefonisch mit einem festgelegten Set an Fragen durchgeführt. Werden verbesserungswürdige Aspekte identifiziert, erfolgt in Abstimmung mit der verantwortlichen Niederlassung eine Festlegung von Maßnahmen, um die Kundenzufriedenheit zu erhöhen. In diesem Fall findet mit zeitlichem Versatz eine erneute Befragung des Kundenansprechpartners zum Erfolg der Maßnahmen statt. Alle Ergebnisse werden auf regionaler Basis zusammengeführt, besprochen und dem verantwortlichen Gesellschaftergeschäftsführer berichtet. 2023 lag der Anteil der zufriedenen Kunden bei 94,98 Prozent. Die Ergebnisse analysieren wir detailliert und leiten daraus konkrete Verbesserungsmaßnahmen ab.

Dadurch können wir systematisch Optimierungspotenziale identifizieren und diese heben. Eine Möglichkeit, den Erfolg unserer Strategie zu messen und Verbesserungspotenziale zu entdecken, bieten uns unternehmensexterne Bewertungen. 2023 erhielten wir unter anderem den BMC-Award, das Siegel „Gesicherte Nachhaltigkeit“ und die EcoVadis-Silbermedaille. Diese bewerten Unternehmen unter anderem hinsichtlich ihrer nachhaltigen, verantwortungsvollen und ethischen Führung.



Compliance

[GRI 2, 201]

Unsere Ethik- und Compliance-Richtlinien bilden das Rückgrat für unsere Haltung und unsere Geschäftsphilosophie. Sie stellen sicher, dass wir unseren Erfolg mit Integrität erreichen und ermöglichen eine vertrauensvolle Beziehung zu unseren Stakeholdern. Zu unseren Compliance-Richtlinien gehören unter anderem ein Code of Conduct für alle Mitarbeiter und das Unternehmen sowie ein Supplier Code of Conduct für unsere Zulieferer und Subunternehmer. Sie definieren folgende Themenbereiche unserer ethischen Unternehmensführung:

- Verhinderung von Korruption und Bestechung
- Politische Neutralität
- Sensibler Umgang mit Daten
- Transparente Kommunikation
- Gesetzeskonformität
- Verantwortung für die Lieferkette

Unsere ethischen Verhaltensrichtlinien gelten für alle Mitarbeiter der Unternehmensgruppe wie auch für alle Zulieferer in unseren Lieferketten. Im Rahmen unserer regelmäßigen Compliance-Audits prüfen wir alle Betriebsstätten auf verschiedene Risiken. Mithilfe dieser Audits stellen wir die Compliance in unseren Geschäftsprozessen sicher. Darüber hinaus sind wir durch sie in der Lage, Schwachstellen sowie nicht regelkonformes Verhalten aufzudecken und entsprechende Gegenmaßnahmen abzuleiten. Zur Bewertung von Risiken im Unternehmen und der Lieferkette führen wir Risikoanalysen zu den im Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz genannten Kategorien durch. Wichtigste Kriterien dabei sind die Eintrittswahrscheinlichkeit und die möglichen Auswirkungen.

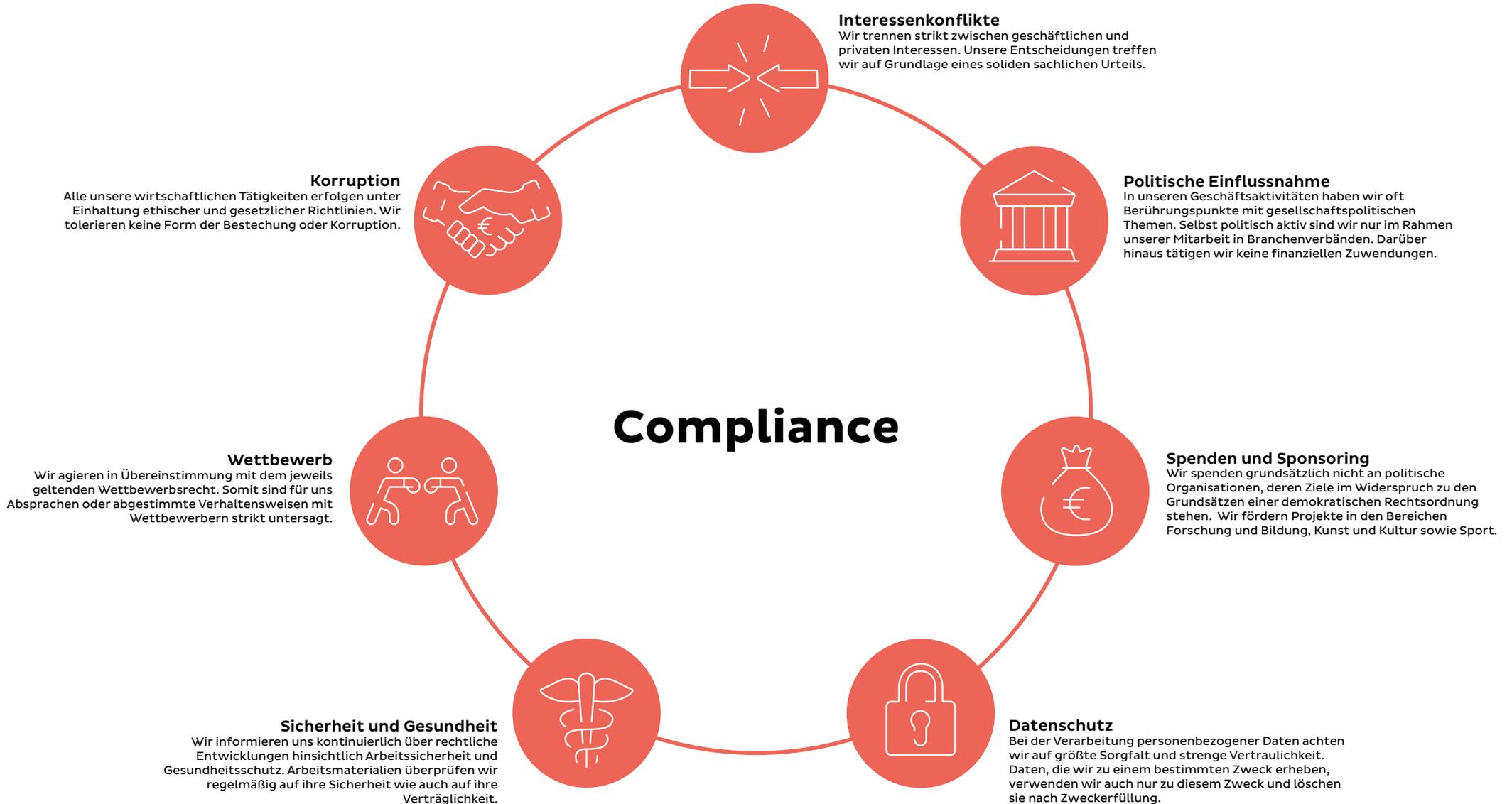


Unsere Strategie

Nachhaltiges Wachstum

Compliance

Transparente Kommunikation



Verhaltensrichtlinien

Unsere Verhaltensstandards formulieren die festgelegten Erwartungen an unsere Beschäftigten, Geschäftspartner und Kunden. Sie dienen als konkrete Anweisung für ein faires, rechtmäßiges und nachhaltiges Handeln im Arbeitsalltag – aber auch zur Orientierung und als ethische Entscheidungshilfe. Zu unseren Leit- und Richtlinien zählen der Code of Conduct und der Supplier Code of Conduct, unsere Grundsatz-erklärung zur Menschenrechtsstrategie sowie weitere Richtlinien zu Themen wie Arbeitsschutz und Umweltmanagement.

Code of Conduct

Wir tolerieren weder Diskriminierung, Geldwäsche, Betrug oder Korruption noch Verstöße gegen arbeitsrechtliche Bestimmungen, Datenschutz- oder Wettbewerbsverstöße. Wir halten Gesetze ein, schaffen faire Arbeitsbedingungen wie ein sicheres Arbeitsumfeld und ermöglichen Vereinigungsfreiheit. In unserem **Code of Conduct** haben wir alle diese Punkte verankert. Außerdem halten wir dort unsere Vorstellungen vom Umgang mit Interessenkonflikten, Sanktionen, Spenden und Sponsoring fest. Er gilt unternehmensweit für alle unsere Mitarbeiter. Die Inhalte unseres Code of Conduct vermitteln wir unseren Mitarbeitern regelmäßig durch unterschiedliche Schulungsformate.

Supplier Code of Conduct

Der **Supplier Code of Conduct** richtet sich an alle unsere Zulieferer und Nachunternehmer. In ihm sind unsere Richtlinien für ein verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln im Rahmen der Zusammenarbeit festgeschrieben. Ergänzt wird der Supplier Code of Conduct durch die **Grundsatz-erklärung zur Menschenrechtsstrategie**. Unsere Richtlinien basieren auf den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC) und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie ihre Geschäftstätigkeit in einer integrativen, sozial verantwortlichen und ökologisch nachhaltigen Art und Weise durchführen. Dazu gehört, dass sie in Übereinstimmung mit unseren Richtlinien handeln.

Verstöße melden

Piepenbrock steht dafür ein, Verhaltensweisen zu erkennen und zu korrigieren, die im Widerspruch zu unseren Werten, Standards und dem guten Ruf des Unternehmens stehen. Deshalb bieten wir allen Mitarbeitern und Interessengruppen des Unternehmens die Möglichkeit, jedes Fehlverhalten und Problem zu melden, das gegen unsere Werte, Richtlinien oder das Gesetz verstößt. Unser Hinweisgeber- und Beschwerdesystem ist öffentlich und anonym. Gleichzeitig unterstützen wir unsere Stakeholder



Unsere Strategie

Nachhaltiges Wachstum

Compliance

Transparente Kommunikation

dabei, derartige Vorkommnisse vorzutragen. Eine Ombudsperson, die nicht unserer Unternehmensgruppe angehört, steht dafür als Ansprechpartner zur Verfügung. Wir dokumentieren, prüfen und untersuchen alle Beschwerden und Meldungen. Hierzu führen wir abhängig vom Inhalt der Meldung bei Bedarf Gespräche mit Lieferanten, Brancheninitiativen oder NGOs. Zudem setzen wir auf den direkten Austausch mit den Betroffenen. Auf Basis der Ergebnisse werden wirksame Maßnahmen identifiziert und eingeleitet. Während des gesamten Prozesses gewährleisten wir Anonymität und Schutz vor Benachteiligung oder Bestrafung für die Hinweisgebenden.

Lieferantenmanagement

Die für unser Unternehmen erforderlichen Produkte und Dienstleistungen beziehen wir über eine Vielzahl von Lieferanten. Unsere Dienstleistungen erbringen wir somit nicht autonom, sondern in einer Lieferkette. Für diese übernehmen wir Verantwortung. Bereits bei der Auswahl von Lieferanten berücksichtigen wir nachhaltige Aspekte wie Umweltauswirkungen, Sozialstandards und ethische Geschäftspraktiken. Wir legen Wert auf langfristige und stabile Lieferantenbeziehungen, die auf Vertrauen, Fairness und gegenseitigem Nutzen basieren.

Eine kontinuierliche Bewertung und Überprüfung der Lieferanten anhand von Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien stellt sicher, dass nur

nachhaltige, qualitativ hochwertige Hersteller in Betracht gezogen und unsere Standards und Werte eingehalten werden. Die Überprüfung und Bewertung unserer Lieferanten erfolgt mit Hilfe der **Software SAP-Ariba**. Bei der Zusammenarbeit mit einem neuen Lieferanten ist der Supplier Code of Conduct fester Vertragsbestandteil. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass Lieferanten unsere Werte kennen und einhalten. Im Jahr 2023 wurde der Verhaltenskodex für Lieferanten durch die Grundsatzerklärung zur Menschenrechtsstrategie erweitert. In dieser positionieren wir uns gegen Kinderarbeit, Menschenhandel, Sklaverei und Diskriminierung.

Gleichzeitig unterstreichen wir die Wichtigkeit von sicheren Arbeitsplätzen, fairen Löhnen und der Vereinigungsfreiheit. Auf Grundlage des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes befasst sich unsere Fachgruppe LkSG bereichsübergreifend mit den Vorgaben und setzt erforderliche Maßnahmen um. Sie entwickelt Projekte, um das Bewusstsein unserer Mitarbeiter zu schärfen. So kommen wir im Sinne der Nachhaltigkeitsstrategie unseren umwelt- und menschenrechtsbezogenen Sorgfaltspflichten nach. Außerdem gibt es in unserem Unternehmen seit 2022 einen Menschenrechtsbeauftragten. Er überwacht das Risikomanagement und fungiert als spezialisierter Ansprechpartner. Für die Umsetzung und Einhaltung der Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte ist in letzter Instanz die Unternehmensleitung der Unternehmensgruppe verantwortlich.



Tim Knipping
Leiter Einkauf, Materialwirtschaft und Fuhrpark



Dirk Kohlsaad
Strategischer Einkäufer

Das Inkrafttreten des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) im Jahr 2023 hat innerhalb unseres Unternehmens einiges verändert. Viele Inhalte des Gesetzes beeinflussen unser nachhaltiges Engagement. Doch wie setzen wir das LkSG in unserem Unternehmen um und welche Maßnahmen für eine verantwortungsvolle Lieferkette haben wir ergriffen? Im Interview geben Tim Knipping und Dirk Kohlsaad aus dem Einkauf interessante Einblicke:

Das LkSG ist ein komplexes Thema. Deshalb vorneweg eine grundsätzliche Frage: Wie sind die Beschaffungsstrukturen bei Piepenbrock aufgebaut?

Knipping: Das Besondere bei uns ist, dass wir keine physischen Produkte, sondern Dienstleistungen verkaufen. Aber auch dafür benötigen wir Materialien wie Reinigungsmittel oder Maschinen. Gleichzeitig arbeiten wir in speziellen Fällen mit Nachunternehmern zusammen oder tätigen Investitionen in unsere eigene Infrastruktur. Unsere Beschaffungsstrukturen sind also sehr heterogen. Wir greifen auf insgesamt 80.000 Lieferanten in unseren Systemen zurück. Von diesen zählen jährlich knapp zehn Prozent zu unseren aktiven Partnern. Darunter sind oftmals langjährige Geschäftsbeziehungen.

Wie sehen die Kriterien aus, nach denen die Kooperationspartner ausgewählt werden?

Knipping: Dafür gibt es klare Vorgaben. Dazu zählt beispielsweise, dass der Lieferant oder Dienstleister im Handelsregister eingetragen oder ein Gewerbe angemeldet haben muss. Zudem muss er eine Betriebshaftpflichtversicherung vorweisen, seine Sozialversicherungsabgaben

gezahlt haben und unter Umständen erforderliche Zertifikate vorlegen können. Das sind nur einige Parameter eines umfangreichen Qualifikationsprozesses.

Kohlsaad: Grundsätzlich ist es in 95 Prozent der Fälle so, dass wir eigeninitiativ auf einen potenziellen Nachunternehmer zugehen. Es kommt aber auch vor, dass sich Nachunternehmer aktiv bei uns bewerben. Das gilt unter anderem für den Winterdienst.

Was bedeutet die Einführung des LkSG für den Arbeitsalltag?

Kohlsaad: Das LkSG bedeutet für uns einen enormen bürokratischen Mehraufwand mit einem erhöhten Risikomanagement. Bei jedem unserer Lieferanten müssen wir sicherstellen, dass in der Zusammenarbeit kein wirtschaftliches oder haftungsseitiges Risiko besteht. Wir haben also jedem unserer 8.000 aktiven Lieferanten einen Fragebogen zugeschickt. Für diesen gibt es allerdings keine Vorgabe. Deshalb mussten wir eigenständig entscheiden, welche Informationen wir benötigen. Unser Vorteil ist, dass wir schon zu Beginn einer Geschäftsbeziehung einen hohen

Qualitätsanspruch haben. Dadurch können wir möglichen Problemstellungen frühzeitig entgegenreten.

Welche Maßnahmen haben wir in diesem Zusammenhang umgesetzt?

Knipping: Wir haben viele formelle Vorgaben implementiert. Unter anderem haben wir unsere allgemeinen Einkaufsbedingungen und einen Supplier Code of Conduct veröffentlicht, eine Ombudsperson und einen Menschenrechtsbeauftragten benannt sowie ein anonymes Beschwerdeverfahren installiert. Darüber hinaus haben sich die Gesellschafter durch eine unterzeichnete Menschenrechtserklärung zur Einhaltung der Vorgaben aus dem LkSG bekannt. Insgesamt ist es ein Thema, das uns sehr stark beschäftigt.

Sie sprachen das Risikomanagement an: Wie halten wir systematisch nach, dass es bei der Vielzahl an Lieferanten keine Komplikationen gibt?

Knipping: Grundsätzlich ist die Schwierigkeit, dass es nicht überall die erforderliche Aufmerksamkeit gibt. Unsere Spanne reicht von weltweit agierenden Geschäftspartnern bis zu Kleinstunternehmen. Gerade letztere verstehen oft nicht, welchen Hintergrund das LkSG hat. Das ist ein großes Problem. Hier muss mehr ein Bewusstsein geschaffen werden. In diesem Zusammenhang haben wir alle unsere

Lieferanten angeschrieben und Informationen gesammelt. Sie mussten einen Nachweis ausfüllen, der es uns ermöglicht, potenzielle Probleme frühzeitig zu erkennen. Glücklicherweise hilft hier das Softwaresystem SAP Ariba, über das wir Hinweise bekommen, wenn bei einem unserer Geschäftspartner Schwierigkeiten auftreten. So können wir dann zeitnah reagieren.

Welche weiteren Herausforderungen erwarten sie durch das LkSG für die Zukunft?

Kohlsaas: Durch unsere präventiven Maßnahmen können wir viele Risiken schon im Vorfeld reduzieren. Allerdings steuern wir den Umgang mit dem LkSG zentralseitig. Das heißt, wir betreuen beispielsweise auch unsere Industrietöchter mit. Dadurch müssen wir unter anderem auch internationale Geschäftspartner in die Bewertung einbeziehen – das ist nicht immer einfach.

Knipping: Schwierig ist außerdem, dass es keine offiziellen und standardisierten Vorgaben oder Fragenkataloge gibt. Jedes Unternehmen muss also eigenständig entscheiden, was es von seinen Lieferanten wissen muss. Außerdem wollen wir unser Berichtswesen verfeinern und unsere Mitarbeiter weiter einbeziehen. Dadurch erhoffen wir uns insgesamt noch mehr Verständnis für das Thema.

Was ist SAP Ariba?

Das System SAP Ariba ermöglicht

mittels Assessments eine qualifizierte Analyse und Dokumentation unserer Lieferkette. Die Analyse bezieht branchen-, produkt- und länder-spezifische Risikofaktoren mit ein. Zudem umfasst sie alle Rechtspositionen, die durch Gesetze wie das LkSG geschützt sind.

Transparente Kommunikation

Unsere Nachhaltigkeitsziele erreichen wir nur gemeinsam. Aus diesem Grund kommunizieren wir unsere Maßnahmen und Fortschritte auf allen Ebenen der Unternehmensgruppe – sowohl intern als auch extern. Denn für eine erfolgreiche Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist ein enger und aktiver Austausch mit unseren Stakeholdern entscheidend. Um diese transparent zu informieren, nutzen wir verschiedene Kommunikationskanäle. Dazu gehören:





Entscheidend ist es, die Themen nachvollziehbar aufzubereiten. Dabei hilft uns unsere Corporate Language. Sie setzt auf eine klare, einfache Sprache. So vermeiden wir Missverständnisse und stellen sicher, dass unsere Stakeholder auch komplexe Sachverhalte verstehen.

Bei alledem ist uns Transparenz sehr wichtig. Daher nehmen wir an externen Ratings teil, um unsere Gesamtentwicklung und einzelne Initiativen von neutraler Stelle prüfen zu lassen. So bewertet der weltweit größte Anbieter von Nachhaltigkeitsrankings, EcoVadis, regelmäßig unser Handeln in den Bereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik sowie nachhaltige Beschaffung. Der von Deloitte Private, UBS, der Frankfurter Allgemeinen Zeitung und dem Bundesverband der Deutschen Industrie verantwortete Best-Managed-Companies-Award zeichnet unterdessen hervorragend geführte Unternehmen aus dem deutschen Mittelstand aus.

Verbunden ist die Auszeichnung mit einem aufwändigen Prüfprozess sowie einem Coaching-Verfahren. Die Ergebnisse aus diesen Bewertungen veröffentlichen wir ebenfalls über unsere Kommunikationskanäle. So informieren wir aktuelle und potenzielle Mitarbeiter sowie Geschäftspartner kontinuierlich über unsere Aktivitäten und Fortschritte. Auf unserem eigenständigen Nachhaltigkeitsportal stellen wir zudem alle Maßnahmen und Erfolge ausführlich dar. Hier sind unsere Nachhaltigkeitsberichte und viele weitere Informationen zu unserem Engagement in digitaler Form hinterlegt. Als GmbH + Co. KG sind wir dazu verpflichtet, unseren Jahresabschluss beim Bundesanzeiger zur Offenlegung einzureichen. Der aktuelle Jahresabschluss der Piepenbrock Unternehmensgruppe ist dort öffentlich einsehbar.





Alles auf einen Blick





Kennzahlen

Die abgebildeten Kennzahlen (KPIs) im Nachhaltigkeitsbericht 2023 werden für die Piepenbrock Facility Management GmbH + Co. KG sowie die Niederlassungen im Bereich Gebäudedienstleistungen dargestellt. Die Kennzahlen beziehen sich auf den Stichtag zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres.

Allgemeine Daten

KPI	2023	2022	2021	2020
Gesamtumsatz Piepenbrock in Millionen Euro	886,00	779,00	708,00	634,00
Wachstumsrate zum Vorjahr in Prozent	13,70 %	10,10 %	11,50 %	2,60 %
Anzahl Niederlassungen in Deutschland	70	70	70	70

Eine kohlenstoffarme Zukunft

Energiemanagement

KPI	2023		2022		2021		2020	
	Anteil in %	Menge in Kilowattstunden (kWh)	Anteil in %	Menge in Kilowattstunden (kWh)	Anteil in %	Menge in Kilowattstunden (kWh)	Anteil in %	Menge in Kilowattstunden (kWh)
Energieverbrauch aufgeschlüsselt nach								
Stromverbrauch gesamt	100,00 %	2.244.257,00	100,00 %	3.058.016,00	100,00 %	3.430.904,81	100,00 %	3.427.959,00
davon aus erneuerbaren Quellen	100,00 %	2.244.257,00	100,00 %	3.058.016,00	100,00 %	3.430.904,81	100,00 %	3.427.959,00
davon aus nicht erneuerbaren Quellen	0,00 %	0,00	0,00 %	0,00	0,00 %	0,00	0,00 %	0,00
Wärmeverbrauch gesamt	100,00 %	4.060.234,00	100,00 %	4.738.246,00	100,00 %	6.757.236,00	100,00 %	6.133.416,53
Heizöl	28,08 %	1.140.032,00	35,67 %	1.690.102,00	34,56 %	2.335.114,00	37,11 %	2.276.025,58
Erdgas	71,92 %	2.920.202,00	64,33 %	3.048.144,00	65,44 %	4.422.122,00	62,89 %	3.857.390,95



Treibhausgasmanagement
CO₂-Bilanz des Unternehmens (Scope 1,2,3) - market based - in Tonnen CO₂-Äquivalente

KPI	2023		2022		2021		2020	
	Anteil in %	Menge (in Tonnen CO ₂ e)	Anteil in %	Menge (in Tonnen CO ₂ e)	Anteil in %	Menge (in Tonnen CO ₂ e)	Anteil in %	Menge (in Tonnen CO ₂ e)
Scope nach GHG Protocol								
Gesamtemissionen	100,00 %	38.138,54	100,00 %	35.656,76	100,00 %	44.314,79	100,00 %	38.149,93
Scope 1: Direkte Emissionen gesamt	18,28 %	6.971,01	18,02 %	6.426,10	13,07 %	5.790,65	12,99 %	4.951,17
aus der Verbrennung durch stationäre Quellen	1,45 %	554,07	2,54 %	904,11	2,80 %	1.242,03	2,73 %	1.040,31
aus der Verbrennung durch mobile Quellen	16,83 %	6.416,94	15,49 %	5.521,99	10,26 %	4.548,62	10,27 %	3.916,86
Scope 2: Indirekte Emissionen	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Scope 3: Indirekte Emissionen (vorgelagert)	81,72 %	31.167,53	81,98 %	29.230,66	86,93 %	38.524,15	87,01 %	33.192,77
Kategorie 1 Eingekaufte Waren und Dienstleistungen								
Kategorie 2 Produktionsmittel und Anlagegüter								
Kategorie 3 vorgelagerte Energien market based								
Kategorie 4 vorgelagerter Transport								
Kategorie 5 Abfallaufkommen								
Kategorie 6 Geschäftsreisen								
Kategorie 7 Anreise der Mitarbeiter								
Kategorie 8 Leasing/Mietsachen								



Abfallmanagement

KPI	2023		2022		2021		2020	
Abfallaufkommen nach Fraktionen, gefährlichen / nicht gefährlichen Abfällen und Entsorgungswegen	Menge in Tonnen (t)	Recyclingquote in %	Menge in Tonnen (t)	Recyclingquote in %	Menge in Tonnen (t)	Recyclingquote in %	Menge in Tonnen (t)	Recyclingquote in %
Straßenkehricht (AVV 20 03 03)	24,34	69,49 %	37,26	69,50 %	27,67	69,50 %	39,51	69,50 %
Verpackungen aus Papier und Pappe (AVV 15 01 01)	41,46	99,11 %	36,1	99,10 %	35,63	99,10 %	28,95	99,10 %
Papier und Pappe (AVV 20 01 01)	14,94	99,82 %	13,89	99,80 %	5,25	99,80 %	5,25	99,80 %
Glas (AVV 20 01 02)	1,19	99,68 %	2,38	99,70 %	4,75	99,70 %	5,94	99,70 %
Gemischte Verpackungen (AVV 15 01 06)	10,64	92,89 %	12,87	92,90 %	12,87	92,90 %	12,87	92,90 %
Gemischte Siedlungsabfälle (AVV 20 03 01)	16,04	40,15 %	15,25	40,20 %	18,70	55,20 %	6,81	40,20 %
Lösemittel (AVV 20 01 13)	0,02	33,33 %	-	-	-	-	-	-
Öle und Fette (mit Ausnahme derjenigen, die unter 20 01 25 fallen)	-	-	-	-	-	-	0,02	n. b.
Gesamtgewicht der nicht gefährlichen Abfälle	108,617	83,01 %	117,738	81,52 %	104,875	78,27 %	99,333	82,55 %
Gesamtgewicht der gefährlichen Abfälle	00,015	33,33 %	0	n. b.	0	n. b.	0,024	n. b.
Gesamtes Abfallaufkommen	108,63	83,00 %	117,738	81,52 %	104,875	78,27 %	99,357	82,53 %
Zusammensetzung der Entsorgungswege								
Deponie	1,19	1,10 %	1,88	1,60 %	1,36	1,30 %	1,99	2,00 %
Verbrennung	6,84	6,30 %	8,24	7,00 %	6,29	6,00 %	6,16	6,20 %
Wiederverwendung	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Energetische Verwendung	9,78	9,00 %	11,66	9,90 %	15,10	14,40 %	9,14	9,20 %
Recycling	90,16	83,00 %	95,96	81,50 %	82,12	78,30 %	81,97	82,50 %
Andere / Unbekannt	0,65	0,60 %	0	0,00 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe		n. b.		n. b.		n. b.		n. b.
Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien		n. b.		n. b.		n. b.		n. b.



Wassermanagement

KPI	2023	2022	2021	2020
Wasserverbrauch (Trink- und Abwasser) in Liter (l)	31.737.508,00	37.756.530,00	39.963.121,00	41.615.258,57

Ökologische Projekte

KPI	2023	2022	2021	2020
Forst Rheinshagen				
Forstfläche in Hektar	2.645	2.645	2.645	2.645
Anzahl gepflanzter Bäume	16.697	14.616	13.625	10.743
Baumanzahl gesamt	128.410	111.713	97.097	83.472
Ökologische Gebäudereinigung				
Durchgeführte Bewertungen	24	43	44	23
davon Bronze	12	18	22	7
davon Silber	12	24	19	10
davon Gold	0	1	3	60
Durchgeführte Bewertungen seit Beginn	316	292	249	205



Der Mensch im Mittelpunkt

Personal

KPI	2023		2022		2021		2020	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Mitarbeiter gesamt	26.750		26.750		26.800		27.100	
Anteil männlicher und weiblicher Mitarbeiter in Prozent	37 %	63 %	37 %	63 %	35 %	65 %	34 %	66 %
Anteil Vollzeit- und Teilzeitbeschäftiger in Prozent	Vollzeit 19 %	Teilzeit 81 %	Vollzeit 17 %	Teilzeit 83 %	Vollzeit 19 %	Teilzeit 81 %	Vollzeit 18 %	Teilzeit 82 %
Anteil kaufmännischer und gewerblicher Mitarbeiter in Prozent	kaufmännisch 5,76 %	gewerblich 94,24 %	kaufmännisch 5,46 %	gewerblich 94,54 %	kaufmännisch 5,30 %	gewerblich 94,70 %	kaufmännisch 5,28 %	gewerblich 94,72 %

Arbeits- und Gesundheitsschutz

KPI	2023	2022	2021	2020
Anzahl Arbeitsunfälle, meldepflichtig	246	288	274	278
Anzahl Wegeunfälle	104	75	112	74
Anzahl nicht meldepflichtiger Arbeitsunfälle, gesamt	90	75	41	36
Anzahl nicht meldepflichtiger Arbeitsunfälle > 1 Tag	73	29	22	26
Anzahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle pro eine Million geleisteter Arbeitsstunden (UH-Wert)	13,91	13,91	18,34	19,35
Anzahl der Unfälle mit mehr als einem Ausfalltag pro eine Million geleisteter Arbeitsstunden (LTIF-Wert)	19,00	23,30	21,09	21,86
Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden	17.682.642	15.573.061	14.934.344	14.360.237



 Aus- und Weiterbildung

KPI	2023	2022	2021	2020
Aufwendungen für Aus- und Weiterbildung	1.653.476,51 €	1.100.853,24 €	637.122,09 €	520.609,02 €
Anzahl der Auszubildenden	246	243	211	n.b.
Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine kompetenzbezogene Schulung erhalten haben	5 %	4 %	1 %	3 %
Anzahl der angebotenen Seminare	139	115	30	88


 Vielfalt und Chancengleichheit

KPI	2023	2022	2021	2020
Mitarbeiter nach Altersgruppen				
Anteil < 30 Jahre	11,94 %	11,27 %	11,29 %	11,54 %
Anteil 30 bis 50 Jahre	44,32 %	44,68 %	44,85 %	45,52 %
Anteil > 50 Jahre	43,74 %	44,05 %	43,86 %	42,94 %
Durchschnittsalter	46,7	46,9	46,8	46,6
Anzahl Nationalitäten	136	130	136	138
Anteil der Mitarbeiter mit ausländischer Staatsbürgerschaft	43,4 %	41,7 %	40,6 %	39,5 %
Anteil der Mitarbeiter mit Behinderung	3,35 %	3,41 %	3,41 %	3,43 %



Menschenrechte

KPI	2023	2022	2021	2020
Anzahl der gemeldeten Verstöße (z. B. Kinder- oder Zwangsarbeitsvorfälle)	0	0	n. b.	n. b.
Anzahl der bestätigten Verstöße	0	0	n. b.	n. b.
Betriebsstandorte, die im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf Risiken für Menschenrechte bewertet wurden	100,00 %	100,00 %	n. b.	n. b.
Betriebsstandorte mit einer Zertifizierung im Bereich Arbeits- und Menschenrechte, wie z. B. ISO 45001, AMS Bau, Gesicherte Nachhaltigkeit	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %


Soziales Engagement

KPI	2023	2022	2021	2020
Anzahl Patenkinder (Plan International)	70	70	70	70
Zuwendungen für gemeinnützige Projekte	128.020,65 €	110.517,88 €	33.153,44 €	54.194,90 €



Nachhaltige und ethische Unternehmensführung

Einkauf und Beschaffung

KPI	2023	2022	2021	2020
Einkaufsvolumen	63.144.253,00 €	57.596.399,00 €	51.069.399,00 €	52.104.824,00 €
Anzahl der aktiven Lieferanten	2.755	2.780	2.782	2.828
Lieferanten, die die Charta der nachhaltigen Beschaffung / den Verhaltenskodex für Lieferanten unterzeichnet haben	100,00 %	100,00 %	n. b.	n. b.
Lieferanten mit Verträgen, die Klauseln zu Umwelt-, Arbeits- und Menschenrechtsanforderungen erhalten	100,00 %	100,00 %	n. b.	n. b.

Compliance

KPI	2023	2022	2021	2020
Anzahl gemeldeter Compliance-Verstöße	8	0	n. b.	n. b.
Anzahl der bestätigten Verstöße	0	0	n. b.	n. b.
Risikobehaftete Geschäftspartner, bei denen eine Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Korruption oder Informationssicherheit durchgeführt wurde	100,00 %	100,00 %	n. b.	n. b.
Standorte, die in Bezug auf ein bestimmtes geschäftsethisches Thema intern bewertet wurden oder für die ein Audit durchgeführt wurde	100,00 %	100,00 %	n. b.	n. b.



GRI-Inhaltsindex

Der Piepenbrock Nachhaltigkeitsbericht 2023 wurde in Übereinstimmung mit den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) Option Kern erstellt. Über die Kern-Anforderungen hinaus werden weitere Indikatoren im Bericht abgebildet. Die Angaben zur Erfüllung der Indikatoren sind auf den angegebenen Berichtsseiten ausgeführt. Sollte ein Indikator durch diese Angaben nicht vollständig abgedeckt werden, finden sich ergänzende Informationen im Index.

Allgemeine Standards

GRI-Standard und Beschreibung	Verweis	Erläuterungen oder Auslassungserklärungen	SDG
2-1 Organisatorische Details	Nachhaltigkeit als Antrieb → 5-7	Dieser Bericht bezieht sich auf die Piepenbrock Facility Management GmbH + Co. KG als Unternehmenszentrale sowie alle Niederlassungen in Deutschland, die in der Gebäudedienstleistung tätig sind (https://www.piepenbrock.de/standorte/).	
2-2 Einbezogene Entitäten		Die Piepenbrock Unternehmensgruppe veröffentlicht den Konzernabschluss für alle Firmierungen und Tochtergesellschaften. Für die Konsolidierung dieses Berichtes werden die Dienstleistungsgewerke (Infrastrukturelle Facility Services, Technische Facility Services, Kaufmännische Facility Services) der Piepenbrock Facility Management GmbH + Co. KG berücksichtigt. Wenn Angaben über die gesamte Unternehmensgruppe gemacht werden, sind diese benannt.	
2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	Nachhaltigkeit als Antrieb → 12	Seit 2018 veröffentlicht Piepenbrock den GRI-Bericht jährlich. Der Betrachtungszeitraum umfasst immer das betreffende Geschäftsjahr.	
2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen		Der Indikator ist für den Berichtszeitraum nicht anwendbar.	
2-5 Externe Prüfung	Nachhaltigkeit als Antrieb → 12		
2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Nachhaltigkeit als Antrieb → 5-7 Nachhaltige und ethische Unternehmensführung → 45-50		
2-7 Angestellte	Der Mensch im Mittelpunkt → 30-31		
2-8 Mitarbeiter, die keine Angestellten sind			
2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	Nachhaltigkeit als Antrieb → 5-7		



GRI-Standard und Beschreibung	Verweis	Erläuterungen oder Auslassungserklärungen	SDG
2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans		Aufgrund der Unternehmensstruktur und der Zuständigkeiten liegt der Fokus auf einer effizienten Steuerung. Die Auswahl der Mitglieder des Lenkungsausschusses erfolgt nach internen Anforderungen und Qualifikationen, um die Ziele des Ausschusses zu erfüllen. Detaillierte Nominierungsverfahren, die Ansichten der Stakeholder, Diversität, Unabhängigkeit und spezifische Kompetenzen berücksichtigen, sind für die Aufgaben nicht relevant. Es wird daher auf Repräsentativität geachtet. Details fehlen aufgrund der aktuellen Organisationsstruktur.	
2-11 Vorsitzende des höchsten Kontrollorgans	Nachhaltigkeit als Antrieb → 5-7 Nachhaltige und ethische Unternehmensführung → 45-50		
2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	Nachhaltige und ethische Unternehmensführung → 42-50	Aufgrund der Marktgegebenheiten werden nicht alle Kriterien dieses Standards offengelegt.	
2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	Nachhaltige und ethische Unternehmensführung → 42-50	Die Verantwortung für die Koordination, Weiterentwicklung und Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie sowie deren Integration in die Geschäftsprozesse liegt im Fachbereich Nachhaltigkeit, der seit 2021 direkt der Geschäftsführung unterstellt ist. Unterstützt wird der Bereich durch projektspezifische Fachgruppen, die aus verschiedenen Abteilungen bestehen und eine ganzheitliche Ausrichtung sicherstellen. Im Jahr 2023 hat Piepenbrock einen Menschenrechtsbeauftragten ernannt, der direkt an die Geschäftsführung berichtet.	
2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung		Der Bericht wird in Abstimmung mit der Geschäftsführung erstellt und freigegeben.	
2-15 Interessenkonflikte	Nachhaltige und ethische Unternehmensführung → 45-50	Piepenbrock kommuniziert potenzielle oder bestehende Interessenkonflikte, um eine objektive und verantwortungsbewusste Berichterstattung und Entscheidungsfindung sicherzustellen. Etablierte Mechanismen gewährleisten, dass Interessenkonflikte gemeldet und identifiziert werden können.	16
2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	Nachhaltige und ethische Unternehmensführung → 45-50	Kritische Bedenken oder Beschwerden können über unsere Beschwerdemechanismen adressiert werden. Im Berichtsjahr sind keine Fälle von Fehlverhalten gemeldet worden. Mehr erfahren Sie unter: https://www.piepenbrock.de/aeb-lksg/ und https://www.piepenbrock.de/compliance/	
2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans		Die Geschäftsführung wird regelmäßig über die Entwicklung einzelner Nachhaltigkeitsthemen informiert. Die Ergebnisse und Empfehlungen aus Nachhaltigkeitsbewertungen werden in den weiteren Entscheidungen und Beschlüssen mit unternehmensweiter strategischer Relevanz einbezogen.	4
2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans		Jährlich werden Managementreviews durchgeführt, um das Managementsystem und die Managementleistung zu überprüfen und zu bewerten. Die Bewertungsverfahren basieren auf internen Methoden und Prozessen, die Effizienz und Effektivität sicherstellen sollen. Es wird transparent berichtet, dass diese Bewertungen integraler Bestandteil der internen Managementprozesse sind. Die Bewertungen erfolgen unabhängig durch externe Experten oder interne Abteilungen, um eine objektive Beurteilung zu gewährleisten. Im aktuellen Berichtsjahr sind keine signifikanten Veränderungen im Lenkungsausschuss oder in organisatorischen Praktiken als direkte Folge dieser Bewertungen eingetreten.	
2-19 Vergütungspolitik		Für Piepenbrock ist es selbstverständlich, dass allen Beschäftigten eine angemessene Vergütung gezahlt wird, die auf tarifvertraglichen und betrieblichen Vereinbarungen basiert und mindestens am realen Existenzminimum orientiert ist. Die Vergütung umfasst zudem eine Reihe freiwilliger Zusatzleistungen, die unabhängig von der konjunkturellen Lage aufrechterhalten werden.	8
2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Der Mensch im Mittelpunkt → 32-40	Regelmäßige Feedback-Gespräche zwischen Führungskräften und Mitarbeitern dienen der systematischen Erörterung von Leistung, Verhalten, Stärken, Entwicklungsfeldern, Wünschen und Zielen. Einheitliche Grundsätze bilden die Basis für ein bundesweit ausgewogenes Vergütungssystem. Die Vergütung von über 90 Prozent der Angestellten und Arbeitern ist durch Tarifverträge abgedeckt.	8



GRI-Standard und Beschreibung	Verweis	Erläuterungen oder Auslassungserklärungen	SDG
2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung		<p>Faire Vergütung ist für die Piepenbrock Unternehmensgruppe von großer Bedeutung. Dabei berücksichtigen wir sowohl interne Gerechtigkeit als auch sozialverträgliche Mindestvergütung. Unsere Vergütung basiert auf drei Prinzipien: Funktions-, Markt- und Leistungsorientierung. Wir stellen sicher, dass Mindeststandards in der Entlohnung eingehalten und möglichst übertroffen werden. Mehr als 90 Prozent der Angestellten und Arbeiter sind durch Tarifverträge abgesichert. Regelmäßige Kontrollen garantieren, dass wir die Vorgaben einhalten.</p> <p>Die in GRI 2-21 geforderten Entgeltindikatoren halten wir aufgrund unserer vielfältigen Wirtschaftsaktivitäten für nicht aussagekräftig zur Beurteilung der Fairness unserer Vergütungsstrukturen. Daher erheben und berichten wir diese Kennzahlen nicht.</p>	
2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	Nachhaltigkeit als Antrieb → 8-11		16
2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Nachhaltige und ethische Unternehmensführung → 42-50		
2-24 Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Nachhaltige und ethische Unternehmensführung → 42-50		
2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	Nachhaltige und ethische Unternehmensführung → 45-50		
2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	Nachhaltigkeit als Antrieb → 8-11 Nachhaltige und ethische Unternehmensführung → 45-50		16 17
2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	Nachhaltige und ethische Unternehmensführung → 45-50	Im Berichtsjahr gab es keine wesentlichen Fälle von Non-Compliance gegen Gesetze durch die Piepenbrock Unternehmensgruppe.	16
2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Eine kohlenstoffarme Zukunft → 25-28 Der Mensch im Mittelpunkt → 32-40	<p>Wir unterstützen auf nationaler Ebene zahlreiche Initiativen, dazu zählen unter anderem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allianz für Entwicklung und Klima • Charta der Vielfalt • Masterplan 100 % Klimaschutz Osnabrück • Bundesverband mittelständische Wirtschaft, Unternehmerverband Deutschlands e. V. (BVMW) • CAFM RING e. V. – Verband für die Digitalisierung im Immobilienbetrieb • Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (BIV) • Bundesverband der Luftsicherheitsunternehmen (BDLS) • Umwelt- und Klimaallianz Sachsen • DZNE Piepenbrock Stiftung • Bundesverband der Facility Management (GEFMA) • Industrie- und Handelskammer (IHK) 	11 17
2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Nachhaltigkeit als Antrieb → 8-11	<p>Wir haben klare Ansprechpartner für den Dialog mit den jeweiligen Stakeholder-Gruppen benannt. Diese pflegen einen konstruktiven Austausch mit relevanten Stakeholdern, darunter Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter, Kunden, politische Entscheidungsträger, Investoren, Medien und andere gesellschaftlichen Akteuren.</p> <p>Um die Bedürfnisse unserer Kunden besser zu verstehen, laden wir sie ein, uns regelmäßig Rückmeldungen zu unserer Leistung zu geben.</p>	17
2-30 Tarifverträge		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.	8

Wesentliche Themen

GRI-Standard und Beschreibung	Verweis	Erläuterungen oder Auslassungserklärungen	SDG
3-1 Verfahren zur Bestimmung der wesentlichen Themen	Nachhaltigkeit als Antrieb → 8-11		16
3-2 Liste der wesentlichen Themen	Nachhaltigkeit als Antrieb → 8-11		
3-3 Management von wesentlichen Themen	Nachhaltigkeit als Antrieb → 8-11 Eine kohlenstoffarme Zukunft → 14-17 Der Mensch im Mittelpunkt → 30-31 Nachhaltige und ethische Unternehmensführung → 42-50		

Themenspezifische Standards

GRI-Standard und Beschreibung	Verweis	Erläuterungen oder Auslassungserklärungen	SDG
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung			
201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Nachhaltige und ethische Unternehmensführung → 43-44	Weitere Informationen sind im Bundesanzeiger im Konzernabschluss veröffentlicht.	8
201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen		Der Bericht enthält derzeit keine Informationen zu diesem Standard. Wir befinden uns in der Phase der Prüfung und Analyse der mit dem Klimawandel verbundenen Risiken und Chancen. Eine vollständige Datenerhebung liegt im Berichtsjahr noch nicht vor. In der Analyse werden alle relevanten Risiken und Chancen identifiziert, die potenziell erhebliche Veränderungen in unseren Geschäftstätigkeiten, Einnahmen oder Aufwendungen verursachen könnten. Eine detaillierte Beschreibung dieser Risiken und Chancen, einschließlich ihrer Kategorisierung in physische, regulatorische oder andere Arten, wird bereitgestellt, sobald die Identifizierung abgeschlossen ist.	
201-3 Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne		Der Bericht enthält keine spezifischen Informationen zu diesem Standard. Alle relevanten Informationen 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.	



GRI-Standard und Beschreibung	Verweis	Erläuterungen oder Auslassungserklärungen	SDG
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 Mitarbeiter sowie ihrer individuellen Leistung.	8
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 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen			
203-1 Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen		Zu diesem Kriterium werden keine Informaionen veröffentlicht.	
203-2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen		Zu diesem Kriterium werden keine Informaionen veröffentlicht.	
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			
205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden		In der Piepenbrock Unternehmensgruppe stehen Fairness und Integrität im Umgang mit Stakeholdern im Mittelpunkt. Alle wirtschaftlichen Aktivitäten erfolgen unter Einhaltung ethischer und gesetzlicher Richtlinien. Wir tolerieren keine Form von Bestechung oder Korruption und lassen uns durch Geschenke, Einladungen oder andere Zuwendungen nicht beeinflussen. Lieferanten und Dienstleister werden nach sachlichen Kriterien ausgewählt, und geschäftliche Entscheidungen werden im besten Interesse von Piepenbrock getroffen. Im Berichtszeitraum gab es weder bestätigte Korruptionsfälle noch Anhaltspunkte für einen Verdacht auf Korruption.	16
205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung		Sämtliche Mitarbeiter werden bei Eintritt in unser Unternehmen zu den Inhalten des Verhaltenskodex geschult. Die Inhalte werden in regelmäßigen Formaten aufgefrischt. Eine Aufschlüsselung nach Region und Angestelltenkategorie sowie die Gesamtzahl und der Prozentsatz der informierten Geschäftspartner werden nicht erfasst. Alle wesentlichen Geschäftspartner, insbesondere unsere Lieferanten und Vertriebspartner, werden über unsere Compliance-Grundsätze informiert und sind verpflichtet, diese zu beachten.	16
205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		Im Berichtsjahr 2023 gab es keine Verstöße im Zusammenhang mit Korruption.	16
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten			
206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung		Im Berichtsjahr 2023 gab es keine Verstöße im Zusammenhang mit wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- oder Monopolbildung.	16



GRI-Standard und Beschreibung	Verweis	Erläuterungen oder Auslassungserklärungen	SDG
GRI 301: Materialien			
301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen		Informationen in dieser Tiefe werden nicht erhoben. Stattdessen wird das Gewicht der größten Produktgruppen erfasst, darunter Hygienepapiere, Reiniger und Abfallsäcke. Das Gesamtgewicht für Hygienepapiere betrug 1.168 Tonnen, für Reiniger 1.122 Tonnen und für Abfallsäcke 542 Tonnen. Es besteht das Bestreben, detailliertere Daten zu Materialien zu erfassen und zu bewerten.	8 12
301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	Eine kohlenstoffarme Zukunft → 22-23	Bei allen Bemühungen wird angestrebt, Produkte und Materialien effizient zu nutzen und möglichst umfassend zu recyceln. Es werden bevorzugt recycelte Materialien verwendet, zum Beispiel Rezyklate in Reinigungswagen oder Verpackungen. In relevanten Bereichen liegt die Recyclingquote über 80 Prozent. Der sparsame Materialverbrauch ist von großer Bedeutung. Detaillierte Daten zu eingesetzten Ausgangsstoffen werden derzeit nicht erhoben; relevante Daten und Maßnahmen werden in den entsprechenden Kapiteln berichtet.	8 12
301-3 Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien		Aufgrund der Vielzahl unserer Produkte und der geringen Vergleichbarkeit der 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			
302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Eine kohlenstoffarme Zukunft → 18-21		7 12 13
302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation	Eine kohlenstoffarme Zukunft → 22-23	Bisher erfassen wir keine Energieverbräuche außerhalb unserer Organisation, arbeiten aber daran, erweiterte Transparenz bei unseren Scope-3-Emissionen zu schaffen. Zudem streben wir an, den Energieverbrauch zukünftig außerhalb unserer Organisation zu erfassen.	
302-3 Energieintensität		Informationen zur Energieintensität werden derzeit nicht in dem angegebenen Detailgrad ermittelt und ausgewiesen. Es besteht das Bestreben, die Datenquellen und -verfahren zu verbessern, um zukünftig umfassende und detailliertere Informationen zur Energieintensität bereitzustellen.	
302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	Eine kohlenstoffarme Zukunft → 18-23		7 12 13
302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	Eine kohlenstoffarme Zukunft → 18-23		7 12 13
GRI 303: Wasser und Abwasser			
303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	Eine kohlenstoffarme Zukunft → 18-23		6
303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung		Daten in dem geforderten Detailgrad können für das Berichtsjahr nicht bereitgestellt werden.	6
303-3 (2018) Wasserentnahme		Die Menge Wasser, die entnommen wird, wird nicht in dem angegebenen Detailgrad ermittelt und ausgewiesen. Unter anderem 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		Daten in dem geforderten Detailgrad können für das Berichtsjahr nicht bereitgestellt werden.	
303-5 (2018) Wasserverbrauch	Eine kohlenstoffarme Zukunft → 18-21		6



GRI-Standard und Beschreibung	Verweis	Erläuterungen oder Auslassungserklärungen	SDG
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 mit hohem Biodiversitätswert befinden.	
304-2 Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität			
304-3 Geschützte oder renaturierte Lebensräume	Eine kohlenstoffarme Zukunft → 25-28		13 15
304-4 Arten auf der Roten Liste der Welt-naturschutzunion (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			
305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Eine kohlenstoffarme Zukunft → 14-21		13 15
305-2 Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	Eine kohlenstoffarme Zukunft → 14-21		13 15
305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Eine kohlenstoffarme Zukunft → 14-21		13 15
305-4 Intensität der THG-Emissionen		Informationen zu Emissionen werden derzeit nicht in dem angegebenen Detailgrad ermittelt und ausgewiesen. Es besteht das Bestreben, die Datenquellen und -verfahren zu verbessern, um künftig umfassende und detailliertere Informationen zu den Emissionswerten bereitzustellen.	
305-5 Senkung der THG-Emissionen	Eine kohlenstoffarme Zukunft → 14-21		13 15
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.	
305-7 Stickstoffoxide (NOX), Schwefeloxide (SOX) und andere signifikante Luft-emissionen		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.	



GRI-Standard und Beschreibung	Verweis	Erläuterungen oder Auslassungserklärungen	SDG
GRI 306: Abfall			
306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	Eine kohlenstoffarme Zukunft → 14-21		13 15
306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	Eine kohlenstoffarme Zukunft → 14-21		13 15
306-3 (2016) Erheblicher Austritt schädlicher Substanzen	Eine kohlenstoffarme Zukunft → 14-21		13 15
306-3 (2020) Angefallener Abfall	Eine kohlenstoffarme Zukunft → 14-21		13 15
306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	Eine kohlenstoffarme Zukunft → 14-21		13 15
306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	Eine kohlenstoffarme Zukunft → 14-21		13 15
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten			
308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Nachhaltige und ethische Unternehmensführung → 45-50	Unsere Lieferanten werden auf Basis umfassender Umwelt- und Sozialkriterien bewertet und in die Entscheidungsprozesse vor der Beauftragung einbezogen. Detaillierte Informationen zu den spezifischen Kriterien werden nicht veröffentlicht.	
308-2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Nachhaltige und ethische Unternehmensführung → 45-50	Bei der Auswahl unserer Lieferanten und Partner legen wir besonderen Wert darauf, potenzielle negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette zu minimieren. Unser Ansatz umfasst eine umfassende Bewertung und das gezielte Management von Umweltauswirkungen, um sicherzustellen, dass wir Schadenspotenziale identifizieren und, wo immer möglich, vermeiden. Detaillierte Angaben zu den spezifischen Maßnahmen werden aus Gründen der Vertraulichkeit nicht veröffentlicht.	
GRI 401: Beschäftigung			
401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation		Aufgrund der aktuellen Marktbedingungen werden nicht alle Kriterien des Standards vollständig offengelegt. Dies betrifft insbesondere die Aspekte der Neuanstellungen und der Mitarbeiterfluktuation. Die Transparenz in diesen Bereichen kann durch verschiedene externe und interne Faktoren beeinflusst werden, die die vollständige Offenlegung einschränken.	
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. Mitarbeiter 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.	
401-3 Elternzeit		Zum Selbstverständnis als Familienunternehmen gehört die Unterstützung der Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Dazu zählen flexible Arbeitszeiten, Teilzeitoptionen, mobiles Arbeiten und Freistellungsregelungen, die den notwendigen Freiraum für Kinderbetreuung, Elternzeit oder die Pflege von Angehörigen bieten. Es wird kontinuierlich an der Erweiterung dieser Möglichkeiten gearbeitet, wobei verstärkt digitale Lösungen zum Einsatz kommen. Leitlinien für mehr Flexibilität hinsichtlich Arbeitsort, -zeit und -weise wurden formuliert.	8
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis			
402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen		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-Standard und Beschreibung	Verweis	Erläuterungen oder Auslassungserklärungen	SDG
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz			
403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Der Mensch im Mittelpunkt → 32-40		3 8
403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Der Mensch im Mittelpunkt → 32-40	Es wird eine umfassende Sicherheitskultur gefördert, bei der alle Mitarbeiter proaktiv Gefahren erkennen, deren Beseitigung unterstützen und durch vorbildliches Verhalten verhindern. Für alle routinemäßigen Tätigkeiten und Arbeitsplätze ist ein systematischer Prozess etabliert, der die Identifikation, Bewertung und Implementierung von Sicherheitsmaßnahmen umfasst sowie deren Wirksamkeit sicherstellt. Ereignisse werden nach einem risikobasierten Ansatz untersucht, der intern standardisiert und konsistent angewendet wird. Prozesse werden regelmäßig und anlassbezogen im Einklang mit gesetzlichen Vorgaben überprüft. Richtlinien und Anforderungen werden kontinuierlich aktualisiert und gelten für alle Mitarbeiter sowie für Dritte, die an den Standorten tätig sind.	3 8
403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	Der Mensch im Mittelpunkt → 32-40		3 8
403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Nachhaltigkeit als Antrieb → 8-11 Der Mensch im Mittelpunkt → 32-40		3 8
403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Der Mensch im Mittelpunkt → 32-40	Alle Mitarbeiter erhalten bei Eintritt in das Unternehmen eine Schulung zum grundlegenden Verhalten am Arbeitsplatz sowie zu weiteren relevanten Themen im Bereich Sicherheit und Gesundheit. Die Inhalte werden in regelmäßigen Abständen aufgefrischt. Zusätzliche Schulungsbedarfe ergeben sich aus den individuellen Arbeitsgebieten und Aufgaben der Mitarbeiter und erfolgen auf Basis gesetzlicher Vorgaben.	3 8
403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	Der Mensch im Mittelpunkt → 32-40	Mitarbeiter 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 Mitarbeiter) und Gesundheitsaktionen mit jährlich wechselnden Präventionsthemen.	3 8
403-7 Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Nachhaltigkeit als Antrieb → 8-11 Der Mensch im Mittelpunkt → 32-40		3 8
403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind		Diese Informationen wird nicht in dem geforderten Detailgrad veröffentlicht. 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 ISO 45001 oder nach AMS BAU der BG BAU zertifiziert. Audits und Sicherheitsbeauftragte stellen sicher, dass die Standards durchgesetzt, vermittelt und eingehalten werden.	
403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	Der Mensch im Mittelpunkt → 32-40		3 8
403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	Der Mensch im Mittelpunkt → 32-40	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-Standard und Beschreibung	Verweis	Erläuterungen oder Auslassungserklärungen	SDG
GRI 404: Aus- und Weiterbildungen			
404-1 Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten			4 5 8
404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Der Mensch im Mittelpunkt → 32-40	Der Schulungsbedarf wird im Rahmen der individuellen Entwicklung der Mitarbeiter festgelegt und ist unabhängig von Alter und Geschlecht. Die durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildungen unserer Mitarbeiter 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		In der Piepenbrock Unternehmensgruppe gibt es eine einheitliche Systematik zur Durchführung von Mitarbeitergesprächen, die für alle Mitarbeiter unabhängig von Geschlecht und Mitarbeitendenkategorie gilt und durchgeführt wird. 90 Prozent der Beschäftigten erhalten eine regelmäßige Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung in Form von Mitarbeitergesprächen (zum Beispiel Jahresgespräch, SMEG).	4 5 8
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit			
405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Der Mensch im Mittelpunkt → 32-40	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		Im Berichtsjahr wurden keine Vorfälle im Zusammenhang mit Diskriminierung erfasst.	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		Die Piepenbrock Unternehmensgruppe achtet das Recht der Vereinigungsfreiheit, nach der alle Mitarbeiter 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 2023 überprüften Lieferanten haben wir Einschränkungen zu den Themen Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen festgestellt. Unser Monitoring bezieht sich hierbei auf unsere direkten Lieferanten.	8 16
GRI 408: Kinderarbeit			
408-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit		Im Berichtsjahr wurden keine Risiken oder Vorfälle im Zusammenhang mit Zwangsarbeit, Kinderarbeit sowie gefährlichen Arbeiten erfasst oder festgestellt.	8 16
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit			
409-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit		Im Berichtsjahr wurden keine Risiken oder Vorfälle im Zusammenhang mit Zwangsarbeit, Kinderarbeit sowie gefährlichen Arbeiten erfasst oder festgestellt.	8 16
GRI 410: Sicherheitspraktiken			
410-1 Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde		Gemäß unserer Unternehmensrichtlinien sind an allen Standorten Prozesse, Verfahren und Training zu menschenrechtlichen Themen für das Sicherheitspersonal verpflichtend.	16



GRI-Standard und Beschreibung	Verweis	Erläuterungen oder Auslassungserklärungen	SDG
GRI 411: Rechte der indigenen Völker			
411-1 Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden		Dieses Kriterium ist für unser Unternehmen nicht anwendbar.	
GRI 413: Lokale Gemeinschaften			
413-1 Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen		An allen Standorten stehen Stakeholdern 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 wurden keine erheblichen oder potenziell negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften festgestellt. Es sind keine Meldungen über die Beschwerdekanäle eingegangen.	
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten			
414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	Nachhaltige und ethische Unternehmensführung → 45-50	Unsere Lieferanten werden auf Basis umfassender Umwelt- und Sozialkriterien bewertet und in die Entscheidungsprozesse vor der Beauftragung einbezogen. Detaillierte Informationen zu den spezifischen Kriterien werden nicht veröffentlicht.	
414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen		Im Berichtsjahr wurden keine Verstöße im Zusammenhang mit negativen Auswirkungen in der Lieferkette festgestellt, weshalb keine Maßnahmen erforderlich waren. Bei der Auswahl unserer Lieferanten und Partner achten wir darauf, dass Sozialstandards eingehalten und gefördert werden. Unser Ansatz umfasst eine umfassende Bewertung und das gezielte Management von sozialen Standards, um sicherzustellen, dass wir Schadenspotenziale identifizieren und, wo immer möglich, vermeiden. Detaillierte Angaben zu den spezifischen Maßnahmen werden aus Gründen der Vertraulichkeit nicht veröffentlicht.	16
GRI 415: Politische Einflussnahme			
415-1 Parteispenden		Die Piepenbrock Unternehmensgruppe unterstützt politische Parteien weder finanziell noch durch Sachspenden. Für Zuwendungen gilt eine Höchstgrenze sowie eine umfassende Dokumentationspflicht. Entsprechende Vorgaben sind auch in Verhaltenskodizes festgehalten.	16
GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit			
416-1 Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit		Die ökologische und umweltschonende Reinigung und Bewertung von Produkten ist ein wichtiges Forschungsgebiet des Technischen Managements bei Piepenbrock. Die Experten testen regelmäßig Reinigungsmittel, -materialien und -maschinen auf ihre Umweltverträglichkeit. Anwendungstechniker aus dem Technischen Management informieren sich kontinuierlich über aktuelle inhaltliche und rechtliche Entwicklungen auf den Gebieten Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.	3 12 16
416-2 Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit		Im Berichtsjahr wurden keine Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit erfasst oder festgestellt.	3 12 16



GRI-Standard und Beschreibung	Verweis	Erläuterungen oder Auslassungserklärungen	SDG
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung			
417-1 Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung		<p>Aufgrund der möglichen Risiken von eingesetzten Produkten ist eine umfassende Kommunikation unerlässlich. Dies umfasst den Zugang der Kunden zu präzisen Informationen über die positiven und negativen Auswirkungen der Produkte und Dienstleistungen.</p> <p>In der Piepenbrock Unternehmensgruppe koordiniert die Abteilung Marketing und Kommunikation alle Kommunikationsprozesse und sorgt für die umfassende Information der internen und externen Stakeholder durch Schulungen, die Webseite, Pressemitteilungen, Blogbeiträge, das Unternehmensmagazin „Panorama“, Fachzeitschriftenberichte und Social-Media-Kanäle.</p>	3 12 16
417-2 Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung		Im Berichtsjahr wurden keine Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung erfasst oder festgestellt.	3 12 16
417-3 Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation		Im Berichtsjahr wurden keine Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation erfasst oder festgestellt.	3 12 16
GRI 418: Schutz der Kundendaten			
418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten		Im Berichtsjahr wurden keine Verstöße im Zusammenhang mit Verletzungen des Schutzes oder dem Verlust von Kundendaten erfasst oder festgestellt.	3 12 16



Impressum

Herausgeber:

Piepenbrock Unternehmensgruppe

GmbH + Co. KG

Hannoversche Straße 91-95

USt-IdNr.: DE 136651023

49084 Osnabrück

Telefon: +49 541 5841-0

Telefax: +49 541 5841-338

E-Mail: info@piepenbrock.de

Internet: www.piepenbrock.de

Redaktion:

Arnulf Piepenbrock (V.i.S.d.P.), Olaf Piepenbrock,

David Jung, Ralf Dobmeier, Marius Paul,

Jannik Ohle, Katrin Zack-Wiedemann,

Karin Janecek-Käsmacher

Konzeption, Gestaltung:

Myriam Wiegmann

Bildnachweise:

Piepenbrock Unternehmensgruppe GmbH + Co. KG

Adobe Stock

