Nachhaltigkeitsbericht

2025

Piepenbrock

Inhaltsverzeichnis

Nachhaltigkeit als Antrieb 3
Motivation für Nachhaltigkeit 4
Die Piepenbrock Unternehmensgruppe 10
Unser Nachhaltigkeitskonzept 13

Eine kohlenstoffarme Zukunft 19
Unsere Strategie 20
Lösungen im Unternehmen 27
Lösungen für unsere Kunden 38
Unser Einsatz für den Umwelt- und Klimaschutz 44

Der Mensch im Mittelpunkt 48
Unsere Strategie 49
Für unsere Piepenbrocker 52
Für die Gesellschaft 65

Nachhaltige und ethische Unternehmensführung 68
Unsere Strategie 69
Nachhaltiges Wachstum 71
Compliance und Integrität 76
Transparente Kommunikation 79

Alles auf einen Blick 82
Kennzahlen 83
GRI-Inhaltsindex 101

copyright 2026

Nachhaltigkeit als Antrieb

copyright 2026

Arnulf und Olaf Piepenbrock
Geschäftsführende Gesellschafter

Zum Einstieg in diesen Bericht geben die geschäftsführenden Gesellschafter Arnulf und Olaf Piepenbrock Einblicke in die Motivation und die langfristige Perspektive unseres Familienunternehmens. Das Interview zeigt, welche Themen uns antreiben und wo wir Chancen, aber auch Herausforderungen sehen. In den nächsten Kapiteln wird es dann konkret: Wir stellen unsere Ziele, Maßnahmen und Fortschritte entlang der Themenbereiche „Eine kohlenstoffarme Zukunft“, „Der Mensch im Mittelpunkt“ und „Verantwortungsvolle Unternehmensführung“ vor.

Wenn Sie persönlich auf das Thema Nachhaltigkeit blicken: Was bedeutet es für Sie als Unternehmer und als Familie Piepenbrock?

Olaf Piepenbrock: Nachhaltigkeit ist für uns tatsächlich eine Herzensangelegenheit. Das ist nichts, was wir aus regulatorischem Druck heraus machen, sondern etwas, das tief in unserem Selbstverständnis verankert ist. Als Familienunternehmen denken wir in Generationen, nicht in Quartalen. Wir wollen Verantwortung übernehmen für unsere Mitarbeiter, für die Gesellschaft und für die Umwelt. Uns war immer wichtig, Nachhaltigkeit nicht abstrakt zu lassen, sondern ihr ein Gesicht zu geben. Deshalb engagieren wir uns beispielsweise bei Plan International Deutschland oder fördern mit dem Hartwig Piepenbrock-DZNE Preis die Forschung. Das sind ganz konkrete Beiträge, die zeigen, was wir unter Verantwortung verstehen.

Arnulf Piepenbrock: Und dazu gehört für uns auch die wirtschaftliche Perspektive. Nachhaltigkeit heißt eben auch, ein langfristig gesundes Unternehmen zu führen, das sichere Arbeitsplätze bietet. Gerade in unsicheren Zeiten zeigt sich, wie wichtig diese Stabilität ist. Wir wollen so aufgestellt sein, dass wir auch bei Gegenwind nicht ins Wanken geraten.

Wann haben Sie sich erstmals intensiver mit dem Thema Nachhaltigkeit im Unternehmen beschäftigt?

Arnulf Piepenbrock: Wir haben früh angefangen

copyright 2026

– zu einer Zeit, als viele das Thema noch eher als „Soft Fact“ gesehen haben. Damals wurden wir für manche Dinge, etwa unsere Baumpflanzaktionen, durchaus belächelt. Heute hat sich das komplett gedreht. Durch gesetzliche Anforderungen ist Nachhaltigkeit zu einem „Hard Fact“ geworden. Aber wir sehen uns darin bestätigt, dass wir diesen Weg unabhängig von regulatorischen Entwicklungen eingeschlagen haben.

Olaf Piepenbrock: Und viele unserer damaligen Entscheidungen haben sich als richtig erwiesen. Ob Photovoltaikanlagen, energieeffizienter Betrieb oder größere Investitionen. Wir haben das immer sorgfältig abgewogen. Rückblickend zeigt sich: Der Aufwand hat sich gelohnt, auch wirtschaftlich.

Welche Rolle spielt Nachhaltigkeit für Piepenbrock in wirtschaftlich und gesellschaftlich unsicheren Zeiten?

Olaf Piepenbrock: Für uns ist Nachhaltigkeit kein Trend, auf den wir aufspringen, sondern Teil unserer DNA. Gerade in herausfordernden Zeiten wird deutlich, wie wichtig langfristiges Denken ist. Viele Maßnahmen kosten zunächst Geld, zahlen sich aber über die Jahre aus. Ein gutes Beispiel sind Investitionen in unsere Immobilien oder in energieeffiziente Technologien. Es zahlt sich häufig schneller aus, als man anfangs vielleicht denkt.

Arnulf Piepenbrock: Gleichzeitig müssen wir auch realistisch bleiben. Nicht jede Maßnahme ist automatisch sinnvoll oder wirtschaftlich darstellbar. Und wir erleben aktuell eine sehr starke Zunahme an regulatorischen Anforderungen. Der administrative Aufwand ist erheblich gestiegen und bindet Ressourcen. Das hilft dem eigentlichen Ziel nicht unbedingt weiter. Umso wichtiger ist es, dass Unternehmen eigenständig und überzeugend handeln.

Warum sehen Sie Nachhaltigkeit eher als Chance denn als Belastung?

Arnulf Piepenbrock: Weil Nachhaltigkeit uns hilft, zukunftsfähig zu bleiben. Kunden erwarten zunehmend Transparenz und konkrete Lösungen. In vielen Ausschreibungen ist sie heute ein entscheidendes Kriterium, manchmal sogar das Zünglein an der Waage. Wer hier gut aufgestellt ist, hat klare Wettbewerbsvorteile. Gleichzeitig sind wir in der Lage, steigende Anforderungen frühzeitig aufzugreifen und sinnvoll in unsere Leistungen einzubinden.

Olaf Piepenbrock: Und intern stärkt es die Identifikation. Wenn Mitarbeiter sehen, dass Nachhaltigkeit nicht nur ein Schlagwort ist, sondern gelebt wird, entsteht eine ganz andere Bindung. Unsere Nachhaltigkeitstage oder auch die Bie-

copyright 2026

nenstöcke an unseren Standorten machen das Thema greifbar und emotional erlebbar.

Was sagt das Engagement rund um Baumpflanzungen über Piepenbrock aus?

Arnulf Piepenbrock: Ich erinnere mich noch gut an den ersten Baum. Das war damals schon etwas Besonderes. Heute sprechen wir über sechsstellige Zahlen und haben sogar Instrumente wie einen Baumrechner entwickelt. Wenn man durch unseren eigenen Forst geht und sieht, was daraus entstanden ist, wird Nachhaltigkeit auf einmal ganz konkret. Das erfüllt uns mit Stolz.

Olaf Piepenbrock: Und es zeigt auch unsere Konsequenz. Wir haben früh angefangen, wurden anfangs belächelt und heute ist das Thema in der Branche angekommen und wird vielfach aufgegriffen.

Woran soll man Piepenbrock in fünf bis zehn Jahren beim Thema Nachhaltigkeit messen?

Olaf Piepenbrock: Wir legen uns die Latte selbst immer wieder höher, ein bisschen wie beim Stabhochsprung. Wenn wir ein Ziel erreicht haben, kommt das nächste. Entscheidend wird sein, dass wir unsere Fortschritte messbar machen und konsequent weiterentwickeln. Dazu gehört, dass wir unsere Emissionen deutlich reduzieren, nachhaltige Lösungen für unsere Kunden ausbauen und das Thema fest in unserem Alltag verankern.

Arnulf Piepenbrock: Gleichzeitig wird man uns daran messen müssen, wie konsequent wir unsere Maßnahmen umsetzen. Gerade bei der Elektromobilität sehen wir noch Herausforderungen, die wir Schritt für Schritt angehen. Infrastruktur und Rahmenbedingungen müssen zusammenpassen – und die Maßnahmen müssen wirtschaftlich tragfähig sein. In anderen Bereichen sind wir bereits weiter, etwa bei ökologischen Reinigungsmitteln. Mit unseren eigenen, EU-Ecolabel-zertifizierten Produkten sind wir hier gut aufgestellt und treiben das konsequent weiter voran.

copyright 2026

Wie stellen Sie sicher, dass Nachhaltigkeit bei den Mitarbeitern ankommt?

Olaf Piepenbrock: Indem wir sie konsequent in den Arbeitsalltag integrieren. Nachhaltigkeit beginnt bei ganz einfachen Dingen wie der Mülltrennung oder beim bewussten Umgang mit Ressourcen.

Arnulf Piepenbrock: Und vor allem durch die Einbindung unserer Mitarbeiter. Wir beschäftigen Menschen aus 138 Nationen und genau diese Vielfalt ist eine große Stärke. Wenn wir es schaffen, alle mitzunehmen und für das Thema zu begeistern, entsteht echte Wirkung. Programme wie Nachhaltigkeitstage, Schulungen oder konkrete Projekte vor Ort sorgen dafür, dass Nachhaltigkeit nicht abstrakt bleibt, sondern Teil des täglichen Handelns wird.

Was würden Sie sich wünschen, in 20 Jahren über Piepenbrock zu lesen?

Olaf Piepenbrock: Dass wir ein Unternehmen sind, das wirtschaftlich erfolgreich ist und gleichzeitig Verantwortung für Umwelt, Gesellschaft und Mitarbeiter übernimmt.

Arnulf Piepenbrock: Und, dass wir unseren Weg konsequent weitergegangen sind, dann hoffentlich in der nächsten Generation. Nachhaltigkeit ist kein Projekt mit Enddatum, sondern ein dauerhafter Prozess.

copyright 2026

Einführung in den Bericht

[GRI 2-2, 2-3, 2-4]

Piepenbrock veröffentlicht seit 2018 jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht in Anlehnung an die Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Transparenz ist für uns ein zentraler Bestandteil verantwortungsvoller Unternehmensführung. Mit diesem Bericht informieren wir Kunden, Beschäftigte, Geschäftspartner und weitere Interessierte strukturiert über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten, Fortschritte und Herausforderungen. Unser Anspruch ist es, Entwicklungen nachvollziehbar darzustellen und Fortschritte messbar zu machen. Entsprechend unserer drei strategischen Themenfelder berichten wir über Ziele, Maßnahmen und Kennzahlen.

Im Berichtsjahr 2025 wurde der organisatorische Geltungsbereich der Kennzahlen gegenüber den Vorjahren geschärft und klarer abgegrenzt. Erstmals wurden auch Zukäufe innerhalb des Dienstleistungssegments in den Berichtsumfang einbezogen.

Dazu zählen:

- Quicky Industrie und Gebäudereinigungs GmbH,
- Batschun Industrie- und Gebäudeservice GmbH,
- 3KER RAS GROUP GmbH,
- Heilbronner Gebäudeservice GmbH,
- Performance Service GmbH
- sowie Jenning Grundstückspflege GmbH.

Der Bericht umfasst damit das gesamte Dienstleistungssegment der Piepenbrock Unternehmensgruppe (89,4 Prozent des Konzernumsatzes im Jahr 2025). Nicht einbezogen sind die industriellen Tochterunternehmen Planol, Loesch Verpackungstechnik und Hastamat sowie die Unternehmen aus dem Bereich Technische Gebäudeausrüstung (insgesamt 10,6 Prozent des Konzernumsatzes im Jahr 2025).

copyright 2026

Zusätzlich wurden methodische Ansätze zur Erhebung und Herleitung von Kennzahlen weiterentwickelt, um Datenqualität, -konsistenz und Nachvollziehbarkeit zu verbessern. Im Sinne der Vergleichbarkeit werden Vorjahreswerte (mindestens bis einschließlich 2023) nach der Methodik und Berichtsgrenze 2025 aktualisiert. Sofern eine rückwirkende Aktualisierung in Einzelfällen nicht verlässlich möglich ist, werden Vorjahreswerte als „wie berichtet“ ausgewiesen und Abweichungen transparent erläutert. Die dargestellten Informationen beziehen sich – sofern nicht anders angegeben – auf den Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2025; stichtagsbezogene Informationen (zum Beispiel Bestandsgrößen) beziehen sich auf den 31. Dezember 2025. Wo erforderlich, sind Detailinformationen zu Methoden, Annahmen und Datenquellen in den Fußnoten beschrieben.

Die in Bericht ausgewiesenen Kennzahlen für 2025 wurden durch die HLB | Dr. Klein, Dr. Mönstermann + Partner GmbH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Steuerberatungsgesellschaft, mit begrenzter Sicherheit (Limited Assurance) geprüft. Gegenstand der Prüfung waren die Kennzahlen 2025 aus der Kennzahlenübersicht des Nachhaltigkeitsberichts. Der Prüfvermerk ist im Anhang dieses Berichts veröffentlicht.

Nachhaltigkeitsmanagement

E-Mail: nachhaltigkeit@piepenbrock.de

copyright 2026

Die Piepenbrock Unternehmensgruppe

[GRI 2-1, 2-6, 2-7]

Im Jahr 1913 gründet August Etgeton in Osnabrück ein Fensterreinigungsinstitut. Was als handwerklich geprägter Betrieb beginnt, entwickelt sich über Generationen hinweg zu einer bundesweit tätigen Unternehmensgruppe. Heute wird Piepenbrock in vierter Generation von der Inhaberfamilie geführt. Neben den geschäftsführenden Gesellschaftern Arnulf und Olaf Piepenbrock gehören auch David Jung (Geschäftsführer Digitalisierung und Innovationen), Paul Richter (Geschäftsführer Personal, Controlling und Informationsverarbeitung) sowie Tono Südhoff (Geschäftsführer Finanzen, Steuern und Rechnungswesen) zur Geschäftsführung.
Rund 27.000 Menschen (Stand 12/2025) sind im Dienstleistungssektor der Piepenbrock Unternehmensgruppe beschäftigt, der Bestandteil des vorliegenden Berichts ist. Bundesweit ist Piepenbrock mit 70 Niederlassungen, an rund 800 Standorten und für etwa 13.400 Kunden tätig . Die Größe des Unternehmens spiegelt sich in der Vielfalt seiner Leistungen wider. Aus der ursprünglichen Gebäudereinigung ist ein Facility Service Anbieter entstanden, der infrastrukturelle, technische und sicherheitsrelevante Dienstleistungen miteinander verbindet. Zum Leistungsspektrum gehören Unterhalts-, Glas- sowie Sonder- und Spezialreinigungen, die Betreuung und Wartung gebäudetechnischer Anlagen, Sicherheitsdienste wie Werk- und Objektschutz sowie Empfangs- und Streifendienste ebenso wie Leistungen im Winterdienst, in der Grünanlagenpflege, im Energiemanagement, in der Betriebsmittelprüfung und im FM Consulting. Laut der Lünendonk©-Studie 2025 gehört Piepenbrock zu den größten Facility-Service-Unternehmen in Deutschland*.

26.965 Mitarbeiter

13.400 Kunden

70 Niederlassungen

800 Standorte

*Lünendonk & Hossenfelder GmbH [2025]: Lünendonk-Liste 2025: Facility-Service-Unternehmen erwarten Impulse aus dem Investitionspaket.
Quelle: https://www.luenendonk.de/luenendonk-liste-2025-facility-service-unternehmen-erwarten-impulse-aus-dem-investitionspaket/

Zur Unternehmensgruppe gehören zudem die Industrietöchter LoeschPack und Hastamat, die Verpackungsmaschinen entwickeln und produzieren, sowie Planol, ein Hersteller von Reinigungschemie-Produkten. Damit reicht die Wertschöpfung in einzelnen Bereichen über die reine Dienstleistung hinaus. In den letzten Jahren wurde das Leistungsspektrum gezielt durch weitere Tochterunternehmen erweitert. Jedes der Unternehmen bringt eigene Kompetenzen und Spezialgebiete ein, um unser Leistungsportfolio gezielt zu ergänzen und Kunden maßgeschneiderte Lösungen aus, einer Hand anzubieten. Die in diesem Bericht getätigten Aussagen beziehen sich nicht auf diese Unternehmensteile (siehe **Einführung in den Bericht**).

Die Entwicklung unseres Unternehmens ist eng mit klaren Grundsätzen verbunden. Vier über Generationen entwickelte Leitsätze prägen uns als Familienunternehmen und formulieren unseren Anspruch an Verlässlichkeit, Verantwortungsübernahme und partnerschaftliches Handeln. Sie definieren unseren Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern und Mitarbeitern ebenso wie unsere interne Zusammenarbeit.

August Etgeton

Eduard Piepenbrock

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.**

Hartwig Piepenbrock

Arnulf und Olaf Piepenbrock

copyright 2026

Mit dem Wachstum des Unternehmens entwickelte sich auch unser Verständnis von Nachhaltigkeit weiter. Zu Beginn standen Umweltaspekte im Vordergrund – unter anderem durch die Einrichtung eines Umweltbeauftragten und die Veröffentlichung eines ersten Umweltberichts im Jahr 1990 – wurde der Blick im Laufe der Zeit breiter. Nachhaltigkeit wurde zunehmend als Querschnittsthema verstanden, das neben ökologischen Fragen auch Vielfalt, Qualifizierung, Arbeitsbedingungen und unternehmerische Steuerung umfasst. 2011 gründeten wir einen interdisziplinär besetzten Bereich Nachhaltigkeit. Die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt setzte ein klares Zeichen für ein erweitertes gesellschaftliches Verständnis von Verantwortung. Mit dem Aufbau der Piepenbrock Akademie wurde die systematische Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter gestärkt. 2014 folgte die erstmalige Erstellung einer CO_2-Bilanz, um ökologische Auswirkungen messbar zu machen.

Aus einem zunächst umweltbezogenen Ansatz entwickelte sich so über die Jahre ein umfassenderes Nachhaltigkeitsverständnis, das ökologische, soziale und ökonomische Aspekte miteinander verbindet. 2025 wurde das Nachhaltigkeitsmanagement im Rahmen des EcoVadis-Ratings mit der Platinum-Medaille bewertet (mehr dazu hier). Die Auszeichnung bestätigt die erfolgreiche Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten. Heute betrachten wir Nachhaltigkeit als integralen Bestandteil unserer Unternehmensentwicklung. Wie wir Nachhaltigkeit strukturell verankert haben und welche Handlungsfelder dabei im Mittelpunkt stehen, erläutern wir im folgenden Kapitel.

copyright 2026

Unser Nachhaltigkeitskonzept

[GRI 2-12. 2-13, 2-14, 3-1, 3-2]

Nachhaltigkeit ist für Piepenbrock kein ergänzendes Handlungsfeld, sondern Teil unserer unternehmerischen Entwicklung. Ausgehend von unseren Werten und unserer Rolle als bundesweit tätiger Gebäudedienstleister haben wir ein Nachhaltigkeitskonzept etabliert, das ökologische, soziale und ökonomische Aspekte miteinander verbindet und unsere strategischen Entscheidungen leitet.

Die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit liegt bei der zentralen Geschäftsführung. Die strategische Koordination erfolgt über das Nachhaltigkeitsmanagement in enger Zusammenarbeit mit relevanten Fachbereichen – insbesondere Einkauf, Personal, Arbeitssicherheit, Qualitätsmanagement und Controlling. Auf diese Weise ist Nachhaltigkeit in bestehende Steuerungs- und Entscheidungsprozesse integriert und wird nicht isoliert behandelt.

Wesentlichkeitsanalyse als Grundlage unseres Nachhaltigkeitskonzepts

Die Wesentlichkeitsanalyse ist ein zentrales Instrument unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Sie unterstützt uns dabei, diejenigen Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren und zu priorisieren, die für Piepenbrock und unsere Anspruchsgruppen besonders relevant sind, und unsere Nachhaltigkeitsstrategie sowie die Berichterstattung darauf auszurichten. Die Analyse wird mindestens einmal jährlich überprüft und bei Bedarf aktualisiert, um Veränderungen im Umfeld, im Risikoportfolio oder in unseren Geschäftstätigkeiten angemessen zu berücksichtigen. Der Anwendungsbereich umfasst die gesamte Piepenbrock Unternehmensgruppe.

copyright 2026

Wir betrachten Wesentlichkeit aus zwei Perspektiven und führen die Ergebnisse zusammen:

- **Auswirkungen der Geschäftstätigkeit (Inside-Out):** Welche tatsächlichen oder potenziellen positiven und negativen Auswirkungen haben unsere Aktivitäten sowie die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette auf Menschen und Umwelt?

- **Finanzielle Risiken und Chancen (Outside-In):** Welche Nachhaltigkeitsthemen können die Entwicklung, Finanzlage und Leistungsfähigkeit unseres Unternehmens beeinflussen – z. B. über Kosten, Lieferfähigkeit, Personalverfügbarkeit, Haftungs- und Compliance-Risiken, Reputation oder Kundenanforderungen?

Um unterschiedliche Perspektiven systematisch einzubeziehen, wurden interne Ansprechpartner als Vertretungen zentraler Anspruchsgruppen benannt. Dazu zählen u. a. Vertretungen aus den Bereichen Finanzwesen (Kreditinstitute/Finanzierung), Einkauf (Lieferanten), Qualitäts- und Umweltmanagement (Umwelt), Recht / Compliance (betroffene Gemeinschaften bzw. Menschenrechtsbelange), Vertrieb (Kunden) sowie Personalcontrolling/Personal (Belegschaft). Aus diesen Vertretungen wurde ein Projektteam gebildet. In Workshops wurden Themen identifiziert, bewertet und die Ergebnisse validiert. Ergänzend wurden Erkenntnisse aus dem laufenden Austausch mit Stakeholdern sowie interne Informationen aus relevanten Unternehmensbereichen berücksichtigt. Die Ergebnisse der Analyse wurden bereichsübergreifend diskutiert und anschließend mit der Geschäftsführung abgestimmt.

copyright 2026

Durchführung und Bewertung

Die Wesentlichkeitsanalyse wurde in vier Schritten durchgeführt:

1. Auswirkungsanalyse (Inside-Out): In einem ersten Schritt wurden Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette erfasst und – je nach Art der Auswirkung – nach Eintrittswahrscheinlichkeit sowie Schwere bzw. Wirkung bewertet. Zusätzlich wurde der Zeithorizont (kurz-, mittel-, langfristig) eingeordnet.

2. Analyse finanzieller Risiken und Chancen (Outside-In): Parallel wurden finanzielle Risiken und Chancen identifiziert und bewertet. Dabei wurden Risiken und Chancen getrennt betrachtet sowie nach Zeithorizonten eingeordnet.

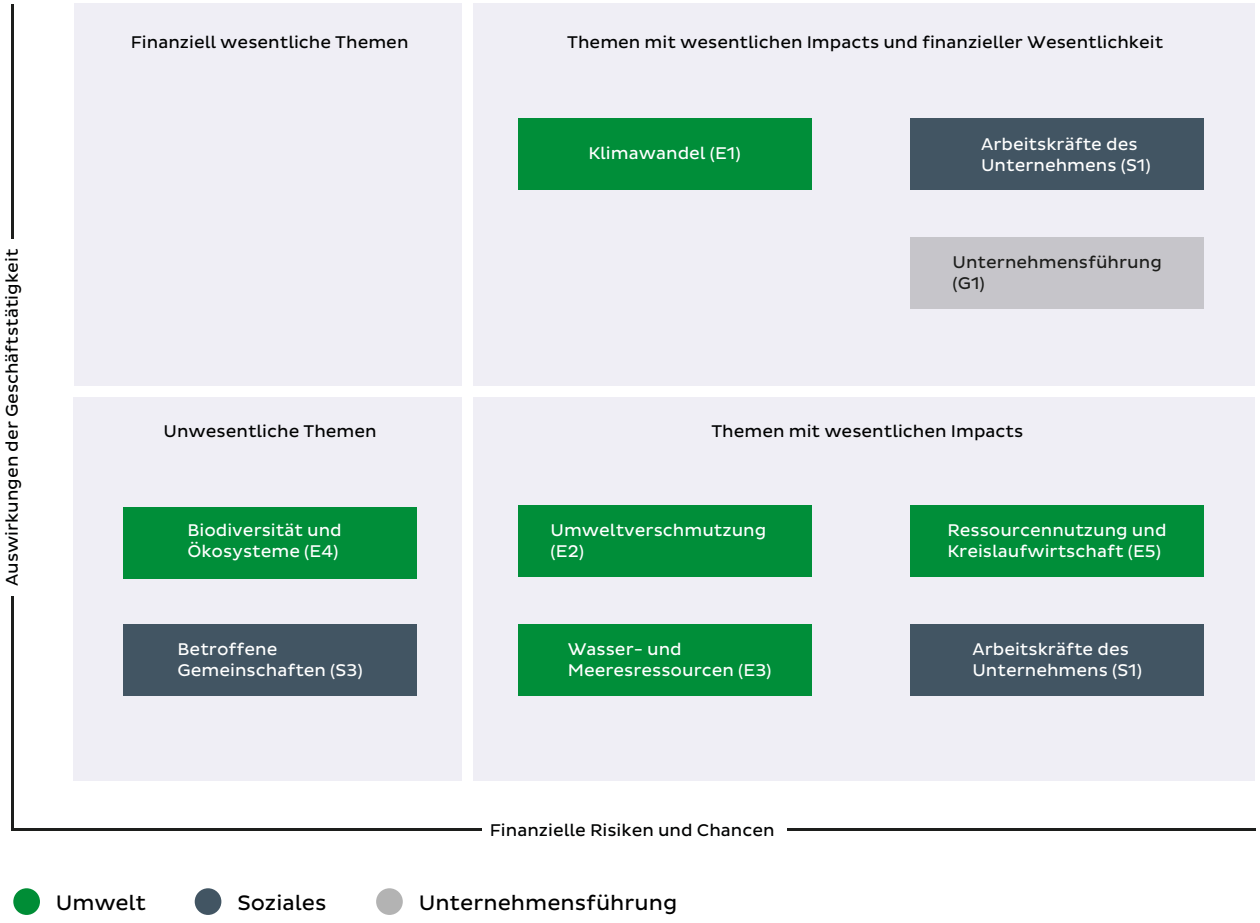
3. Anspruchsgruppenperspektive (Interessen und Validierung): Ergänzend wurden relevante Interessen je Anspruchsgruppe erfasst und priorisiert. Die Ergebnisse dienten der Plausibilisierung und Validierung der priorisierten Themen.

4. Clustering und Ergebnisbildung: Wesentliche Auswirkungen, Risiken, Chancen und relevante Interessen wurden zu übergeordneten Nachhaltigkeitsthemen gebündelt. Themen, denen mindestens eine wesentliche Auswirkung und/oder ein wesentliches Risiko bzw. eine wesentliche Chance zugeordnet wurde, wurden als wesentlich eingestuft und bilden die Grundlage für die inhaltlichen Schwerpunkte unseres Nachhaltigkeitsmanagements und der Berichterstattung.

copyright 2026

Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse

In der Analyse haben sich folgende Themen als wesentlich für Piepenbrock herausgestellt: Klimawandel (E1), Umweltverschmutzung (E2), Wasser- und Meeresressourcen (E3), Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft (E5), Arbeitskräfte des Unternehmens (S1), Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (S2) sowie Unternehmensführung (G1). Die Themen Biodiversität und Ökosysteme (E4), Betroffene Gemeinschaften (S3) und Verbraucher und Endnutzer (S4) wurden im Analyseprozess nicht als wesentlich identifiziert. Die nachfolgende Grafik visualisiert die priorisierten Themen entlang der beiden Perspektiven „Inside-Out“ und „Outside-In“.



copyright 2026

Auf Basis dieser Priorisierung bündeln wir unsere wesentlichen Themen in drei strategischen Themenbereichen, die den Rahmen unseres Nachhaltigkeitskonzepts bilden. Die wesentlichen Themen bilden die Grundlage für die Ausrichtung und Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitskonzepts, für die Definition von Zielen, Maßnahmen und Kennzahlen sowie die Berichterstattung. Nicht als wesentlich eingestufte Themen beobachten wir weiterhin, um bei veränderten Rahmenbedingungen oder neuen Erkenntnissen eine Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse vornehmen zu können.

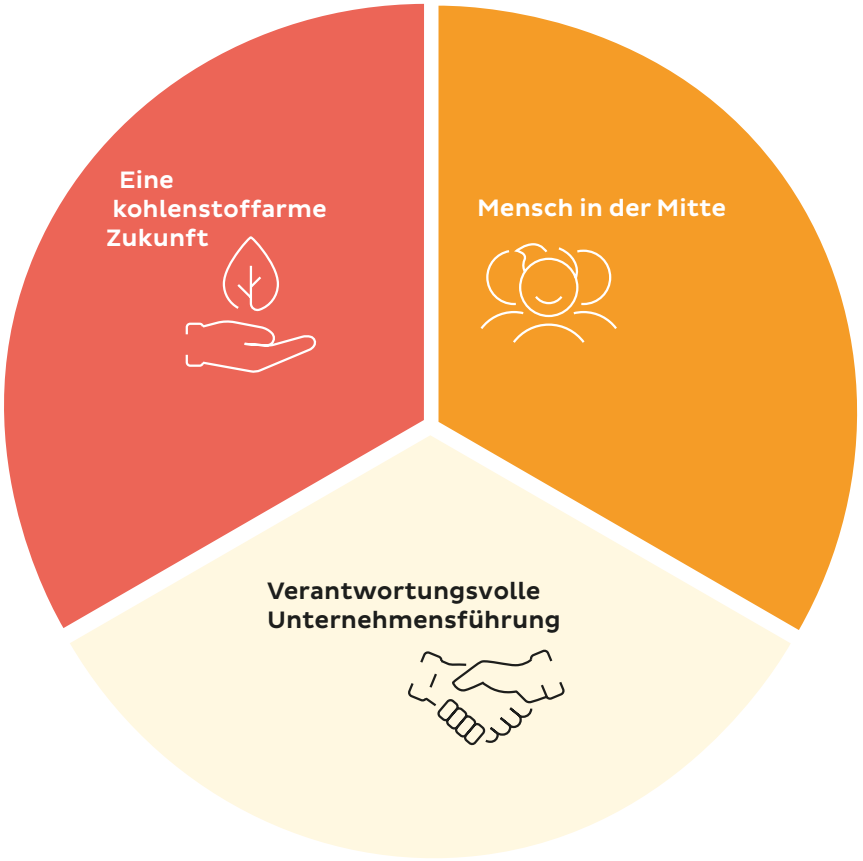
Unsere Themenfelder

Eine kohlenstoffarme Zukunft steht für unseren Anspruch, ökologische Auswirkungen systematisch zu erfassen und zu reduzieren. Dazu gehören insbesondere die Reduktion von Treibhausgasemissionen, die Steigerung der Ressourceneffizienz sowie die Weiterentwicklung energie- und ressourcenschonender Dienstleistungen für unsere Kunden.

Der Mensch im Mittelpunkt beschreibt unsere Verantwortung als personalintensives Dienstleistungsunternehmen. Wir fördern Qualifizierung und Weiterbildung, stärken Arbeits- und Gesundheitsschutz und setzen uns für Vielfalt, Chancengerechtigkeit und faire Arbeitsbedingungen ein. Darüber hinaus engagieren wir uns gesellschaftlich und berücksichtigen soziale Standards entlang unserer Wertschöpfungskette.

copyright 2026

Verantwortungsvolle Unternehmensführung bildet den Rahmen für integres und transparentes wirtschaftliches Handeln. Transparente Prozesse, rechtskonformes Handeln sowie eine sorgfältig gesteuerte Beschaffung sind zentrale Bestandteile unserer Unternehmensführung. Nachhaltiges Wachstum verstehen wir als wirtschaftlichen Erfolg im Einklang mit langfristigen Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft.
Unser Nachhaltigkeitsmanagement ist kontinuierlich angelegt. Ziele und Maßnahmen werden regelmäßig überprüft, Fortschritte anhand definierter Kennzahlen bewertet und bei Bedarf angepasst. Die konkreten Zielsetzungen, Maßnahmen und Kennzahlen innerhalb dieser drei Themenfelder stellen wir in den folgenden Kapiteln dar.



copyright 2026

Eine kohlenstoffarme Zukunft

copyright 2026

Unsere Strategie

[GRI 2-4, 3-3, 102-4, 102-5, 102-6, 102-7, 102-8]

Mit unserem Handeln im Umwelt- und Klimaschutz richten wir unser Unternehmen langfristig auf die Reduktion umwelt- und klimabezogener Auswirkungen aus. Dabei verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz, der ökologische Verantwortung, wirtschaftliche Tragfähigkeit und den Nutzen für unsere Kunden miteinander verbindet. Nachhaltigkeit verstehen wir nicht als Einzelmaßnahme, sondern als integralen Bestandteil unserer unternehmerischen Entscheidungen.

Unsere Grundsätze und Verpflichtungen im Umwelt- und Klimaschutz sind in einer Umweltrichtlinie festgehalten.

Die Herausforderung des Umwelt- und Klimaschutzes verstehen wir als Chance und Verpflichtung zugleich. Einerseits eröffnen nachhaltige Lösungen neue Möglichkeiten, Prozesse effizienter zu gestalten und positive Effekte für Mitarbeiter und Kunden zu erzielen. Andererseits sehen wir es als unsere Verantwortung, die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Klima systematisch zu steuern und kontinuierlich zu reduzieren.

Im Fokus stehen fünf zentrale Themenfelder.

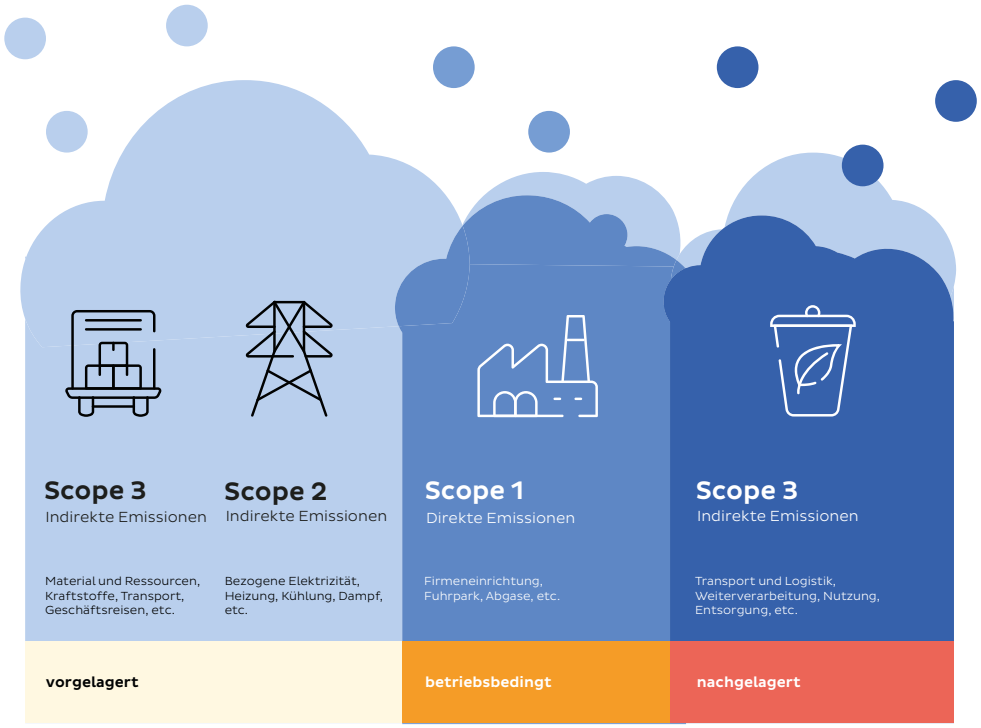
copyright 2026

Unsere Klimastrategie

Die Klimastrategie ist ein zentraler Bestandteil unseres ganzheitlichen Nachhaltigkeitsverständnisses. Sie übersetzt unsere übergeordneten Nachhaltigkeitsziele in einen strukturierten Rahmen für den Umgang mit klimabezogenen Fragestellungen und konkretisiert, wie wir diese systematisch in unsere unternehmerische Steuerung einbeziehen. Unser Anspruch ist es, unsere Umweltauswirkungen - hier insbesondere Treibhausgasemissionen - möglichst vollständig und nachvollziehbar abzubilden.

Grundlage dafür ist eine belastbare und transparente Datengrundlage. Dazu erstellen wir jährlich eine Treibhausgasbilanz (THG-Bilanz) nach dem Greenhouse Gas Protocol (GHG), einem internationalen Standard zur Messung, Bilanzierung und Berichterstattung von Treibhausgasemissionen (THG).

Im Sinne dieses Vollständigkeitsanspruchs haben wir im Berichtsjahr 2025 Bilanzgrenzen und Methodik der THG-Bilanz weiterentwickelt. In die Bilanzierung wurden erstmals auch die Unternehmenszukäufe innerhalb des Dienstleistungssegments einbezogen. Darüber hinaus haben wir die Abdeckung um Verbräuche aus vermieteten Flächen (Scope 1 und 2) sowie um zugekaufte Subdienstleistungen (Scope 3) erweitert.



copyright 2026

Langfristig zielt die Klimastrategie darauf ab, unsere Treibhausgasemissionen weitestgehend zu reduzieren. Der Fokus liegt dabei zunächst auf den Emissionen aus unserer eigenen Geschäftstätigkeit sowie aus dem Bezug von Energie (Scope 1 und 2), mit dem Ziel, diese Emissionen bis 2035 deutlich zu senken. Für die indirekten Emissionen entlang der Wertschöpfungskette (Scope 3) verfolgen wir das Ziel, diese bis 2040 schrittweise und soweit wie möglich zu verringern.
Die langfristige Zielrichtung unserer Klimastrategie wird durch Etappenziele konkretisiert. Diese dienen als Meilensteine, um Fortschritte einzuordnen, Entwicklungen zu bewerten und die Umsetzung unserer Klimastrategie schrittweise weiterzuentwickeln. Das Jahr 2030 markiert auf diesem Weg ein erstes wichtiges Etappenziel.

Was bedeutet „weitestgehend reduzieren“?

Der Begriff „weitestgehend“ beschreibt unseren Anspruch, Treibhausgasemissionen konsequent zu reduzieren – soweit dies technisch, wirtschaftlich und organisatorisch möglich ist. Gleichzeitig berücksichtigen wir, dass Emissionen nach heutigem Stand nicht in allen Bereichen vollständig vermieden werden können und Reduktionspotenziale je nach Sektor unterschiedlich ausgeprägt sind. Unsere Klimastrategie setzt daher auf schrittweise Reduktionen, realistische Etappenziele und die kontinuierliche Weiterent-wicklung von Maßnahmen.

copyright 2026

Bis dahin verfolgen wir das Ziel, die Treibhausgasemissionen der Scopes 1 und 2 bis 2030 um 30 Prozent gegenüber dem Basisjahr* zu reduzieren. Im Mittelpunkt stehen dabei der Fuhrpark sowie die Wärmeversorgung unserer Gebäude. Für diese Themenfelder arbeiten wir daran, Entwicklungspfade zu analysieren, um darauf aufbauend konkrete Zielbilder, Vorgaben und zeitliche Meilensteine definieren zu können. Auf Grundlage des Etappenziels wollen wir dann die langfristige Zielrichtung für Scope 1 und 2 bis 2035 weiter konkretisieren und mit verlässlichen sowie realistischen Reduktionszielen unterlegen.

Für die indirekten Emissionen entlang der vorgelagerten Wertschöpfungskette (Scope 3 , Kat. 1-8) haben wir uns zum Ziel gesetzt, den CO_2e-Ausstoß bis 2030 um 20 Prozent zu verringern.
Mit den Etappenzielen in Scope 3 schaffen wir zugleich eine wichtige Grundlage, um die Reduzierung der Scope-3-Emissionen systematisch einzuordnen und weiterzuentwickeln. Im Rahmen der Treibhausgasbilanz erfassen wir die vorgelagerten Emissionen entlang der Wertschöpfungskette, die über 80 Prozent der Gesamtbilanz ausmachen und daher von großer Bedeutung sind. Sie erfordern jedoch andere Steuerungsansätze als die Emissionen aus der eigenen Geschäftstätigkeit. Die konkrete Ausgestaltung der dafür notwendigen Maßnahmen befindet sich derzeit in der Erarbeitung. Auch hier dient das Etappenziel dazu, die langfristige Zielrichtung bis 2040 schrittweise zu konkretisieren und realistische Reduktionsziele zu entwickeln. Unter anderem sollen die Erfahrungen dabei helfen, unsere Einflussmöglichkeiten entlang der Wertschöpfungskette - insbesondere in den Bereichen Beschaffung und Zusammenarbeit mit Lieferanten - besser zu verstehen und bewerten zu können.
Die Klimastrategie und die Ziele gelten konzernweit für die Piepenbrock Unternehmensgruppe. Die in diesem Bericht dargestellte Treibhausgasbilanz sowie die weiteren Kennzahlen beziehen sich auf den Dienstleistungssektor. Die ausgewiesenen Emissionswerte bilden daher nicht die vollständige konzernweite Emissionsbilanz ab.

*Das bislang verwendete Basisjahr der Klimastrategie ist 2020. Aufgrund von Weiterentwicklungen der Bilanzgrenzen und der Methodik ist die Vergleichbarkeit mit 2020 eingeschränkt; eine belastbare Rekonstruktion des Jahres 2020 nach dem aktuellen Methodikstandard ist derzeit nicht möglich. Zur Verbesserung der Zeitreihendarstellung wurden Vorjahreswerte (bis einschließlich 2023) als Näherung proportional zum Umsatz auf Basis der THG-Bilanz 2025 abgeleitet und nur auf Scope-Oberkategorien ausgewiesen.

copyright 2026

Maßnahmen zur Erreichung der Etappenziele erarbeiten wir sektorspezifisch. Über den Fortschritt berichten wir transparent.

Unsere Ausgangsbasis

Der folgende Abschnitt gibt einen Überblick über die im Berichtsjahr erfassten Treibhausgasemissionen des Dienstleistungsbereichs von Piepenbrock. Die Darstellung bildet die Ausgangsbasis für die Einordnung unserer Klimastrategie und der definierten Zielsetzungen.

Im Berichtsjahr 2025 beliefen sich die gesamten Treibhausgasemissionen auf rund 65.172,07 Tonnen CO_2e (marktbasiert). Aufgrund inhaltlicher und methodischer Veränderungen innerhalb der THG-Bilanz sind Vergleiche mit früheren Berichtsständen nur eingeschränkt möglich. Hinweise zur Weiterentwicklung der THG-Bilanz und zur Vergleichbarkeit finden sich im Abschnitt „Alles auf einen Blick“.

In Scope 1 ist der Betrieb unseres Fuhrparks die größte Emissionsquelle. Darüber hinaus entstehen Emissionen durch die Wärmeversorgung unserer Gebäude. Im Jahr 2025 lagen die gesamten Emissionen im Bereich Scope 1 bei rund 11.586,93 Tonnen CO_2e, davon rund 9.620,02 Tonnen CO_2e durch mobile Verbrennung (Fuhrpark) und rund 1.966,91 Tonnen CO_2e durch stationäre Verbrennung (u. a. Wärmeversorgung). Der Fuhrpark sowie die Wärmeversorgung bilden damit zentrale Ansatzpunkte für zukünftige Reduktionsmaßnahmen, etwa durch den schrittweisen Umstieg auf alternative Antriebe, Effizienzsteigerungen und den Ausbau erneuerbarer Wärmelösungen.

In Scope 2 wird der Strombedarf, soweit durch Piepenbrock beeinflussbar, weitgehend aus erneuerbaren Energien gedeckt. Damit haben wir in diesem Bereich frühzeitig einen zentralen Hebel zur Emissionsreduktion konsequent umgesetzt und dauerhaft verankert. Emissionen fallen insbesondere noch durch den Strombezug an von uns angemieteten Flächen an. Zudem durch Übernahme bestehender Versorgungsverträge im Zuge von Unternehmenszukäufen.

* Scope 2 wird im Rahmen der THG-Bilanz marktbasiert berichtet. Ergänzend wird der standortbezogene Wert ausgewiesen (2025: 901,80 Tonnen CO_2e).

copyright 2026

Im Berichtsjahr 2025 lagen die Scope-2-Emissionen (marktbasiert) damit bei 447,84 Tonnen CO_2e.* Wo möglich, stellen wir die Stromversorgung in den Folgejahren schrittweise auf erneuerbare Energien um. In einzelnen Fällen, insbesondere als Mieter in Fremdobjekten, ist unser Einfluss darauf eingeschränkt.

Neben der Betrachtung der absoluten Emissionen nutzen wir die Emissionsintensität als wichtige Steuerungskennzahl. Sie setzt die Treibhausgasemissionen in Relation zum Umsatz und ermöglicht eine Einordnung der Entwicklung unabhängig vom Unternehmenswachstum. Im Berichtsjahr 2025 lag die Emissionsintensität in Scope 1 und 2 bei 13,01 Tonnen CO_2e pro 1 Million Euro Umsatz (marktbasiert), mit Einbezug von Scope 3 bei 70,48 CO_2e pro 1 Million Euro Umsatz (marktbasiert).

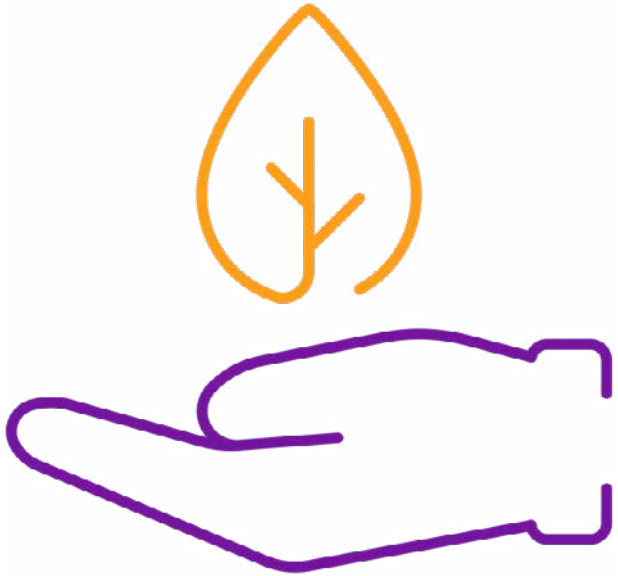
Die indirekten Emissionen entlang der vorgelagerten Wertschöpfungskette (Scope 3) sind für die Gesamtbetrachtung der Treibhausgasemissionen von hoher Bedeutung und machen den überwiegenden Anteil der Gesamtemissionen aus (2025: 53.137,30 Tonnen CO_2e /81,53 Prozent). Sie entstehen insbesondere durch eingekaufte Waren und Dienstleistungen, einschließlich zugekaufter Subdienstleistungen (41,91 Prozent) sowie durch den Pendelverkehr unserer Beschäftigten (31,74 Prozent). Diese Emissionen liegen zu einem wesentlichen Teil außerhalb unserer direkten operativen Steuerung und erfordern daher andere Ansätze als die Emissionen aus der eigenen Geschäftstätigkeit. Aufgrund ihres hohen Anteils tragen wir hierbei jedoch besondere Verantwortung und arbeiten wir im Rahmen unserer Klimastrategie daran, zentrale Einflussbereiche entlang der Wertschöpfungskette zu analysieren und geeignete Maßnahmen zu entwickeln. Derzeitige Maßnehmen fokussieren

copyright 2026

sich insbesondere auf unsere Beschaffung, klare Anforderungen an Lieferanten und die Zusammenarbeit mit Subdienstleistern.

Eine detaillierte quantitative Darstellung der Scope-3-Emissionen finden Sie im Abschnitt „Alles auf einen Blick“.

Die dargestellten Ergebnisse zeigen, wo die wesentlichen Emissionsschwerpunkte liegen und bilden eine wesentliche Grundlage für die weitere Einordnung unserer Klimastrategie. Sie dienen dazu, relevante Handlungsfelder zu identifizieren und Zielsetzungen und Maßnahmen systematisch weiterzuentwickeln. Die folgenden Kapitel zeigen Ansätze und Maßnahmen zur Konkretisierung unserer Umwelt- und Klimastrategie – sowohl innerhalb unseres eigenen Unternehmens als auch in der Ausgestaltung unserer Dienstleistungen.



copyright 2026

Lösungen im Unternehmen

Als Dienstleistungsunternehmen entstehen Umweltauswirkungen in unterschiedlichen Handlungsfeldern – etwa durch den Betrieb unserer Gebäude, die Mobilität, die Beschaffung von Materialien und Geräten sowie den Umgang mit Wasser und Abfällen. Im Rahmen unserer Umwelt- und Klimastrategie setzen wir daher an verschiedenen Stellschrauben an, um ökologische Auswirkungen systematisch zu berücksichtigen. Ziel ist es, unsere Prozesse langfristig stärker an Umwelt- und Ressourcenaspekten auszurichten.

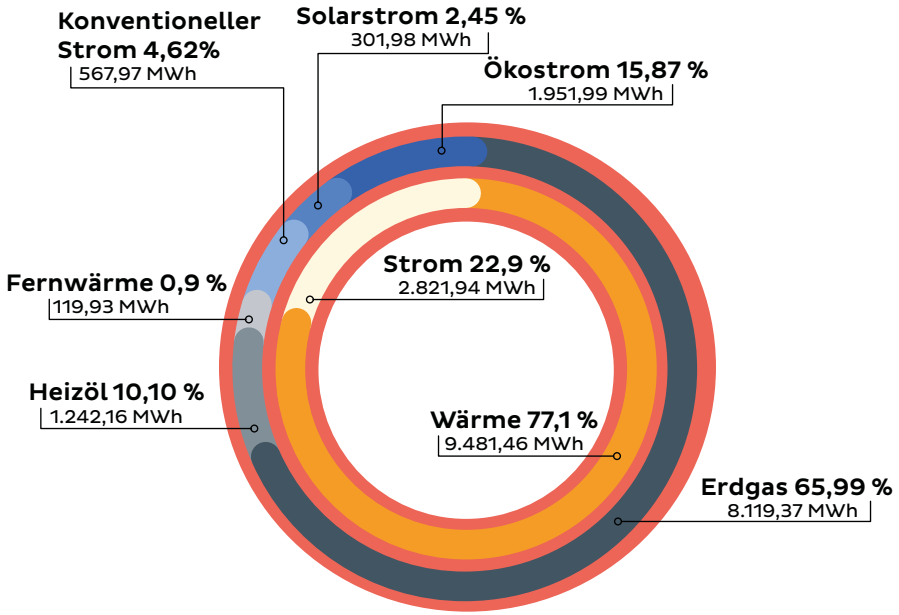
Der nachfolgende Abschnitt zeigt, in welchen Bereichen bereits konkrete Maßnahmen umgesetzt wurden und wo wir die Weiterentwicklung unserer internen Strukturen und Abläufe vorantreiben.

Immobilien- und Energiemanagement [GRI 102-6, 103-1, 103-2]]

Unsere Immobilien spielen eine zentrale Rolle in der Weiterentwicklung unserer Umwelt- und Klimastrategie. Insbesondere der Energieverbrauch und die Art der Wärmeversorgung unserer Gebäude stellen wesentliche Ansatzpunkte innerhalb unserer eigenen Geschäftstätigkeit dar. Im Berichtsjahr 2025 lag der Gesamtenergieverbrauch des Unternehmens bei 12.303,40 Megawattstunden (MWh). Im Sinne der Vollständigkeit haben wir 2025 auch von uns vermietete Flächen in die Energiebilanz einbezogen, bei denen wir als Vermieter die operative Kontrolle über die Energieversorgung haben. Dadurch erhöht sich der ausgewiesene Energieverbrauch. Die Vorjahreswerte wurden zur Vergleichbarkeit entsprechend aktualisiert.

copyright 2026

Im Berichtsjahr entfielen rund 22,9 Prozent des Energieverbrauchs auf Strom (2.821,93 MWh) und 77,1 Prozent auf Wärme (Erdgas, Heizöl und Fernwärme; 9.481,46 MWh). 81,68 Prozent des Gesamtenergieverbrauchs wurden durch fossile Energieträger gedeckt, 18,32 Prozent waren erneuerbar.



Energiemix im Jahr 2025

Im Bereich Strom haben wir bereits zentrale Maßnahmen ergriffen, um unsere Umweltauswirkungen zu reduzieren. Rund 80 Prozent unserer Standorte im Dienstleistungssektor werden mit Strom aus erneuerbaren Quellen versorgt. Die verbleibenden 20 Prozent entfallen auf gemietete Flächen, bei denen wir keinen oder nur begrenzten Einfluss auf die Stromversorgung haben, sowie auf neu in den Konzern integrierte Gesellschaften, bei denen aufgrund bestehender Verträge eine Umstellung auf Ökostrom noch nicht erfolgt ist. Wir arbeiten daran, auch an diesen Standorten schrittweise auf Ökostrom umzustellen und den Anteil weiter zu erhöhen. Neben dem Bezug von Ökostrom setzen wir auf eigene Erzeugungskapazitäten.

copyright 2026

Im Dienstleistungsbereich von Piepenbrock befinden sich zwei Photovoltaikanlagen an den Standorten Osnabrück und Laatzen.

Diese erzeugten im Jahr 2025 insgesamt 736 MWh Strom. Ein Teil des erzeugten Stroms wird direkt vor Ort genutzt (302 MWh), überschüssige Mengen werden in das öffentliche Stromnetz eingespeist (429 MWh). Eine weitere Photovoltaikanlage ist an unserem Standort in Berlin in Planung.

Anders stellt sich die Situation im Bereich der Wärmeversorgung dar. Diese basiert derzeit noch überwiegend auf fossilen Energieträgern wie Heizöl oder Erdgas und bildet damit einen zentralen Hebel für die weitere Reduktion von direkten Emissionen. Vor diesem Hintergrund arbeiten wir an alternativen, klimafreundlicheren Wärmelösungen für Standorte in unserem Eigentum. Hierzu analysieren wir zunächst die jeweiligen technischen Voraussetzungen – etwa Gebäudestruktur, bestehende Heizsysteme und energetische Anforderungen – ebenso wie wirtschaftliche und betriebliche Rahmenbedingungen. Im Rahmen der geplanten Bauprojekte werden unter anderem Heizungsanlagen erneuert, weitere standortspezifische Machtbarkeitsanalysen durchgeführt sowie Konzepte zur zukünftigen Wärmeversorgung konkretisiert und weiterentwickelt. Ziel ist es, geeignete Einsatzmöglichkeiten zu identifizieren und darauf aufbauend fundierte Entscheidungen für die schrittweise Weiterentwicklung einer emissionsärmeren Wärmeversorgung zu treffen.

Ergänzend arbeiten wir an der schrittweisen Verbesserung der Energieeffizienz unserer Gebäude. Dazu zählen energetische Sanierungsmaßnahmen wie der Einbau wärmegedämmter Fenster, der Einsatz energieeffizienter LED-Beleuchtung sowie die Optimierung der Gebäudetechnik. Diese Maßnahmen sollen langfristig dazu beitragen, die Energieverbräuche für Beheizung, Kühlung und Beleuch-

copyright 2026

tung sowie den Ressourcenaufwand für den Gebäudebetrieb senken. Zudem trägt die Begrünung von Flachdächern, unter anderem am Standort Osnabrück, zur Verbesserung der Wärmedämmung und zur Regenwasserrückhaltung bei.

Mobilität [GRI 102-5, 102-7]

Mobilität ist ein zentraler Bestandteil unserer Dienstleistungen. Personal und Materialien müssen flexibel, effizient und zuverlässig zwischen Einsatzorten bewegt werden. Gleichzeitig stellt unser Fuhrpark mit rund 2.447 Fahrzeugen einen wesentlichen Umwelt- und Emissionsfaktor innerhalb unserer eigenen Geschäftstätigkeit dar und ist damit ein zentraler Ansatzpunkt im Rahmen unserer Umwelt- und Klimastrategie.

Im Fokus steht daher die Weiterentwicklung unserer Mobilitätsstrukturen mit dem Ziel, unsere Mobilität perspektivisch emissionsärmer auszurichten. Die Umstellung unserer Mobilität erfordert dabei eine gezielte Vorbereitung und orientiert sich an technischen Entwicklungen, wirtschaftlicher Tragfähigkeit sowie den Anforderungen unserer Dienstleistungen.

Zum Berichtsjahr 2025 umfasste der Fuhrpark neben konventionellen Fahrzeugen 11 Elektro- und 66 Hybridfahrzeuge sowie ein Fahrzeug mit Wasserstoffantrieb. Diese machen damit noch einen vergleichsweisen kleinen Anteil am Gesamtbestand aus, liefern jedoch wichtige praktische Erkenntnisse für die weitere Ausgestaltung unserer Mobilitätsstrategie. Mit 22 errichteten Ladesäulen an unserer Zentrale in Osnabrück schaffen wir gleichzeitig eine entsprechende Infrastruktur als zentrale Voraussetzung für den weiteren Ausbau alternativer Antriebe. Der Betrieb erfolgt ausschließlich mit Ökostrom.

copyright 2026

Kennzahl	Wert
Fahrzeuge gesamt	2.447
Fahrleistung gesamt	46.155.907,94 km
Emissionen gesamt	9.620,02 t CO_2e
Emissionsintensität	208,42 g CO_2e/km

Fuhrpark - Überblick und Emissionen

Kategorie	Unterkategorie	Anzahl	Anteil/Wert
Fahrzeugarten	PKW	1.352	55,25 %
	Transporter (< 3,5 t)	929	37,96 %
	LKW (> 3,5 t)	11	0,45 %
	Kommunalfahrzeuge	155	6,33 %
Antriebsarten	Diesel	2.217	90,60 %
	Benzin	153	6,25 %
	Plug-in-Hybrid	66	2,70 %
	Elektro / Wasserstoff	11	0,45 %
Verbrauch	Verbrenner (PKW/Transporter/LKW)	-	7,15 l / 100 km
	Elektro (PKW/Transporter/LKW)	-	22,37 kWh / 100 km
	Kommunalfahrzeuge	-	68,76 l / 100 km

Struktur des Fuhrparks

Neben dem Fuhrpark berücksichtigen wir im Rahmen unseres Mobilitätsansatzes auch das Pendelverhalten unserer Beschäftigten sowie Geschäftsreisen. Bundesweit bieten wir unseren Beschäftigten die Möglichkeit des Fahrrad-Leasings. Zum Stand Ende 2025 waren 536 Leasingverträge aktiv. Geschäftsreisen werden, wo möglich, durch den verstärkten Einsatz von Telefon- und Videokonferenzen reduziert. Für unvermeidbare Reisen bevorzugen wir umweltfreundlichere Verkehrsmittel wie die Bahn. Im Berichtsjahr wurden im Rahmen von Geschäftsreisen rund 111.604 km mit der Bahn zurückgelegt und damit Kurzstreckenflüge sowie Pkw-Fahrten teilweise ersetzt.

copyright 2026

Wasser und Abfall [GRI 303-1, 303-3, 306-1, 306-2, 306-3]

Der bewusste Umgang mit Wasser und Abfällen ist ein zentraler Bestandteil unserer unternehmensinternen Umweltmaßnahmen. Im Fokus stehen dabei die Verbräuche und Stoffströme an eigenen Standorten sowie damit verbundene interne Prozesse und technische Ausstattungen, auf die wir unmittelbar Einfluss nehmen können.

Der Wasserverbrauch an unseren eigenen Standorten entsteht insbesondere durch die Nutzung von Sanitäranlagen sowie durch betriebliche Abläufe in Verwaltung und Technik. Um den Wasserverbrauch gezielt zu reduzieren, setzen wir an ausgewählten Standorten auf moderne, wassersparende Sanitärtechnik. So kommen unter anderem Armaturen der Marke Dyson Wash+Dry zum Einsatz, die bereits in unserer Unternehmenszentrale sowie an den Standorten Osnabrück und Hanau installiert sind. Weitere Standorte sollen folgen. Die Armaturen verfügen laut Hersteller über eine deutlich reduzierte Durchflussmenge von 1,9 Litern pro Minute (0,032 l/s). Zum Vergleich: Herkömmliche Armaturen weisen häufig einen Durchfluss von rund 9 Litern pro Minute (0,15 l/s) auf. Durch den Einsatz dieser Technik lässt sich einerseits der Wasserverbrauch bei der Händewäsche spürbar senken, gleichzeitig entfällt auch der Bedarf an Papierhandtüchern, wodurch zusätzlich Ressourcen eingespart und Abfallmengen reduziert werden. Ergänzend sensibilisieren wir unsere Mitarbeiter durch Schulungen und Informationen für einen bewussten Umgang mit der Ressource Wasser im Arbeitsalltag.

Im Jahr 2025 belief sich der Wasserverbrauch an unseren eigenen Standorten insgesamt auf 18.796,35 m^3 Trinkwasser. Da wassernutzende Dienstleistungen überwiegend bei unseren Kunden erbracht werden, sind diese Verbräuche hier nicht enthalten.

Neben dem Umgang mit Wasser spielt das Abfallmanagement eine zentrale Rolle im verantwortungsvollen Ressourceneinsatz. Ziel ist es, Abfallmengen soweit möglich zu reduzieren, Abfälle konsequent zu trennen und Stoffkreisläufe systematisch zu berücksichtigen. Wo eine vollständige Vermeidung nicht möglich ist, setzen wir auf eine fachgerechte Verwertung der anfallenden Abfälle. Dabei optimieren wir interne Prozesse, reduzieren den Einsatz von Einwegmaterialien und berücksichtigen bei der Aus-

copyright 2026

wahl von Produkten und Materialien Aspekte wie Langlebigkeit, Wiederverwendbarkeit und Recyclingfähigkeit.

Zur Verbesserung der Datengrundlage erfassen wir für insgesamt 10 Standorte systematisch Abfallmengen und -arten und rechnen die gewonnenen Daten auf das Unternehmen hoch. Auf dieser Grundlage lag die Gesamt-Abfallmenge im Jahr 2025 bei 300,81 Tonnen. Die Daten dienen dazu, Abfallströme besser zu verstehen und perspektivisch gezielt Maßnahmen zur Reduzierung, Trennung und Verwertung von Abfällen weiterzuentwickeln.

Ausrichtung der Beschaffung und des Materialeinsatzes [GRI 301-1, 301-2]

Die Beschaffung von Produkten, Materialien und Dienstleistungen ist ein wesentlicher Faktor für die Qualität unserer Dienstleistungen und zugleich ein maßgeblicher Einflussfaktor für die Umweltwirkungen unserer Geschäftstätigkeit (2025: 27.313,65 Tonnen CO_2e / 41,91 Prozent der Gesamt-Emissionen). Vor diesem Hintergrund richten wir unsere Beschaffungsprozesse schrittweise stärker an Umwelt- und Nachhaltigkeitsaspekten aus und entwickeln unsere Einfluss-

Aus der Praxis - Umgang mit Altgeräten

Ein Beispiel hierfür ist der Umgang mit ausgedienten Elektrogeräten. Innerhalb des Unternehmens werden zahlreiche mobile Endgeräte eingesetzt, die regelmäßig ersetzt werden müssen. In Zusammenarbeit mit einem spezialisierten Dienstleister stellen wir sicher, dass diese Geräte entweder professionell aufbereitet oder fachgerecht recycelt werden. Im Jahr 2025 wurden laut Auskunft des Dienstleisters 723 mobile Endgeräte gesammelt und einer nachhaltigen Verwertung zugeführt. Davon konnten 191 Geräte zur Wiederverwendung aufbereitet werden. 532 der Geräte wurden recycelt, d.h. einzelne Rohstoffe wie Gold, Silber und Kupfer wurden gezielt entnommen und in den Materialkreislauf zurückgeführt.

copyright 2026

möglichkeiten entlang der Lieferkette gezielt weiter. Wir stehen dazu in engem Austausch mit unseren Lieferanten.

Ein besonderer Fokus liegt auf Materialien und Produkten, die im Rahmen unserer Dienstleistungen regelmäßig und in großen Mengen eingesetzt werden – dazu gehören insbesondere Reinigungschemie, Hygienepapiere, Abfallsäcke, Reinigungstextilien, Reinigungsgeräte und -equipment sowie Arbeitsschutzausrüstung. Gerade in diesen Bereichen bestehen relevante Hebel zur Reduzierung von Umweltwirkungen und zur Stärkung zirkulärer Materialströme.

Für diese Materialien und Produkte berücksichtigen wir zunehmend Kriterien wie Materialzusammensetzung, Umweltwirkungen und Recyclingfähigkeit. Dabei orientieren wir uns unter anderem an anerkannten Umweltlabels wie dem EU Ecolabel und dem Blauen Engel. Im Jahr 2025 verfügten rund 43,58 Prozent dieser Produkte über ein entsprechendes Nachhaltigkeitslabel (bezogen auf das Beschaffungsgewicht *).** Gegenüber dem Vorjahr (36,57 Prozent) konnte der Wert damit um 7 Prozentpunkte gesteigert werden. Diese Entwicklung ist maßgeblich auf unsere Maßnahmen im Bereich der Reinigungschemie zurückzuführen.

Die Umstellung auf die nach EU-Ecolabel zertifizierten Reinigungsprodukte der Ecoplan-Serie wurde 2025 weiter konsequent vorangetrieben. Die Produkte werden durch unser Tochterunternehmen Planol entwickelt und produziert. Mit dem EU Ecolabel erfüllen die Produkte nachweislich streng definierte Anforderungen an ökologische und gesundheitliche Kriterien über den Lebenszyklus hinweg – von der Rohstoffgewinnung bis zur Entsorgung. Dazu zählen unter anderem biologisch abbaubare Inhaltsstoffe, der Verzicht auf bestimmte gesundheits- und umweltgefährdende Chemikalien und auf Mikroplastik sowie Anforderungen an eine ressourcenschonende Anwendung, beispiels-

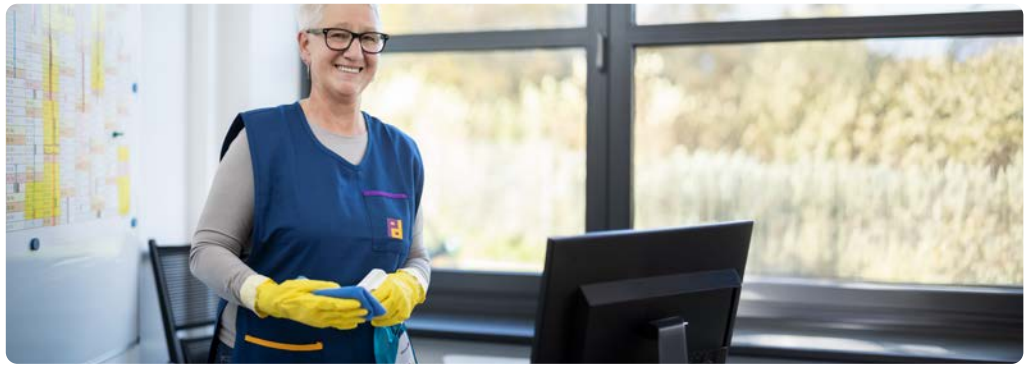
*Das der Berechnung zugrundeliegende Beschaffungsvolumen der genannten Warengruppen lag 2025 bei ca. 3.132,20 Tonnen (Einkaufswert: 12.206.910 Euro; entspricht rund einem Drittel der gesamten Materialaufwendungen im Jahr 2025), davon entfielen 1.451,37 Tonnen auf Produkte mit Nachhaltigkeitslabel.

** Die Auswertung basiert auf dem „ingreen Dashboard“ unseres Hauptlieferanten igefa für das Berichtsjahr 2025. Über die igefa wird ein überwiegender Teil der entsprechenden Produkte beschafft. Ein Teil der Produkte wird ergänzend auch über weitere Lieferanten bezogen, für die derzeit keine vergleichbaren Auswertungen zu Nachhaltigkeitsaspekten vorliegen. Die dargestellten Werte bilden daher einen Großteil ab, jedoch nicht die Gesamtheit der beschafften Produkte.

copyright 2026

weise im Hinblick auf den Einsatz von Wasser und Energie. Im Zuge der Umstellung wurde auch die Verpackung der eingesetzten Reinigungsprodukte weiterentwickelt. Der Flaschenkörper der Ecoplan-Produkte besteht heute aus 100 Prozent recyceltem Post-Consumer-Polyethylen (PCR). Verschluss und Etikett bestehen weiterhin aus konventionellen Materialien und sind bislang nicht Bestandteil dieser Umstellung. Das eingesetzte Material stammt aus aufbereiteten Kunststoffabfällen und trägt dazu bei, den Bedarf an Primärrohstoffen zu reduzieren und Materialkreisläufe zu stärken. Der CO_2-Fußabdruck der Flaschengebinde konnte damit im Vergleich zu Neuware um rund 42 Prozent verringert werden.*

Zielsetzungen und Fortschritt: Die Umstellung auf umweltzertifizierte Reinigungschemie ist ein zentraler Baustein unserer nachhaltigen Beschaffungsstrategie. Insbesondere neue Aufträge und Ausschreibungen berücksichtigen diese Anforderungen zunehmend systematisch, wodurch sich der Anteil zertifizierter Produkte im Beschaffungsvolumen schrittweise erhöht. Als interne Steuerungskennzahl betrachten wir den Anteil umweltzertifizierter Produkte am Einkaufsvolumen der Reinigungschemie. Im Jahr 2025 lag dieser Anteil im Jahresdurchschnitt bei 14,2 Prozent . Im Verlauf des Jahres konnte der Anteil jedoch deutlich gesteigert werden und erreichte im Dezember bereits rund 25 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr konnte der Wert damit bereits erheblich gesteigert werden (2024: 6 Prozent). Bis Ende 2026 soll der Anteil umweltfreundlicher Reinigungsprodukte mindestens 30 Prozent der eingesetzten Reinigungschemie betragen; bis 2030 ist eine Steigerung auf 50 Prozent vorgesehen.



* Grundlage ist ein Vergleich des Product Carbon Footprint (PCF) von Flaschengebinden aus Neuware und aus Post-Consumer-Rezyklat, durchgeführt von der natureOffice GmbH.

copyright 2026

Den Einsatz von Rezyklaten berücksichtigen wir nicht nur in den Flaschengebinden der Reinigungschemie, sondern auch bei weiteren Materialien und Ausstattungskomponenten. Relevant ist dies unter anderem für Reinigungswagen

und Abfallsäcke. Bei den von uns eingesetzten Reinigungswagen bestehen zentrale Kunststoffkomponenten wie Eimer, Boxen und Schalen zu mindestens 70 Prozent aus recyceltem Kunststoff. In vielen Fällen liegt der Rezyklatanteil laut Hersteller der Komponenten sogar darüber (80–95 Prozent). Auf Basis unserer Beschaffungsdaten kommen entsprechende Komponenten in rund 75 Prozent der seit 2023 bezogenen Reinigungswagen zum Einsatz. In der Warengruppe Abfallsäcke verfügten im Berichtsjahr 2025 nachgewiesen rund 67 Prozent der eingesetzten Produkte (rund 388 Tonnen) über einen Rezyklatanteil von mindestens 80 Prozent. Wir arbeiten daran, den Ressourcenverbrauch und damit verbundene Umweltauswirkungen weiter zu verringern . Konkrete Maßnahmen wollen wir in den nächsten Jahren vorantreiben.

Auch im Bereich unserer Reinigungstextilien verfolgen wir Ansätze, um Umweltauswirkungen zu reduzieren. Zu unseren Maßnahmen gehört unter anderem der Einsatz von Reinigungstüchern aus aufbereiteten Alttextilien. Im Jahr 2025 entfielen fast ein Drittel (29,70 Prozent) der insgesamt bezogenen Reinigungstücher (ohne Hygienepapiere, nach Stückzahl) auf Trikotware aus recycelter Textilware, die beispielsweise aus T-Shirts, Sweatshirts oder ähnlichen Textilien hergestellt wird. Die Materialien werden gemäß den geltenden Qualitätsanforderungen aufbereitet und für den professionellen Einsatz zugeschnitten. Durch die stoffliche Weiterverwertung werden textile Reststoffe in einen zusätzlichen Nutzungskreislauf überführt und Primärrohstoffe ersetzt.

copyright 2026

Darüber hinaus prüfen wir weitere unterschiedliche Materialansätze, um den Einsatz von Primärrohstoffen zu reduzieren. Dazu gehören sowohl Produkte aus nachwachsenden Rohstoffen als auch Reinigungstextilien mit Rezyklatanteilen in synthetischen Fasern. So testen wir beispielsweise Reinigungstücher, die zu 70 Prozent aus Holzzellulose und zu 30 Prozent aus Baumwolle bestehen und damit vollständig plastikfrei sind sowie synthetische Mikrofasertücher und Wischbezüge mit Rezyklatanteilen von etwa 40 bis 80 Prozent. Ziel dieser Tests ist es, geeignete Produkte zu identifizieren, die sowohl ökologische Vorteile bieten als auch den Anforderungen an Haltbarkeit und Reinigungsleistung im professionellen Einsatz entsprechen.

Die umweltbezogene Weiterentwicklung unserer Beschaffung ist ein fortlaufender Entwicklungsprozess. Derzeit analysieren wir bestehende Beschaffungsstrukturen, identifizieren weitere relevante Warengruppen und konkretisieren Kriterien für eine umweltorientierte Beschaffung.

Die gewonnenen Erkenntnisse sollen dazu beitragen, den Materialeinsatz künftig bewusster zu steuern und die Weiterentwicklung unserer Umwelt- und Klimastrategie – insbesondere im Hinblick auf die Reduktion von Umweltwirkungen und Emissionen – fachlich zu unterstützen.

copyright 2026

Lösungen für unsere Kunden

[GRI 3-3]

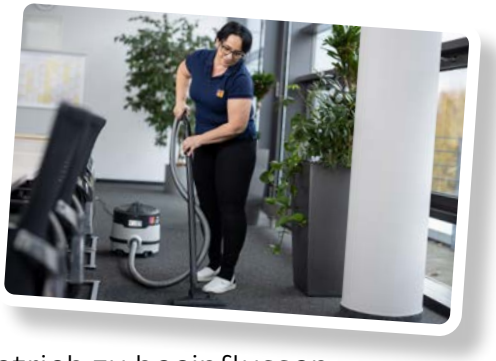
Nachhaltigkeits- und Klimaschutzaspekte gewinnen auch für unsere Kunden zunehmend an Bedeutung – sowohl im operativen Gebäudebetrieb als auch im Rahmen regulatorischer Anforderungen, ESG-Zielsetzungen und wachsender Transparenzanforderungen. Als Dienstleistungsunternehmen unterstützen wir unsere Kunden dabei, Umwelt- und Klimathemen im laufenden Betrieb systematisch zu berücksichtigen und in der Praxis umsetzbare Lösungen zu realisieren.

Unsere Leistungen setzen dabei auf unternehmensweit entwickelte Standards, Konzepte und Produkte auf, die wir im eigenen Betrieb erproben und kontinuierlich weiterentwickeln. Ziel ist es, Umweltwirkungen dort zu reduzieren, wo wir im Rahmen der jeweiligen Dienstleistung direkten Einfluss haben – etwa durch den Einsatz geeigneter Reinigungschemie, ressourceneffizienter Verfahren, optimierter Technik oder angepasster Abläufe vor Ort.

Im Mittelpunkt stehen Lösungen, die sich im täglichen Betrieb bewährt haben und sich in bestehende Prozesse unserer Kunden integrieren lassen. Dabei orientieren wir uns an anerkannten Umweltstandards, gesetzlichen Vorgaben sowie an den individuellen Anforderungen und Rahmenbedingungen der jeweiligen Objekte und Dienstleistungen.

Die folgenden Beispiele zeigen, wie wir Umwelt- und Klimaschutzaspekte in unseren Dienstleistungen konkret umsetzen. Sie verdeutlichen, welche Ansatzpunkte sich in Bereichen wie Gebäudereinigung, technischen Dienstleistungen, Grünanlagenpflege, Winterdienst und weiteren Leistungsfeldern ergeben.

copyright 2026



Gebäudereinigung

In der Gebäudereinigung bestehen vielfältige Ansatzpunkte, Umweltwirkungen im laufenden Betrieb zu beeinflussen. Als Dienstleister haben wir insbesondere dort Einfluss, wo Reinigungschemie, Verfahren, Geräte und Arbeitsabläufe gezielt aufeinander abgestimmt werden. Ziel ist es, Reinigungsleistungen ressourcenschonend, effizient und gleichbleibend qualitativ hochwertig zu erbringen.

Ein zentraler Hebel für umweltbezogene Verbesserungen im Reinigungsprozess ist der Einsatz umweltzertifizierter Reinigungschemie. In unseren Kundenobjekten kommen daher zunehmend Produkte mit anerkannten Umweltlabels zum Einsatz, insbesondere Reinigungsprodukte der

Vom Plan zur Praxis: Umweltzertifizierte Reinigungschemie im Einsatz

Mit der EU-Ecolabel-zertifizierten Ecoplan-Serie lässt sich konventionelle Reinigungschemie in vielen Anwendungsbereichen der Gebäudereinigung weitgehend ersetzen. Dies zeigt das Praxisbeispiel aus der Zusammenarbeit mit einem international tätigen Kunden im Einzelhandelssegment. Aufgrund seines ausgeprägten Nachhaltigkeitsverständnisses wurden bereits zu Beginn der Zusammenarbeit klare Anforderungen an den verantwortungsvollen Umgang mit eingesetzten Produkten sowie an den Einsatz umweltverträglicher Reinigungschemie formuliert.
Mit der Ecoplan-Serie werden künftig rund 4.000 Liter konventioneller Reinigungschemie durch die umweltzertifizierten Alternativen der Ecoplan-Serie ersetzt. Damit konnten wir eine geeignete Lösung umsetzen, mit der die Reinigungsleistung umweltverträglich, wirtschaftlich und ohne Qualitätsverluste erbracht werden kann.

copyright 2026

nach dem EU-Ecolabel zertifizierten Ecoplan-Serie. Diese erfüllen streng definierte Anforderungen an Inhaltsstoffe, Umweltverträglichkeit und Ressourcennutzung und werden über den gesamten Produktlebenszyklus hinweg geprüft. Entscheidend für die Anwendbarkeit dieser Produkte bilden die Leistungsfähigkeit im täglichen Betrieb und die Wirtschaftlichkeit.

Durch die hauseigene Entwicklung und Produktion können wir Kosten optimieren und ökologische Anforderungen mit wirtschaftlicher Tragfähigkeit zu verbinden. Hinsichtlich der Leistungsfähigkeit werden die Produkte der Ecoplan-Serie systematisch mit kategoriegleichen Referenzprodukten verglichen. Sowohl die durchgeführten Prüfungen als auch die Rückmeldungen aus dem operativen Einsatz bestätigen eine gleichwertige, in vielen Fällen sogar höhere Reinigungsleistung. Für unsere Kunden bedeutet dies, dass umweltzertifizierte Reinigungschemie eingesetzt werden kann, ohne Kompromisse bei Qualität, Hygiene oder Wirtschaftlichkeit eingehen zu müssen. Gleichzeitig unterstützen die Produkte dabei, Umwelt- und Gesundheitsanforderungen im Gebäudebetrieb nachvollziehbar zu erfüllen.

Ergänzend zur Auswahl der Reinigungschemie spielen Reinigungssysteme und -verfahren eine zentrale Rolle, um Umweltaspekte im laufenden Betrieb systematisch zu berücksichtigen. Durch den Einsatz von modernen Maschinen und abgestimmten Verfahren steuern wir den Einsatz von Ressourcen prozessbezogen (z. B. über Verfahrensvorgaben und definierte Einstellungen). Insbesondere Scheuersaugmaschinen ermöglichen eine kontrollierte und gleichmäßige Wasserabgabe; dadurch kann – abhängig von Objekt, Bodenbelag und Verschmutzungsgrad – der Wasser- und Reinigungsmittelbedarf gegenüber manuellen Nassreinigungsverfahren reduziert werden. Teilweise verfügen die Maschinen auch über Dosierfunktionen, um Reinigungsmittel passend zum jeweiligen Einsatz zu dosieren und eine gleichbleibende Anwendung zu unterstützen. In geeigneten Anwendungsbereichen setzen wir auf chemiereduzierte oder chemiefreie Verfahren, etwa bei der Trocken- oder mechanischen Reinigung.

Die Auswahl der eingesetzten Systeme und Verfahren erfolgt objektspezifisch und in enger Abstimmung mit den Anforderungen unserer Kunden. Reinigungspläne, Arbeitsabläufe und technische Ausstattung werden so aufein-

copyright 2026

ander abgestimmt, dass Umweltaspekte systematisch berücksichtigt werden, ohne Abstriche bei Reinigungsqualität, Hygieneanforderungen oder Arbeitssicherheit zu machen.

Einen wesentlichen Erfolgsfaktor für umwelt- und ressourcenschonende Reinigungsprozesse stellt die fachgerechte Anwendung der eingesetzten Produkte, Systeme und Verfahren dar. Umweltwirkungen lassen sich nur dann wirksam reduzieren, wenn Reinigungsprozesse korrekt umgesetzt und Mitarbeiter entsprechend qualifiziert sind.

Vor diesem Hintergrund legen wir großen Wert auf Schulung und Sensibilisierung unserer Beschäftigten. Eine zentrale Rolle spielt dabei das Piepenbrock Technologiezentrum (PTZ) in Osnabrück, in dem praxisnahe Schulungen, Tests und Trainings zu Reinigungschemie, Verfahren und Geräten durchgeführt werden. Hier vermitteln wir unter anderem den sachgerechten Einsatz umweltzertifizierter Reinigungsprodukte, den Umgang mit Dosiersystemen sowie die Anwendung ressourcenschonender Reinigungsverfahren. Durch diese systematische Qualifizierung stellen wir sicher, dass Umwelt- und Klimaschutzmaßnahmen nicht nur konzeptionell vorgesehen sind, sondern im Arbeitsalltag zuverlässig und wirksam umgesetzt werden. Gleichzeitig stärkt dies die Prozesssicherheit, die Reinigungsqualität und die Akzeptanz neuer Lösungen bei den Beschäftigten.

Technische Dienstleistungen

Im Rahmen unserer technischen Dienstleistungen unterstützen wir unsere Kunden bei der bedarfsgerechten Bewirtschaftung ihrer Gebäude und technischen Anlagen. Ziel ist es, den Anlagenbetrieb systematisch zu überwachen, Betriebszeiten und Einstellungen zu optimieren und die Funktionsfähigkeit der Gebäudetechnik langfristig sicherzustellen. Durch eine strukturierte Wartung und Steuerung tragen wir dazu bei, unnötige Energieverbräuche zu vermeiden und technische Anlagen im vorgesehenen Betriebsrahmen zu halten.

Einen wesentlichen Ansatzpunkt bildet die Optimierung von Heizungs-, Lüftungs- und

copyright 2026

Klimaanlagen (HLK). Gemeinsam mit unseren Kunden prüfen wir den Einsatz intelligenter Sensorik und Steuerungssysteme, beispielsweise zur temperatur- und nutzungsabhängigen Regelung von Heiz- und Kühlsystemen oder zur automatisierten Fensterüberwachung. Dadurch lassen sich Energieverbräuche reduzieren, ohne den Nutzerkomfort einzuschränken.

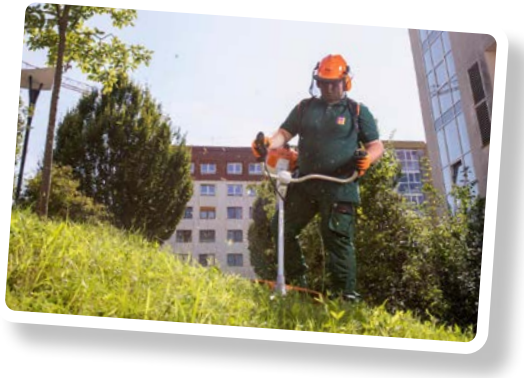
Regelmäßige technische Prüfungen und Energieaudits helfen dabei, Einsparpotenziale systematisch zu identifizieren und technische Maßnahmen gemeinsam mit den Kunden weiterzuentwickeln. Auf diese Weise sollen unsere technischen Dienstleistungen dazu beitragen, den Energieeinsatz in Gebäuden zu senken und den Anlagenbetrieb langfristig zu optimieren.

Ergänzend setzen wir in der Durchführung auf digitale Prozesse im technischen Gebäudemanagement. Wartungs-, Prüf- und Leistungsdokumentationen werden zunehmend digital erfasst, wodurch der Papierverbrauch reduziert wird.

Grün- und Außenanlagenpflege

Auch im Bereich der Grün- und Außenanlagenpflege verfolgen wir verschiedene Ansätze, um Umweltaspekte stärker zu berücksichtigen und Pflegeprozesse ressourcenschonend auszurichten. Unsere Leistungen zielen darauf ab, Außenanlagen funktional zu erhalten und gleichzeitig ökologische Aspekte bei der Planung und Durchführung der Pflege zu berücksichtigen.

Ein zentraler Fokus liegt auf einer standortgerechten und ressourcenschonenden Pflege. Dazu gehört unter anderem der Einsatz angepasster Pflegekonzepte, die auf den tatsächlichen Bedarf der jeweiligen Flächen abgestimmt sind. Der Einsatz chemischer Pflanzenschutzmittel wird wo immer möglich vermieden oder auf ein notwendiges Minimum reduziert. Stattdessen kommen mechanische oder



copyright 2026

alternative Pflegeverfahren zum Einsatz. Für Pflege- und Transportarbeiten prüfen wir zudem den Einsatz emissionsärmerer Geräte und Maschinen. Dazu kommen verstärkt auch elektrisch angetriebene Geräte und Maschinen zum Einsatz.

Auf diese Weise verbinden wir die funktionalen Anforderungen an gepflegte Außenanlagen mit einem verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen und Umweltaspekten.

Winterdienst

Im Winterdienst stehen Sicherheit, Funktionsfähigkeit und Umweltschutz in einem besonderen Spannungsverhältnis. Ziel unserer Leistungen ist es, Verkehrs- und Bewegungsflächen zuverlässig zu sichern und gleichzeitig den Einsatz von Ressourcen und umweltrelevanten Stoffen so gering wie möglich zu halten.

Ein zentraler Ansatzpunkt ist der bedarfsgerechte Einsatz von Streu- und Taumitteln. Auf Grundlage von Wetterprognosen, Objektanforderungen und Einsatzplänen steuern wir Maßnahmen gezielt und vermeiden vorsorgliche oder unnötige Einsätze. Wo möglich, setzen wir auf mechanische Räumverfahren, um den Einsatz von Streumitteln zu reduzieren. Als Alternative zu salzhaltigen Streumitteln kommen in ausgewählten Einsatzbereichen auch abstumpfende Materialien wie Blähton oder Blähschiefer zum Einsatz. Diese sind für Böden, Pflanzen sowie angrenzende Grünflächen schonender und müssen nach der Wintersaison nicht entsorgt werden, sondern können beispielsweise in Beeten und Grünanlagen zur Bodenauflockerung eingebracht oder erneut verwendet werden. Aufgrund ihres geringen Gewichts erleichtern sie zudem die Handhabung und reduzieren die körperliche Belastung für unsere Mitarbeiter. Gleichzeitig ist zu berücksichtigen, dass diese Materialien derzeit höhere Kosten verursachen als klassische Streumittel wie Sand oder Splitt. Ihr Einsatz erfolgt daher bislang vor allem auf Kundenwunsch oder auf Grundlage rechtlicher Vorgaben.

copyright 2026

Unser Einsatz für den Umwelt- und Klimaschutz

[GRI 2-28]

Umwelt- und Klimaschutz sind gesamtgesellschaftliche Aufgaben, die über das eigene operative Handeln hinausgehen. Vor diesem Hintergrund engagieren wir uns auch über unsere Dienstleistungen hinaus in ausgewählten Initiativen, Projekten und Partnerschaften. Ziel ist es, ökologische Verantwortung aktiv mitzugestalten, den fachlichen Austausch zu fördern und konkrete Beiträge zum Umwelt- und Klimaschutz zu leisten – sowohl auf übergeordneter Ebene als auch an unseren Standorten.

Mitwirkung in Initiativen und Organisationen

Den Umwelt- und Klimaschutz sehen wir als gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die nur im Zusammenspiel von Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft wirksam vorangebracht werden kann. Vor diesem Hintergrund engagiert sich Piepenbrock in ausgewählten Initiativen und Netzwerken, um den fachlichen Austausch zu fördern, Erfahrungen einzubringen und gemeinsame Lösungsansätze weiterzuentwickeln.

Stiftung Allianz für Entwicklung und Klima: Piepenbrock ist seit 2022 Teil der Stiftung, die vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung initiiert wurde. Sie unterstützt Unternehmen und Organisationen dabei, Klimaschutz mit nachhaltiger Entwicklung zu verbinden und verfolgt das Ziel, wirksame Klimaschutzprojekte zu fördern und gleichzeitig soziale und ökologische Wirkungen, insbesondere in Entwicklungs- und Schwellenländern, zu erzielen. Die Allianz bietet einen Rahmen, um Klimaschutzengagement transparent einzuordnen und weiterzuentwickeln.

Klimabeirat der Stadt Osnabrück: Piepenbrock ist im Rahmen des IHK-Netzwerks Energie Teil des Klimabeirates der Stadt Osnabrück. Als Gründungsort und Heimatstadt von Piepenbrock verstehen wir unser Engagement im kommunalen Klimaschutz auch als Verantwortung gegenüber dem Standort und der Stadt. Der Klimabeirat fungiert als beratendes Gremium im kommunalen Klimaschutzprozess und bringt Vertreterinnen und Vertreter aus Wirtschaft, Wissenschaft, Zivilgesellschaft und Verwaltung zusammen. Ziel ist es, die Stadt Osnabrück fachlich bei der Weiterent-

copyright 2026

wicklung ihrer Klimaschutzstrategie zu unterstützen, den Dialog zwischen relevanten Akteuren zu fördern und Empfehlungen für konkrete Maßnahmen zu erarbeiten. Als langjährig am Standort Osnabrück tätiges Unternehmen bringt Piepenbrock seine Erfahrungen und Perspektiven aus der Praxis in den kommunalen Austausch ein.

Umwelt- und Klimaallianz Sachsen: Als Unternehmen gehört Piepenbrock auch der Umwelt- und Klimaallianz Sachsen an, einer freiwilligen Partnerschaft zwischen dem Freistaat Sachsen, Unternehmen und weiteren Akteuren. Ziel der Allianz ist es, Umwelt- und Klimaschutzmaßnahmen in der Wirtschaft voranzubringen und gute Praxisbeispiele sichtbar zu machen. Die Umwelt- und Klimaallianz setzt dabei auf Kooperation, Wissenstransfer und freiwillige Beiträge der beteiligten Unternehmen über gesetzliche Anforderungen hinaus.

UN Global Compact: Im Jahr 2024 ist die Piepenbrock Facility Management GmbH + Co. KG dem UN Global Compact beigetreten und verpflichtet sich dazu, die zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung zu unterstützen und schrittweise in die eigene Geschäftstätigkeit zu integrieren. Der UN Global Compact ist die weltweit größte Initiative für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung.

Mit der Mitwirkung in diesen Initiativen verfolgt Piepenbrock das Ziel, Umwelt- und Klimaschutz nicht isoliert zu betrachten, sondern aktiv in übergreifende Netzwerke einzubringen und von gemeinsamen Lern- und Entwicklungsprozessen zu profitieren.

Engagement für Naturschutz und Artenvielfalt

Der Erhalt der biologischen Vielfalt ist ein wesentlicher Bestandteil eines verantwortungsvollen Umweltverständnisses. Neben dem Schutz natürlicher Ökosysteme umfasst dies auch den bewussten Umgang mit unternehmenseigenen Flächen.

Ein besonderer Schwerpunkt unseres Engagements liegt im unternehmenseigenen Forst in Rheinshagen, der seit mehr als 30 Jahren bewirtschaftet wird. Der Forst liegt im Brandenburger Naturpark Stechlin-Ruppiner Land und im Landschaftsschutzgebiet Ruppiner Wald- und Seegebiet. Auf einer Fläche von heute rund 3.270 Hektar wird der Wald

copyright 2026

schrittweise zu einem artenreichen Mischwald weiterentwickelt. Der Bestand ist derzeit noch von Kiefern geprägt und wird gezielt durch Laubbaumarten wie Buchen und Eichen ergänzt. Das Gebiet bietet Lebensräume für zahlreiche Tierarten, darunter Seeadler, Fischotter, Goldschakale und verschiedene Hirscharten. Seit 2009 verantwortet unser Forstwirt Rüdiger Cours gemeinsam mit seinem Team die fachgerechte Pflege und Weiterentwicklung der Flächen.

Ein besonderes Highlight bildet die 800 Meter lange Piepenbrock Allee, auf der jährlich seltene Baumsorten gepflanzt werden. 2025 hat der Holzapfelbaum hier seinen Platz gefunden.

Im Rahmen der Initiative „Bäume pflanzen – Klima schützen“ pflanzen wir gemeinsam mit unseren Kunden seit 2010 Bäume in unserem Forst in Rheinshagen. Die Pflanzungen erfolgen sowohl bei Neuaufträgen als auch bei Vertragsverlängerungen und sind an neu generierte Umsätze gekoppelt. Im Berichtsjahr wurde mit der Pflanzung des 150.000sten Baumes ein zentraler Meilenstein erreicht.

Die Baumpflanzungen haben dabei bewusst auch symbolischen Charakter. Sie stehen für die langfristige Zusammenarbeit mit unseren Kunden und für ein gemeinsames Verständnis von Umwelt- und Klimaschutz.
Gleichzeitig sind die Pflanzungen Teil fachlich begleiteter Aufforstungsmaßnahmen, die darauf ausgerichtet sind, einen standortgerechten und möglichst widerstandsfähigen Mischwald zu entwickeln. Ziel ist es, langfristig stabile Lebensräume für unterschiedliche Tier- und Pflanzenarten zu fördern und die ökologische Qualität der bewirtschafteten Flächen weiterzuentwickeln. Die Auswahl der Baumar-

copyright 2026

ten und die Umsetzung der Pflanzungen erfolgen unter Berücksichtigung lokaler Standortbedingungen, um die Strukturvielfalt zu erhöhen und die Anpassungsfähigkeit der Wälder gegenüber klimatischen Veränderungen zu stärken.

Ergänzend zur Aufforstung setzen wir weitere Maßnahmen zum Erhalt und zur Förderung von Artenvielfalt um, darunter:

Die Kombination dieser Maßnahmen trägt dazu bei, ökologische Zusammenhänge auf den Flächen zu stärken und natürliche Lebensräume langfristig zu erhalten und weiterzuentwickeln.

copyright 2026

Der Mensch im Mittelpunkt

copyright 2026

Unsere Strategie

[GRI 2-7, 3-3]

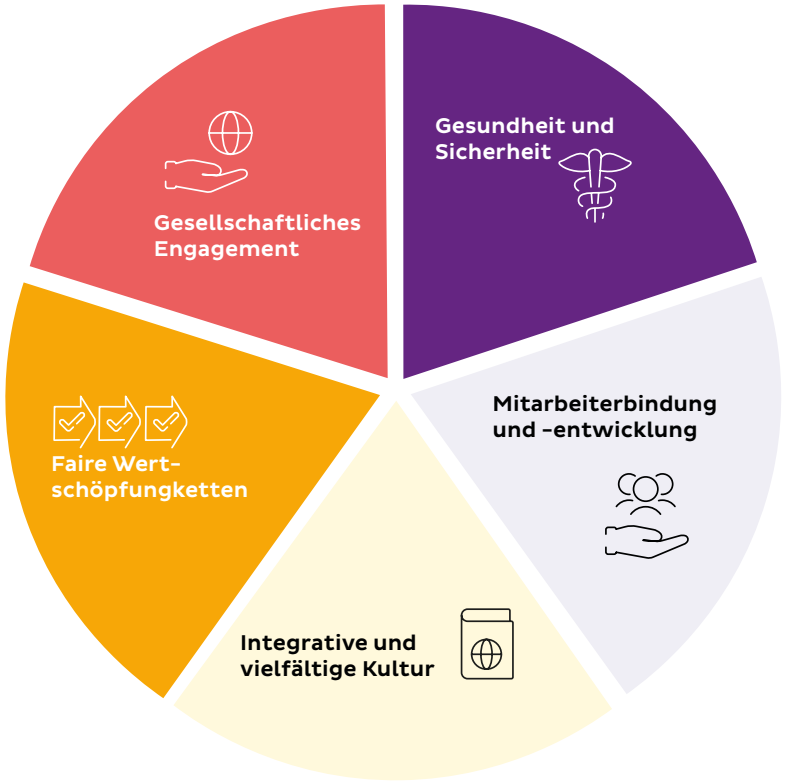
Soziales Engagement ist eine wichtige Säule unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Als familiengeführtes Unternehmen, das seit über 100 Jahren besteht, ist unser wirtschaftlicher Erfolg eng mit den Menschen verbunden, die täglich für Piepenbrock tätig sind. Unsere Dienstleistungen werden von Menschen erbracht – entsprechend prägen ihre Arbeitsbedingungen, ihre Qualifikation und ihr Engagement unmittelbar die Qualität unserer Leistungen. Vor diesem Hintergrund verstehen wir den Menschen nicht nur als ausführende Kraft, sondern als zentralen Erfolgsfaktor unserer Unternehmensentwicklung.

Als einer der größten Dienstleister der Facility-Services-Branche mit heute 26.965 Beschäftigten (Stand 12/2025) geht mit unserer Arbeit eine besondere Verantwortung einher – sowohl als Arbeitgeber als auch als Auftragnehmer und Teil der Gesellschaft.* Unsere Strategie im Handlungsfeld „Der Mensch im Mittelpunkt“ folgt daher einem ganzheitlichen Ansatz. Sie zielt darauf ab, stabile und sichere Arbeitsbedingungen zu schaffen, Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden, ihre fachliche sowie persönliche Entwicklung zu unterstützen und die Vielfalt unserer Belegschaft zu fördern und einzubeziehen. Verantwortung verstehen wir darüber hinaus nicht nur innerhalb des eigenen Unternehmens, sondern auch entlang unserer Wertschöpfungskette sowie im gesellschaftlichen Umfeld der Standorte.

*Lünendonk & Hossenfelder GmbH [2025]: Lünendonk-Liste 2025: Facility-Service-Unternehmen erwarten Impulse aus dem Investitionspaket.
Quelle: https://www.luenendonk.de/luenendonk-liste-2025-facility-service-unternehmen-erwarten-impulse-aus-dem-investitionspaket/

copyright 2026

Aus dieser Perspektive leiten sich fünf zentrale Aspekte ab, die unser Verständnis vom Menschen im Mittelpunkt konkretisieren:



Gesundheit und Sicherheit sind für uns zentrale Aspekte verantwortungsvoller Beschäftigung. In einer personalintensiven Dienstleistungsbranche mit häufig körperlich anspruchsvollen Tätigkeiten und wechselnden Einsatzorten kommt sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen eine besondere Relevanz zu – sowohl für die Mitarbeiter als auch für die Verlässlichkeit unserer Leistungen.

Mitarbeiterbindung und -entwicklung sind wesentliche Bestandteile unserer Personalpolitik. Sie ermöglichen es, Erfahrung und Fachwissen im Unternehmen zu sichern und zugleich Perspektiven für Mitarbeiter zu schaffen. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels stärken sie unsere Position als wettbewerbsfähiger Arbeitgeber.

Eine **integrative und vielfältige Unternehmenskultur** ist in unserer Branche kein Zusatz, sondern Ausdruck der Lebensrealität unserer Belegschaft. Unterschiedliche Qualifikationen, Lebenswege und kulturelle Hintergründe prägen den Arbeitsalltag. Eine konstruktive Einbindung dieser Vielfalt sehen wir daher als Voraussetzung für funktionierende Abläufe und ein respektvolles Miteinander.

copyright 2026

Als Auftraggeber und Geschäftspartner stehen wir in wirtschaftlichen Beziehungen, die über das eigene Unternehmen hinausreichen. Für unsere Beschaffung haben wir verbindliche Anforderungen definiert, die auch soziale Aspekte berücksichtigen. Die Einbindung entsprechender Standards entlang der **Wertschöpfungskette** ist für uns Teil eines umfassenden Verständnisses unternehmerischer Verantwortung.

Unsere bundesweite Präsenz verbindet uns mit zahlreichen Regionen. Unser **gesellschaftliches Engagement** knüpft daran an und unterstützt soziale Projekte und Initiativen in unserem direkten Umfeld.

Diese Aspekte stehen nicht isoliert nebeneinander, sondern greifen ineinander. Gemeinsam bilden sie den strategischen Rahmen unseres Handelns im Themenfeld „Der Mensch im Mittelpunkt“ und dienen als Orientierung für Maßnahmen, Prioritäten und Weiterentwicklungen.

copyright 2026

Für unsere Piepenbrocker

Die Arbeit bei Piepenbrock findet täglich an tausenden Einsatzorten statt – in Bürogebäuden, Industrieanlagen, Kliniken, Logistikzentren oder öffentlichen Einrichtungen. Unsere Mitarbeiter arbeiten frühmorgens, nachts, im Team oder eigenständig, oft körperlich anspruchsvoll und unter wechselnden Rahmenbedingungen. Gleichzeitig bietet unsere Branche vielen Menschen einen Einstieg in das Berufsleben oder die Möglichkeit für einen Neuanfang auf dem Arbeitsmarkt. Unterschiedliche Qualifikationen, Lebenswege und kulturelle Hintergründe treffen bei uns täglich aufeinander.

Als personalintensives Dienstleistungsunternehmen hängt die Qualität unserer Leistungen unmittelbar von den Menschen ab, die sie erbringen. Diese Realität prägt unser Verständnis als Arbeitgeber. Daraus ergeben sich klare Anforderungen an Arbeitsbedingungen und Führungsstrukturen.

Ein verlässlicher Arbeitsschutz, transparente Abläufe und eine strukturierte Einarbeitung sind ebenso notwendig wie Entwicklungsmöglichkeiten und Weiterbildungsangebote. Führung bedeutet in diesem Kontext vor allem Orientierung zu geben, Verantwortung zu übernehmen und ansprechbar zu sein. Unsere dezentrale Organisation mit zahlreichen Standorten erfordert zudem eine Kultur, die von Vertrauen und gegenseitiger Unterstützung getragen wird. Klare Zuständigkeiten, funktionierende Kommunikation und verbindliche Standards bilden dabei die Grundlage für Zusammenarbeit im Alltag.

Unser Anspruch ist es daher, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, verlässliche Strukturen für Einarbeitung und Entwicklung zu schaffen und eine Unternehmenskultur zu fördern, die von Respekt und gegenseitiger Unterstützung geprägt ist.

15.826
weibliche Mitarbeiter

11.136
männliche Mitarbeiter

138
Nationalitäten

161
Auszubildende

46,7 Jahre
Durchschnittsalter

copyright 2026

Wie wir diesen Anspruch konkret umsetzen, zeigen die folgenden Abschnitte.

Gesundheit und Sicherheit

[GRI 2-7, 3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9]

Die körperlich anspruchsvollen Tätigkeiten und wechselnden Einsatzbedingungen in unserer Branche stellen besondere Anforderungen an den Arbeitsschutz. Gesundheit und Sicherheit sind daher integraler Bestandteil unseres operativen Geschäfts.

Grundlage bildet ein systematisches Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement mit klar definierten Verantwortlichkeiten auf allen Ebenen. Zum Stand 2025 waren 77,56 Prozent Prozent unserer Beschäftigten über zertifizierte Managementsysteme (ISO 45001 und AMS Bau) abgedeckt. Ergänzend überprüfen wir unsere Standards regelmäßig auf ihre Wirksamkeit und passen sie bei Bedarf an. Die Arbeitsschutzausschüsse an den jeweiligen Standorten treten quartalsweise zusammen und entscheiden über Maßnahmen und Zielsetzungen im Bereich der Arbeitssicherheit.

Neben verbindlichen Richtlinien setzen wir auf präventive Maßnahmen und kontinuierliche Schulungen. Gefährdungen werden auf Basis standardisierter Gefährdungsbeurteilungen für alle Bereiche erfasst, bewertet und dokumentiert. Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, Sicherheitsunterweisungen sowie spezifische Schulungen für unterschiedliche Einsatzbereiche ergänzen das Präventionskonzept.
Wie sich diese Strukturen im Arbeitsalltag auswirken, zeigt sich in den unterschiedlichen Leistungsbereichen unseres Unternehmens. In der Gebäudereinigung stehen beispielsweise Rutsch- und Sturzgefahren, der Umgang mit Reinigungschemikalien sowie ergonomische Belastungen im Fokus. Diese

copyright 2026

Risiken werden im Rahmen standardisierter Gefährdungsbeurteilungen erfasst und in konkrete Schutzmaßnahmen überführt:

- verbindliche Arbeitsanweisungen zur sicheren Anwendung von Reinigungschemikalien,
- Bereitstellung geeigneter Schutzhandschuhe und rutschhemmender Schuhe,
- ergonomische Arbeitsmittel sowie Anpassung von Arbeitsabläufen zur Reduzierung körperlicher Belastungen,
- regelmäßige Unterweisungen sowie arbeitsmedizinische Vorsorgeangebote.

Darüber hinaus werden psychische Belastungen, beispielsweise Zeitdruck oder monotone Tätigkeiten, systematisch betrachtet und mit organisatorischen Maßnahmen wie Aufgabenrotation oder Schulungsangeboten adressiert.
In den technischen Bereichen können unter anderem Tätigkeiten in größeren Höhen oder an technischen Anlagen mit erhöhten Gefährdungen verbunden sein. Die Arbeiten werden vor Beginn hinsichtlich möglicher Gefahren bewertet und erforderliche Schutzmaßnahmen, etwa zur Absturzsicherung oder zur Freischaltung technischer Anlagen, verbindlich festgelegt. Fest-gelegte Zuständigkeiten, dokumentierte Einweisungen und geeignete persönliche Schutzausrüstung bilden hier die Grundlage für sicheres Arbeiten.

Auch im Sicherheitsdienst ergeben sich besondere Anforderungen, etwa durch Schichtarbeit oder Situationen mit erhöhtem Konfliktpotenzial. Neben klaren Handlungsleitlinien setzen wir hier auf die fachliche Qualifikation durch Schulungen und Deeskalationstrainings. Auch hier steht ein sicheres Verhalten im Vordergrund, um sowohl die Sicherheit unserer Mitarbeiter als auch die der betreuten Objekte zu gewährleisten.

copyright 2026

Jahr	2023	2024	**2025**
Arbeitunfall, meldepflichtig	246	208	279
Wegeunfall	104	82	132
Nicht meldepflichtige Arbeitsunfälle, insgesamt	90	80	104
Jahresarbeitsstunden	17.682.642	18.211.731	23.228.830
UH Wert*	13,91	11,4	12,01
LTIF-Wert**	19,00	16,75	13,56

* Meldepflichtige Arbeitsunfälle pro eine Million geleisteter Arbeitsstunden
** Anzahl der Unfälle mit mehr als einem Ausfalltag pro eine Million geleisteter Arbeitsstunden

Im Jahr 2025 wurden 279 meldepflichtige Arbeitsunfälle verzeichnet (2024: 208; 2023: 246). Die Unfallhäufigkeit (UH) lag bei 12,01 meldepflichtigen Arbeitsunfällen je eine Million geleisteter Arbeitsstunden (2024: 11,40; 2023: 13,91). Gegenüber 2024 sind die absoluten Unfallzahlen damit wieder gestiegen. Dies ist vor dem Hintergrund der höheren Jahresarbeitsstunden zu bewerten (2025: 23.228.830; 2024: 18.211.731), die insbesondere mit der gestiegenen Zahl an Vollzeitmitarbeitern zusammenhängen (2025: 12.035; 2024: 10.628). Auch die Unfallhäufigkeit hat sich gegenüber 2024 leicht erhöht, liegt jedoch weiterhin unter dem Niveau von 2023.

copyright 2026

Mitarbeiterbindung und -entwicklung [GRI 404-2]

Die kontinuierliche Entwicklung unserer Mitarbeiter ist ein zentraler Bestandteil unserer Personalstrategie. In einer Branche mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus und vielfältigen Einstiegsmöglichkeiten kommt strukturierten Einarbeitungs- und Weiterbildungsprozessen eine besondere Bedeutung zu. Indem wir Fachwissen, digitale Kompetenzen und persönliche Fähigkeiten gezielt fördern, stärken wir die langfristige Beschäftigung unserer Mitarbeiter und unterstützen sie dabei, mit den sich wandelnden Anforderungen unserer Branche Schritt zu halten. Zugleich eröffnen sich dadurch individuelle Entwicklungsperspektiven innerhalb unseres Unternehmens.

Eine zentrale Rolle übernimmt dabei unsere unternehmenseigene Akademie am Standort Osnabrück. Auf einer Fläche von mehr als 400 Quadratmetern mit sechs Seminarräumen schaffen wir moderne Rahmenbedingungen für Präsenzveranstaltungen. Im Jahr 2025 wurden dort 100 Seminare durchgeführt.

Ergänzt wird dieses Angebot durch die digitale Piepenbrock-Lernwelt. Neben Online-Seminaren bietet die Plattform zahlreiche E-Learnings, die selbstgesteuert absolviert werden können. Der Weiterbildungskatalog umfasste zum Stand 2025 37 digitale Lerneinheiten. Die Piepenbrock Lernwelt ermöglicht unseren Mitarbeitern eine zeit- und ortsunabhängige Teilnahme. Gerade bei wechselnden

Fotos: BPA Büroeinrichtungs GmbH

copyright 2026

Einsatzorten und unterschiedlichen Arbeitszeiten in der Dienstleistungsbranche ist dies eine wichtige Voraussetzung für kontinuierliche Qualifizierung und nachhaltige Personalentwicklung.

Die Inhalte der Lernangebote decken ein breites Spektrum ab und reichen von fachlichen Themen aus den Bereichen Facility Management und Dienstleistungen bis hin zu IT- und Digitalisierungsthemen sowie Angeboten zur persönlichen und kommunikativen Kompetenzentwicklung. Digitale Lernformate machten dabei mehr als die Hälfte der absolvierten Weiterbildungen aus.

Ein wesentlicher Bestandteil unserer Qualifizierungsstruktur ist zudem das Piepenbrock-Technologie-Zentrum (PTZ) in Osnabrück. Umfangreiche Testflächen mit verschiedenen Belägen für die Bodenreinigung sowie verschiedenste Reinigungsmaterialien und -maschinen stehen auf rund 550 Quadratmetern zur Verfügung. Es ergänzt damit die klassischen Seminar- und Schulungsformate um eine realitätsnahe Lernumgebung. Arbeitsabläufe, Maschinenanwendungen und spezifische Einsatzsituationen können dort unter praxisnahen Bedingungen trainiert und reflektiert werden.

Gerade in einer personalintensiven Dienstleistungsbranche, in der viele Tätigkeiten unmittelbar beim Kunden stattfinden, ist es wichtig, Fachwissen nicht nur theoretisch zu vermitteln, sondern in konkrete Handlungssicherheit zu überführen. Das PTZ bietet hierfür einen geschützten Rahmen, in dem neue Verfahren, Arbeitstechniken oder Qualitätsanforderungen erprobt und standardisiert werden können, bevor sie im operativen Alltag Anwendung finden. Es trägt damit zur Transparenz von Abläufen, zur Qualitätssicherung und zur fachlichen Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter bei.

copyright 2026

Neben der fachlichen Qualifizierung setzen wir auf strukturierte Personal- und Mitarbeiterentwicklungsgespräche, in denen Leistungen, Potenziale und individuelle Entwicklungsschritte regelmäßig reflektiert werden. Diese Gespräche bilden eine wichtige Grundlage für gezielte Weiterbildungsmaßnahmen und transparente Entwicklungsperspektiven.

Talente von morgen [GRI 2-7, 404-2]

Die Gewinnung und Förderung junger Menschen ist fester Bestandteil unserer langfristigen Personalentwicklung. Um frühzeitig Einblicke in unsere Berufsfelder zu ermöglichen, bieten wir Praktika, Projekte für Studenten sowie Programme zur Berufsorientierung an. So schaffen wir niedrigschwellige Zugänge und fördern frühzeitig Interesse an unseren Tätigkeitsbereichen.

Im Jahr 2025 gehörten insgesamt 161 Auszubildende zu unserem Unternehmen. Davon waren 89 Nachwuchskräfte im gewerblichen Bereich tätig und 72 in kaufmännischen Berufen. Die Ausbildung erfolgt praxisnah und wird durch begleitende Angebote unserer Akademie ergänzt. Wir ermöglichen unseren Auszubildenden, ihren individuellen Interessen und Entwicklungspo-tenzialen nachzugehen – etwa mit unserem TikTok-Team, welches eigenständig den unternehmenseigenen Kanal auf der Kommunikationsplattform steuert. Angebote wie die jährlich stattfindenden Azubi-Teamtage bringen die Auszubildenden der gesamten Unternehmensgruppe bundesweit zusammen, um sie zu vernetzen und den fachbereichsübergreifenden Austausch sowie das gegenseitige Verständnis zu stärken.

*Statistisches Bundesamt [2024]: Sechs von zehn Erwerbstätigen in Reinigungsberufen haben eine Einwanderungsgeschichte. **Quelle:** https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/03/PD24_081_125.html

copyright 2026

Integrative und vielfältige Unternehmenskultur

[GRI 2-7, 405-1]

Unsere Belegschaft ist geprägt von unterschiedlichen Qualifikationen, Lebenswegen und kulturellen Hintergründen. Unter den rund 27.000 (Stand 12/2025) Piepenbrockern arbeiten Menschen aus 138 Nationen in verschiedenen Tätigkeitsfeldern zusammen. 46,8 Prozent unserer Beschäftigten haben einen Migrationshintergrund. Vielfalt ist damit Teil unserer täglichen Arbeitsrealität – in Teams vor Ort, in der Zusammenarbeit zwischen gewerblichen und kaufmännischen Bereichen sowie in der Führung.

Diese Zusammensetzung ist kein Zufall, sondern Ausdruck der Struktur unserer Branche. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes hatten im Jahr 2022 rund 60 Prozent der Erwerbstätigen in Reinigungsberufen eine Einwanderungsgeschichte.* Die Gebäudereinigung zählt damit zu den Berufsfeldern, die Zugänge zum Arbeitsmarkt für Menschen mit internationaler Herkunft eröffnen. Daraus ergibt sich für uns eine entsprechende Verantwortung. Für viele Mitarbeiter ist die Tätigkeit in der Gebäudereinigung der erste Schritt in den deutschen Arbeitsmarkt. Sprachliche, fachliche und organisatorische Anforderungen müssen daher so gestaltet sein, dass sie Orientierung bieten und Entwicklung ermöglichen.

Ein zentrales Element ist dabei eine verständliche und barrierearme Kommunikation. Wir verwenden eine eigenständige Corporate Language mit klarer, einfacher und prägnanter Sprache und verzichten bewusst auf unnötige Fachbegriffe. Ziel ist es, Informationen für alle Beschäftigten nachvollziehbar zugänglich zu machen – unabhängig von sprachlichem Hintergrund oder Bildungsweg. Digitale Angebote, darunter unser Karriereportal, sind mehrsprachig aufgebaut und durch Übersetzungsfunktionen in 29 Sprachen zugänglich. Auch in der Einarbeitung und Qualifizierung legen wir Wert auf Transparenz und klare Strukturen. Arbeitsanweisungen, Schulungsangebote und Führungsprozesse sind darauf ausgerichtet, Orientierung zu geben und Entwicklungsschritte nachvollziehbar zu machen. Integrationsleistung vollzieht sich in diesem Kontext nicht abstrakt, sondern im täglichen Arbeitsalltag – in der Zusammenarbeit in den Teams, in der Führung vor Ort und in der Qualifizierung.

copyright 2026

Eine integrative Unternehmenskultur bedeutet für uns vor allem, stabile Rahmenbedingungen für Zusammenarbeit zu schaffen. Klare Zuständigkeiten, transparente Kommunikationswege und verbindliche Verhaltensgrundsätze bilden die Grundlage für ein respektvolles Miteinander. Seit 2010 sind wir Teil der Charta der Vielfalt und bekennen uns damit zu einem wertschätzenden und vorurteilsfreien Arbeitsumfeld. Unser Verhaltenskodex definiert Erwartungen an Führungskräfte und Mitarbeiter und macht deutlich, dass Diskriminierung oder Benachteiligung nicht toleriert werden. Führung trägt in diesem Zusammenhang eine besondere Verantwortung: Vorgesetzte sind nicht nur für die Organisation von Arbeitsabläufen zuständig, sondern prägen das Arbeitsklima in den Teams vor Ort. Offenheit, Ansprechbarkeit und nachvollziehbare Entscheidungen sind daher wesentliche Elemente unserer Führungskultur.

copyright 2026

Fahri Braha
Schulungsleiter Sicherheit

Jeden Tag arbeiten bei Piepenbrock rund 27.000 Menschen aus 138 Nationen Hand in Hand. Jeder von ihnen bringt seine eigene Geschichte, seine persönlichen Stärken und seine kulturellen Wurzeln mit. Genau diese Vielfalt macht das Familienunternehmen stark – und stolz.

Fahri Braha ist jemand, der gern Verantwortung übernimmt und sie nicht als Last, sondern als Chance versteht. Der 53-Jährige kommt ursprünglich aus dem Kosovo. Seit dem 1. Oktober 2022 arbeitet er als Schulungsleiter Luftsicherheit in Mörfelden-Walldorf für den Deutschen Schutz- und Wachdienst. Sein Fokus liegt auf dem, was bei dem Tochterunternehmen der Piepenbrock Unternehmensgruppe in der Luftsicherheit entscheidend ist: Menschen so auszubilden, dass sie im Ernstfall nicht zögern, sondern wissen, was zu tun ist – ruhig, strukturiert und zuverlässig. Brahas neuer Lebensabschnitt begann nicht mit einer klassischen Bewerbung, sondern mit einer Idee. Es ging um ein Vorhaben, das es am Standort Frankfurt in dieser Form bis dahin nicht gab: ein neues Schulungszentrum, das künftig Luftsicherheitsassistenten ausbilden sollte. In diesen Gesprächen fiel auch sein Name. Plötzlich stand eine Frage im Raum, die vieles veränderte: Ob er sich vorstellen könne, die Position des Schulungsleiters für dieses Projekt zu übernehmen. Braha musste nicht lange überlegen. „Ich stimmte sofort zu“, sagt er. Und noch heute klingt in seinen Worten diese klare Überzeugung mit: „Es war die beste Entscheidung meines Lebens.“ Wer ihm zuhört, merkt schnell: Hier spricht jemand, der nicht nur einen Job gefunden hat, sondern einen Auftrag, der ihn erfüllt.

Der Moment, in dem alles zusammenkam

Prägende Augenblicke sind nicht immer groß inszeniert. Für Braha war es der Start, wie er echter

copyright 2026

kaum sein konnte: der erste Kurs, die erste Prüfung – und am Ende eine Zahl, die mehr erzählt als jedes Lob: 100 Prozent Besteherquote. Für ihn ist das kein Zufall und kein reines Statistik-Ergebnis, sondern ein Beweis dafür, was möglich wird, wenn Menschen an einem Strang ziehen: „Warum? Weil hier alles zusammenkam: Vertrauen, Einsatz und Teamarbeit." Dieser erste Erfolg war für ihn das Signal: Der Weg stimmt. Wer mit Braha arbeitet, beschreibt ihn als zielstrebig, zuverlässig, hilfsbereit und engagiert. Er selbst legt großen Wert darauf, im Team zuzuhören, zu unterstützen und da zu sein, wenn es darauf ankommt. Gleichzeitig ist er als Führungskraft jemand, der Struktur schafft: Prozesse sollen „effizient und zuverlässig" mit klarer Organisation, Verlässlichkeit und hohen Qualitätsstandards laufen. Das passt zu seiner Aufgabe: In der Schulung geht es nicht um graue Theorie, sondern um gelebte Praxis. Um Aufmerksamkeit, Konsequenz und die Sicherheit, dass jeder Handgriff sitzt. Braha verbindet dabei Anspruch mit Haltung: fördern, fordern und gemeinsam besser werden.

> **Vielfalt heißt: Jeder Mensch darf so sein, wie er ist.**

Zusammenhalt und Gastfreundschaft

Seine kulturelle Prägung beschreibt Braha als stark verwurzelt in Zusammenhalt, Respekt und Familie. Hilfsbereitschaft, Loyalität und Gastfreundschaft seien Werte, die ihn nicht nur privat begleiten, sondern auch sein berufliches Auftreten prägen. Vielleicht ist es genau diese Mischung aus Nähe und Klarheit, die ihn als Teammenschen ausmacht. Wenn er an Heimat denkt, kommen Bilder: der Rugova Canyon, eine eindrucksvolle Berglandschaft, in der er gerne zur Ruhe kommt. Oder Prizren, für ihn eine der schönsten Städte – mit osmanischer Architektur und Geschichte an jeder Ecke. Und wie bei vielen Erinnerungen spielt auch Geschmack eine Rolle. Sein Lieblingsgericht ist Flija, ein traditionelles Schichtgericht,

copyright 2026

das oft draußen zubereitet wird. Vielfalt ist für Braha kein Schlagwort, sondern eine Grundhaltung. „Vielfalt bedeutet für mich, dass jeder Mensch so sein darf, wie er ist – unabhängig seiner Herkunft, Kultur, Religion oder Lebensweise." Für ihn steckt die Stärke im Miteinander, also in unterschiedlichen Meinungen, Erfahrungen und Perspektiven, die den Alltag nicht komplizierter, sondern reicher machen. Gerade dort, wo Teamarbeit und Vertrauen unverzichtbar sind, wird Vielfalt zum echten Vorteil: Sie erweitert Blickwinkel, verbessert Entscheidungen und schafft eine Kultur, in der Menschen ihren Platz finden. Beruflich sagt Braha, er sei angekommen. Was er sich wünscht, klingt bodenständig und zugleich ambitioniert: diese Freude und Motivation zu behalten, sich weiterzuentwickeln, neue Herausforderungen anzunehmen und die eigenen Erfahrungen zu nutzen, „weiterhin etwas Sinnvolles aufzubauen und weiterzugeben". Privat fasst er es schlicht zusammen: Gesundheit, Glück und vor allem Frieden. Und der Wunsch, den eigenen Weg mit Leidenschaft, Offenheit und Zuversicht zu gehen – ohne zu vergessen, „die kleinen Dinge im Leben zu schätzen".

copyright 2026

Um einen konstruktiven und transparenten Umgang mit Konflikten zu gewährleisten, verfügen wir über klar definierte Beschwerde- und Meldewege. Neben internen Ansprechpersonen im Personal- und Compliance-Bereich steht unseren Mitarbeitern eine externe Ombudsperson zur Verfügung. Darüber hinaus können Hinweise über eine digitale Meldeplattform eingebracht werden – auf Wunsch auch anonym.*

Darüber hinaus berücksichtigen wir unterschiedliche Lebenssituationen unserer Mitarbeiter im Rahmen unserer organisatorischen Möglichkeiten. Flexible Arbeitszeitmodelle, individuelle Abstimmungen im Team sowie transparente Einsatzplanung tragen dazu bei, berufliche Anforderungen mit persönlichen Lebensumständen in Einklang zu bringen.

Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Zusammenarbeit verlässlich funktioniert und Mitarbeiter unabhängig von Herkunft, Qualifikation oder Lebensweg ihre Fähigkeiten einbringen und weiterentwickeln können.

*Mehr dazu unter: https://www.piepenbrock.de/compliance/

copyright 2026

Für die Gesellschaft

[GRI 3-3]

Als bundesweit tätiges Dienstleistungsunternehmen sind wir in zahlreichen Regionen präsent. Diese Nähe zu lokalen Strukturen prägt unser Verständnis von gesellschaftlicher Verantwor-tung. Wir verstehen Engagement als Ergänzung unseres wirtschaftlichen Handelns – mit dem Ziel, in den Regionen, in denen wir tätig sind, einen Beitrag zu leisten.

Wissenschaftliche Förderung

Ein langfristig ausgerichteter Schwerpunkt unseres Enga-gements liegt in der Unterstützung wissenschaftlicher For-schung. Mit dem Hartwig-Piepenbrock-DZNE-Preis würdigt die Piepenbrock Unternehmensgruppe herausragende wis-senschaftliche Leistungen im Bereich neurodegenerativer Erkrankungen.
2025 wurde der schwedische Wissenschaftler Prof. Lars Lannfelt für seine Arbeiten zur Erforschung der Alzheimer-Erkrankung ausgezeichnet.
Seit 2011 wird der Hartwig-Piepenbrock-DZNE-Preis alle zwei Jahre vergeben. Er zeichnet herausragende Forschung zu neurodegenerativen Erkrankungen aus. Dazu zählen unter anderem Alzheimer, Parkinson oder Amyotrophe Lateralsklerose (ALS). Diese Erkrankungen sind durch Funk-

tionsbeeinträchtigungen des Nervensystems und den Ver-lust von Nervenzellen gekennzeichnet und können schwer-wiegende gesundheitliche Folgen wie Demenz oder Bewegungsstörungen verursachen.

Der Preis wird von der Piepenbrock Unternehmensgruppe gestiftet und im Andenken an ihren ehemaligen geschäfts-führenden Gesellschafter Hartwig Piepenbrock vergeben, der an den Folgen einer Demenzerkrankung verstarb. Die Auswahl der Preisträgerinnen und Preisträger erfolgt durch ein internationales Komitee unter Koordination des Deut-schen Zentrums für Neurodegenerative Erkrankungen (DZNE). Mit der Auszeichnung im Jahr 2025 wurde der Preis zum achten Mal verliehen.

copyright 2026

Bildung, Kreativität und gesellschaftliche Teilhabe

Ein weiterer Schwerpunkt unseres Engagements liegt im Bereich Bildung und Chancengleichheit. Seit 2010 unterstützen wir gemeinsam mit Plan International Deutschland e. V. Projekte zur Förderung von Kindern und Jugendlichen in strukturschwachen Regionen. Im Berichtsjahr 2025 unterhielt Piepenbrock 67 Patenschaften für Kinder in Vietnam. Über die Patenschaften werden Programme unterstützt, die den Zugang zu Bildung verbessern, die gesundheitliche Versorgung stärken und die Lebensbedingungen der Kinder und ihrer Familien nachhaltig verbessern. Dazu zählen beispielsweise Bildungsangebote, Maßnahmen zur Verbesserung der Trinkwasser- und Sanitärversorgung sowie Projekte zur Förderung der Gleichberechtigung von Mädchen und jungen Frauen.

Die Partnerschaft ist langfristig angelegt und wird von unseren Piepenbrock Niederlassungen getragen. Über die Patenschaften besteht ein regelmäßiger Austausch mit den Patenkindern und ihren Gemeinden. Auf diese Weise erhalten unsere Mitarbeiter Einblicke in die Lebensrealitäten vor Ort und die Wirkung der geförderten Projekte.

Mit der Aktion „Kunst aus Kram“ initiierte die Piepenbrock Niederlassung Münster im Jahr 2025 ein Bildungsprojekt zum bewussten Umgang mit Ressourcen. Unter dem Motto „Basteln statt Wegwerfen“ waren Kindertageseinrichtungen und Grundschulen eingeladen, aus scheinbar wertlosen Materialien Kunstwerke zu gestalten. Ziel der Initiative war es, Kinder spielerisch für den Wert von Ressourcen zu sensibilisieren und Kreativität mit Nachhaltigkeit zu verbinden. Insgesamt beteiligten sich 25 Einrichtungen an der Aktion.

copyright 2026

„Unser Ziel war es, Kinder aus Kindertageseinrichtungen und Grundschulen spielerisch für das Thema Wert von Ressourcen zu begeistern – und damit ein Bewusstsein für mehr Nachhaltigkeit zu schaffen. Das ist uns gelungen. Wir sind begeistert, mit wie viel Fantasie und Liebe zum Detail aus vermeintlichem Abfall wahre Kunstwerke entstanden sind“, betont Sandra Gerresheim, Niederlassungsleiterin bei Piepenbrock in Münster und Bielefeld. Die entstandenen Werke wurden im Rahmen einer Online-Abstimmung präsentiert, bei der für die Beiträge abgestimmt werden konnte. Für die drei bestplatzierten Beiträge stellte die Niederlassung Münster ein Preisgeld zur Verfügung.

Ehrenamt und regionale Verantwortung

Engagement entsteht bei uns nicht nur auf Unternehmensebene, sondern wird vielfach auch von unseren Mitarbeitern getragen. Im Jahr 2025 unterstützten zahlreiche Beschäftigte regionale Projekte und Initiativen – von Geschenkaktionen für bedürftige Familien bis zur Teilnahme an Spendenläufen. Auch als Unternehmen engagieren wir uns in den Regionen, in denen wir tätig sind.
Wir unterstützen soziale Einrichtungen, kulturelle Initiativen sowie Projekte im Sport – beispielsweise durch Kooperationen, Förderbeiträge oder Sachleistungen. Eines der Projekte im Jahr 2025 war die Aktion „Licht an für Herzensmenschen – Piepenbrock feiert Engagement“, mit der wir ehrenamtliche Arbeit in Deutschland sichtbar gemacht haben. In einem öffentlichen Aufruf konnten deutschlandweit engagierte Personen und Projekte nominiert werden. Aus mehr als 300 eingereichten Vorschlägen wurden drei Preisträger ausgewählt, die jeweils eine finanzielle Unterstützung in Höhe von 1.000 Euro erhielten. Die ausgezeichneten Projekte stehen beispielhaft für die Vielfalt ehrenamtlicher Arbeit – von Unterstützung für hilfsbedürftige Menschen über digitale Hilfe angebote bis hin zu Präventions- und Bildungsinitiativen für Kinder und Jugendliche.

copyright 2026

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

copyright 2026

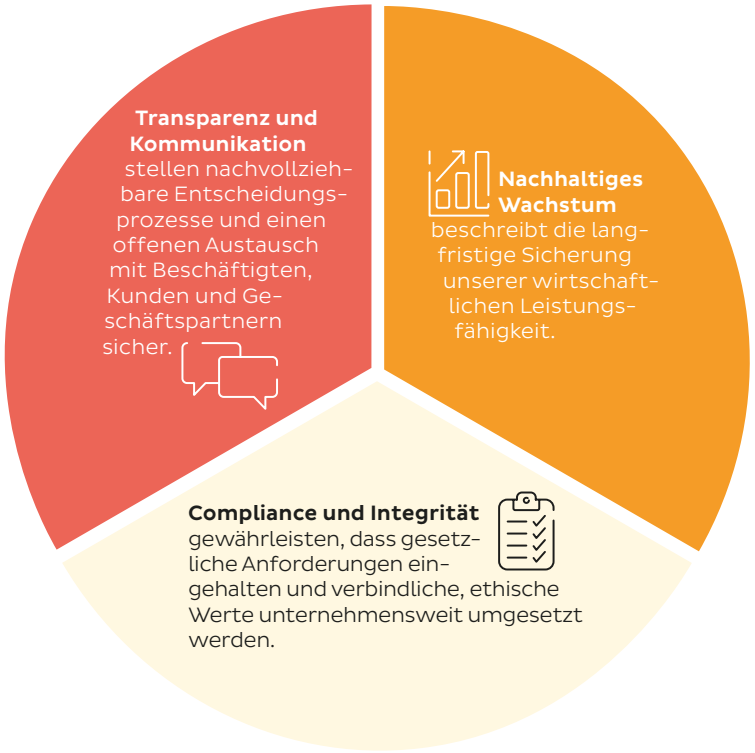
Unsere Strategie

[GRI 2-9, 2-12, 2-13, 3-3, 403-8]

Als familiengeführtes Unternehmen in vierter Generation trägt Piepenbrock Verantwortung für zahlreiche Kunden in Privatwirtschaft und öffentlichen Einrichtungen sowie für rund 27.000 Piepenbrockerinnen und Piepenbrocker. Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit bildet die Grundlage für langfristige Beschäftigung, Investitionen und Weiterentwicklung. Damit diese dauerhaft gesichert werden kann, muss unser unternehmerisches Handeln gesetzlichen Anforderungen entsprechen, menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten berücksichtigen und Risiken systematisch steuern.

Verantwortungsvolle Unternehmensführung bedeutet für uns daher, das Unternehmen so zu führen, dass Stabilität, Verlässlichkeit und die Einhaltung verbindlicher Regeln dauerhaft gewährleistet sind. Grundlage ist ein geregeltes Steuerungs- und Kontrollsystem mit definierten Verantwortlichkeiten, nachvollziehbaren Entscheidungswegen und wirksamen Überwachungsmechanismen. Die Gesamtverantwortung trägt die Geschäftsführung. Die Umsetzung erfolgt in den jeweiligen Verantwortungsbereichen durch die Führungskräfte und wird von allen Mitarbeitern im Rahmen ihrer Aufgaben wahrgenommen.

Aus diesem Verständnis leiten sich drei zentrale Handlungsfelder ab:



copyright 2026

Diese Handlungsfelder sind organisatorisch in verbindlichen Richtlinien und internen Kontrollprozessen verankert. Zur strukturierten Steuerung zentraler Themenbereiche setzen wir unternehmensweit etablierte Managementsysteme ein, deren Zertifizierungsumfang sich je nach Anwendungsbereich und Norm unterscheidet.

Im Berichtsjahr waren, bezogen auf die Beschäftigtenzahl, 97,57 Prozent unserer Mitarbeiter durch eine Zertifizierung nach ISO 9001 (Qualitätsmanagement) auditiert. 7,94 Prozent unserer Beschäftigten waren durch ISO 14001 (Umweltmanagement) und 77,56 Prozent durch AMS Bau oder ISO 45001 (Arbeits- und Gesundheitsschutz) auditiert. Die Anwendung dieser Standards unterstützt eine systematische Steuerung von Prozessen, die Bewertung von Risiken sowie die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Organisation.

Die Anwendung dieser Standards unterstützt eine systematische Steuerung von Prozessen, die Bewertung von Risiken sowie die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Organisation.

Verantwortungsvolle Unternehmensführung ist für uns ein fortlaufender Prozess, der regelmäßig überprüft und weiterentwickelt wird. Ziel ist es, die Stabilität unseres Unternehmens langfristig zu sichern und unsere Verlässlichkeit gegenüber unseren Anspruchsgruppen zu gewährleisten.

copyright 2026

Nachhaltige Unternehmensentwicklung

[GRI 201]

Im Geschäftsjahr 2025 hat Piepenbrock einen wesentlichen Meilenstein seiner strategischen Entwicklung erreicht: Die Unternehmensgruppe überschritt erstmals die Marke von einer Milliarde Euro Umsatz. Damit wurde ein zentrales Ziel der langfristigen strategischen Ausrichtung in der Strategieperiode 2020 bis 2025 realisiert.

Diese Entwicklung basiert auf der Stabilisierung bestehender Kundenbeziehungen, dem Ausbau ausgewählter Leistungsbereiche sowie einer kontinuierlichen Weiterentwicklung unseres Dienstleistungsportfolios. Ein bedeutender strategischer Beitrag kommt aus den technischen Dienstleistungen: Mit einem Anteil von etwa einem Viertel am Gesamtumsatz sind diese Leistungen ein zunehmend wichtiger Baustein der wirtschaftlichen Entwicklung.
Dass dieses Wachstum unter nachhaltigen Bedingungen erfolgt, zeigt die externe Bewertung durch EcoVadis.* Im Berichtsjahr 2025 erhielt Piepenbrock erstmals das Platinum-Siegel von EcoVadis - die höchste Auszeichnung des internationalen Ratinganbieters für Nachhaltigkeit. Nur ein Prozent der weltweit mehr als 150.000 bewerteten Unternehmen erreichen diesen Status. EcoVadis bewertet die Qualität und Reife von Nachhaltigkeitsmanagementsystemen in den Bereichen Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik sowie nachhaltige Beschaffung. Die Auszeichnung bestätigt, dass unser Managementsystem die in der EcoVadis-Methodik definierten Kriterien in hohem Maße erfüllt.

Das Deutsche Netzwerk Wirtschaftsethik (DNWE) hat darüber hinaus unser Engagement im Bereich Unternehmensethik geehrt. Die Anerkennung unterstreicht die langfristige Verankerung von Integrität und regelkonformer Unternehmensführung in unseren Entscheidungsprozessen.

* Die Piepenbrock Facility Management + Co. KG nimmt stellvertretend für alle Gesellschaften im Dienstleistungssektor teil.

copyright 2026

Prof. Dr. Michael Aßländer
Mitglied der Preisjury des DNWE-Preises für Unternehmensethik

Lesen Sie dazu mehr in unserem Interview mit Jurymitglied Prof. Dr. Michael Aßländer.

Herr Prof. Dr. Aßländer, Sie sind Mitglied der Jury des DNWE-Preises für Unternehmensethik. Was hat bei Piepenbrock letztlich den Ausschlag für die Auszeichnung gegeben?
Wir haben uns als Preisjury dafür entschieden, den Preis für Unternehmensethik des Deutschen Netzwerks Wirtschaftsethik 2025 an die Firma Piepenbrock aufgrund ihrer ethisch orientierten Integrationsleistungen von Beschäftigten zu vergeben. Piepenbrock ist sich der Bedeutung der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewusst. Ziel ist die Inklusion aller Beschäftigten und die Schaffung einer eigenen „Piepenbrock-Kultur“. Prägend hierfür ist ein Verständnis als „Familienbetrieb“, der sich durch schlanke Hierarchien, Ansprechbarkeit der Unternehmensleitung und Fehlerkultur auszeichnet.

Die Jury hat besonders die gelebte Integrationsleistung im Arbeitsalltag hervorgehoben. Warum ist gerade dieser Aspekt aus ethischer Sicht so relevant für Unternehmen heute?
In einem zunehmend multikulturell geprägten Umfeld gewinnt der sensible Umgang mit anderen Kulturen und die Achtung anderer Traditionen zunehmend an Bedeutung. Piepenbrock bemüht sich hier vorbildlich um die Integration unterschiedlicher Nationalitäten und Kulturen. So sollen Beschäftigte „weiterentwickelt“ und Karrierepfade aufgezeigt werden. Zur Fortbildung existiert ein breit gefächertes Angebot in der eigenen „Piepenbrock-Akademie“. Dieser sensible Umgang mit anderen Kulturen spiegelt sich auch bei der Zusammenstellung der Arbeitsteams wider, die soweit möglich entsprechend der jeweiligen Muttersprache der Beschäftigten zusammengestellt werden.

Der DNWE-Preis zeichnet Unternehmen aus, die Ethik nicht nur formulieren, sondern umsetzen. Woran erkennen Sie als Jurymitglied, ob Werte tatsächlich im Alltag ankommen?
Neben einer gründlichen Recherche anhand der

copyright 2026

verfügbaren Unternehmensdaten bemühen wir uns als Jury stets, mögliche Preisträger vor Ort zu evaluieren, um uns so einen Eindruck von der gelebten Unternehmenskultur verschaffen zu können. Man mag hier einwenden, dass derartige Eindrücke stets subjektiv sind. Andererseits ist es aber gerade dieser persönliche Eindruck, der das Bild, das wir uns von einem künftigen Preisträger machen, abrundet. In aller Regel merkt man vor Ort sehr schnell, ob das seitens eines Unternehmens in seiner Außendarstellung erzeugte Bild mit der gelebten Kultur im Unternehmen übereistimmt. Auffällig im Hause Piepenbrock war hier für uns beispielsweise das „harmonische Miteinander" der beiden Geschäftsführer, das die gelebte Unternehmenskultur anschaulich widerspiegelte.

Piepenbrock ist ein familiengeführtes Unternehmen mit über 100 Jahren Geschichte. Welche Rolle spielen Eigentümerstruktur und Unternehmenskultur, wenn es um glaubwürdige Unternehmensethik geht?
Eine Unternehmenskultur wird immer geprägt von starken Führungspersönlichkeiten. Auch die moralischen Ansprüche, die innerhalb der Ausrichtung der jeweiligen Unternehmenspolitik zum Tragen kommen, werden hierdurch maßgeblich beeinflusst. In gewisser Weise sind familiengeführte Unternehmen, die auf eine Familientradition und gemeinsam geteilte Werthaltungen zurückgreifen können und sich nicht ausschließlich an den Gewinninteressen der Anteilseigner ausrichten müssen, im Vorteil. In diesen Unternehmen fällt es oftmals leichter, Werthaltungen konkret in der Alltagspraxis einzubringen. Allerdings besteht hier auch die Gefahr, dass diese Werte den Generationenwechsel in den Unternehmen nicht überdauern. Jedoch zeigt Piepenbrock, dass es dem Unternehmen nicht nur gelungen ist, an den Werten des Unternehmensgründers festzuhalten, sondern diese Werte auch von Generation zu Generation zu ergänzen und erfolgreich fortzuschreiben.

In Ihrer wissenschaftlichen Arbeit beschäftigen Sie sich intensiv mit Wirtschafts- und Unternehmensethik. Wo sehen Sie aktuell die größten ethischen Herausforderungen für Unternehmen in Deutschland?
Wenn Sie mich tatsächlich in meiner Rolle als Wirtschaftsethiker ansprechen, sehe ich vor allem die Gefahr, dass die eigenständige Reflexion ethischer Fragen und Probleme in Unternehmen zunehmend in den Hintergrund tritt. Im Vordergrund stehen vermehrt extern vorgegebene „ethische" Standards, die durch zahlreiche Regularien und Gesetze vorgeschrieben werden. Ethik, also das Nachdenken über das moralisch richtige Verhalten, wird so ersetzt durch

copyright 2026

„Compliance“, also die Frage, wie gesetzliche Vorgaben im Unternehmen umgesetzt werden könne. Dies spiegelt aber eine sehr verkürzte Sicht wider, denn Ethik ist letztlich mehr als die Einhaltung bestimmter Regeln. Niemand würde jemanden, der mit seinem Fahrzeug an einer roten Ampel hält, für ethisch vorbildliches Verhalten loben.

Nachhaltigkeit wird oft stark mit Umwelt- und Klimaschutz verbunden. Welche Bedeutung hat aus Ihrer Sicht die soziale Dimension von Nachhaltigkeit – insbesondere in personalintensiven Branchen wie den Gebäudedienstleistungen
In der Tat hat es innerhalb der aktuellen Nachhaltigkeitsdiskussion den Anschein, als ob es vor allem um Umweltschutz, also ökologische Nachhaltigkeit, geht. Dies hat nicht zuletzt wohl damit zu tun, dass ökologische Nachhaltigkeit anschlussfähig ist an eine durch Kennzahlensysteme und operationalisierbare Leistungskriterien geprägte wirtschaftswissenschaftliche Denkweise. Hier lassen sich die Reduktion von Treibhausgasemissionen oder Einsparungen beim Energieverbrauch eben besser erfassen als die Integration von Beschäftigten in den ersten Arbeitsmarkt und die damit erbrachte soziale Leistung eines Unternehmens. Es ist aber eben gerade diese Leistung, die für unsere Preisjury maßgeblich entscheidend war, das Unternehmen Piepenbrock auszuzeichnen.

Sie haben bei der Preisverleihung betont, wie wichtig „Handeln mit Haltung“ in der heutigen Zeit ist. Was bedeutet das konkret für Führungskräfte und Entscheider?
Hier geht es meines Erachtens vor allem um Authentizität. Auch wenn der Begriff wohl schon etwas abgenutzt erscheint, da er wohl zu oft und für zu viel Verschiedenes verwendet wird, bezeichnet er dennoch etwas sehr Wesentliches: nämlich das Festhalten an den eignen Werten und Prinzipien, auch dann, wenn dies manchmal als unbequem erscheint oder mitunter sogar mit Kosten, beispielsweise in Form entgangener Aufträge, verbunden sein mag. Dies erfordert Mut und gegebenenfalls Ausdauer; dies geht mitunter auch mit Kritik von außen einher. Aber gerade diese „Standhaftigkeit“ ist es, die letztendlich die Wertorientierung eines Unternehmens glaubwürdig erscheinen lässt.

Wenn Sie auf Piepenbrock blicken: Welche Impulse kann das Unternehmen mit seinem Ansatz anderen Organisationen mit auf den Weg geben?
Zunächst einmal gilt es zu beachten, dass Piepenbrock als Dienstleistungsunternehmen mit einer sehr spezifischen Beschäftigtenstruktur nicht ohne weiteres mit anderen Unternehmen verglichen werden kann. Hinzu kommt wohl auch, dass sich ein Unternehmen zahlreiche der von uns als vor-

copyright 2026

bildlich eingestuften Maßnahmen zur Förderung der Mittarbeiterinnen und Mitarbeiter wohl erst ab einer bestimmten Betriebsgröße leisten kann. Doch trotz dieser Einschränkungen kann die Sensibilität der Unternehmensleitung im Umgang mit Beschäftigten mit sehr unterschiedlichen kulturellen Wurzeln und das strikte Eintreten gegen Diskriminierung durchaus als Vorbild dienen. Hinzu kommen eine persönliche Führungskultur, die Leistung anerkennt und honoriert, und Beschäftigte dazu ermutigt, Fortbildungsmöglichkeiten und Karrierechancen zu nutzen.

All dies, ließe sich, wenn auch in angepasster Form, auch in anderen Unternehmen umsetzen.

Zum Abschluss eine persönliche Frage:
Was motiviert Sie persönlich, sich seit vielen Jahren für Unternehmensethik zu engagieren. Was gibt Ihnen Hoffnung, dass ethisches Wirtschaften weiter an Bedeutung gewinnt?
Um ehrlich zu sein, es ist wohl eher die Erkenntnis, dass die Forderung nach mehr Moral in der Wirtschaft auch weiterhin nicht an Aktualität verlieren wird.

copyright 2026

Compliance und Integrität

[GRI 2-16, 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-27]

Ein rechtskonformes und integres Handeln ist für uns eine zentrale Voraussetzung für die Stabilität und Glaubwürdigkeit unseres Unternehmens. Compliance bedeutet bei Piepenbrock die systematische Sicherstellung der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben sowie interner Richtlinien und ethischer Werte. Dazu gehören insbesondere Anforderungen aus dem Arbeitsrecht, dem Datenschutz, dem Wettbewerbsrecht sowie Maßnahmen zur Vermeidung von Korruption, Interessenkonflikten und sonstigem Fehlverhalten. Integrität verstehen wir als verbindlichen Maßstab für unternehmerische Entscheidungen – unabhängig von Hierarchie oder Geschäftsbereich.
Grundlage unseres Compliance-Systems sind verbindliche Regelwerke, darunter der Code of Conduct, der Supplier Code of Conduct, die Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte sowie weitere spezifische Richtlinien und Werte. Diese definieren klare Verhaltensanforderungen für Beschäftigte und Geschäftspartner. Neue Mitarbeiter werden über geltende Standards informiert; Führungskräfte tragen Verantwortung für die Umsetzung in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen.

Zur strukturierten Steuerung von Risiken führen wir regelmäßige Risikoanalysen durch. Diese werden ergänzt durch interne Kontrollmechanismen sowie anlassbezogene und turnusmäßige Prüfungen. Ziel ist es, potenzielle Verstöße frühzeitig zu erkennen, Schwachstellen zu identifizieren und geeignete Maßnahmen abzuleiten.

Ein zentrales Element unseres Compliance-Systems ist das Hinweisgebersystem*. Es steht Beschäftigten, Geschäftspartnern und Dritten offen und ermöglicht eine vertrauliche und auf Wunsch anonyme Meldung von Hinweisen und Verstößen. Alle eingehenden Hinweise werden nach einem festgelegten Verfahren geprüft und dokumentiert.

Im Berichtsjahr 2025 gingen über die vorgesehenen Meldekanäle insgesamt 13 Hinweise ein, davon sechs im Anwendungsbereich des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG). Die Hinweise im HinSchG-Anwendungsbereich betrafen insbesondere Themen des respektvollen Umgangs am Arbeitsplatz (3 Hinweise), außerdem Arbeits- und Gesundheitsschutz (1 Hinweis), den Schutz personenbezogener Daten und der Privatsphäre (1 Hinweis) sowie sonstige

*Mehr unter: https://www.piepenbrock.de/compliance/

copyright 2026

Sachverhalte (1 Hinweis). Hinweise zu Korruption oder Bestechung, Geldwäsche, Vermögensdelikten (z. B. Diebstahl/Unterschlagung, Betrug/Untreue), Wettbewerbs- bzw. Kartellverstößen oder menschenrechtsbezogenen Pflichtverletzungen gingen im Berichtsjahr nicht ein.

Die Hinweise wurden gemäß festgelegten Prozessen geprüft und bearbeitet. In drei Fällen war eine weitergehende Bearbeitung nicht möglich, da Hinweisgeber auf Nachfragen sowie die Bitte um Zustimmung zur Weitergabe an die zuständige Stelle nicht reagierten. In zwei Fällen empfahl die Ombudsperson die Übergabe des Hinweises an die zuständige Stelle innerhalb unserer Organisation. In einem Fall wurde ein Hinweis nach Umsetzung von Korrekturmaßnahmen durch den Hinweisgeber zurückgenommen.Compliance und Integrität sind keine statischen Anforderungen, sondern Bestandteil eines fortlaufenden Entwicklungsprozesses. Regelwerke, Kontrollmechanismen und Schulungsformate werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst, um neuen regulatorischen und organisatorischen Anforderungen gerecht zu werden.

Verantwortung in der Lieferkette

[GRI 2-23, 2-24, 308-1, 407-1, 408-1, 414-1]

Als Dienstleistungsunternehmen arbeiten wir mit einer Vielzahl von Lieferanten und Geschäftspartnern zusammen. Die Wahrnehmung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten entlang der Lieferkette ist daher fester Bestandteil unserer unternehmerischen Verantwortung und organisatorisch in unseren Steuerungsprozessen verankert.

Grundlage bilden die Allgemeinen Einkaufsbedingungen sowie unsere Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte und der Supplier Code of Conduct. Diese Dokumente definieren verbindliche Anforderungen in den Bereichen Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutz, Diskriminierungsverbot, Vereinigungsfreiheit, Umweltschutz, Integrität und verantwortungsvolle Beschaffung. Die Einhaltung dieser Standards ist Bestandteil der Geschäftsbeziehung und wird im Rahmen definierter Prozesse berücksichtigt.

copyright 2026

Zu diesen gehört insbesondere die strukturierte Risikoanalyse, die wir jährlich im Einklang mit dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) durchführen. Dabei werden sowohl der eigene Geschäftsbereich als auch unsere unmittelbaren Lieferanten systematisch bewertet. Die Analyse basiert auf einer Kombination aus länderbezogenen Risikodaten, branchenspezifischen Indikatoren sowie lieferantenspezifischen Informationen. Maßgeblich sind Eintrittswahrscheinlichkeit und potenzielle Schwere möglicher menschenrechtlicher oder umweltbezogener Verstöße.

Im Bereich unserer Lieferkette wurden im Berichtsjahr 2025 insgesamt 4.253 Lieferanten, dazu zählen Materiallieferanten als auch Nachunternehmer, einer Risikoanalyse unterzogen. Das Ergebnis:

19
Beschaffungsländer

4.195
(98,64 Prozent) Lieferanten mit Sitz in Deutschland

0,02 %
mit erhöhtem Risikoprofil

1
Fall mit vertiefter Prüfung

Sofern konkrete Risiken oder Verstöße festgestellt werden, erfolgen abgestufte Maßnahmen. Diese reichen von Gesprächen und verbindlichen Maßnahmenplänen bis hin zur Beendigung der Geschäftsbeziehung, sofern eine nachhaltige Abstellung der festgestellten Risiken nicht gewährleistet werden kann.

Die Koordination der Sorgfaltspflichten erfolgt durch eine interdisziplinäre Fachgruppe unter Beteiligung der Bereiche Einkauf, Nachhaltigkeit, Recht und Compliance. Die Gesamtverantwortung liegt bei der Geschäftsführung.

copyright 2026

Transparenz und Kommunikation

[GRI 2-29]

Transparenz ist ein zentraler Bestandteil verantwortungsvoller Unternehmensführung. Sie schafft Nachvollziehbarkeit gegenüber Kunden, Beschäftigten, Geschäftspartnern sowie der Öffentlichkeit und bildet die Grundlage für Vertrauen und langfristige Zusammenarbeit.

Wir stellen relevante Informationen zu unserer Unternehmensentwicklung, zu Nachhaltigkeitsthemen sowie zu regulatorischen Anforderungen strukturiert zur Verfügung. Dazu zählen unter anderem dieser Nachhaltigkeitsbericht, der Jahresabschluss, Verhaltens- und Umweltrichtlinien sowie themenspezifische Veröffentlichungen in Presse- und Blogbeiträgen. Aussagen zu Leistungen, Umweltwirkungen oder Managementstrukturen beruhen auf dokumentierten Datenquellen und definierten Erhebungsmethoden.

Für die erfolgreiche Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist der enge Austausch mit unseren Stakeholdern von zentraler Bedeutung. Daher identifizieren wir regelmäßig unsere wesentlichen Anspruchsgruppen und analysieren deren Erwartungen sowie die jeweiligen Wirkungsbereiche unseres Handelns. Auf dieser Grundlage leiten wir relevante Themen ab und verankern diese in unseren strategischen und operativen Prozessen.

Der kontinuierliche Dialog erfolgt über unterschiedliche Formate, darunter Kunden- und Mitarbeiterbefragungen, Lieferantengespräche, Brancheninitiativen, Konferenzen sowie digitale Kommunikationskanäle. Rückmeldungen aus diesen Austauschformaten werden

copyright 2026

Stakeholder	Dialogform	Zentrale Themen des Austauschs
Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	Betriebsrat und Betriebsversammlungen Mitarbeitergespräche Mitarbeiterbefragungen Intranet und Mitarbeiterportal Beschwerdestelle Unternehmensveranstaltungen	Arbeitsbedingungen und Arbeitssicherheit Vergütung und soziale Leistungen Personalentwicklung und Qualifizierung Gleichbehandlung und Chancengleichheit Unternehmensentwicklung und strategische Ausrichtung
Kunden	Vertrieb und operative Betreuung Kundengespräche Kundenzufriedenheitsbefragungen Audits und Schulungen Fachveranstaltungen und Netzwerke Website, Blog- und Presseveröffentlichungen	Preis- und Leistungsstruktur Qualität der Dienstleistungen Personaleinsatz und Qualifikation Nachhaltigkeitsanforderungen und Ressourceneffizienz
Lieferanten und Dienstleister	Einkaufsgespräche Risikoanalysen, Audits und Dokumentenprüfungen Branchenveranstaltungen	Vertrags- und Leistungsanforderungen Arbeits- und Sozialstandards Umweltanforderungen und Ressourceneffizienz Einhaltung des Supplier Code of Conduct Integrität und Korruptionsprävention
Politik und Gesetzgebung	Austausch auf regionaler und nationaler Ebene Mitarbeit in Gremien und Arbeitskreisen Stellungnahmen zu regulatorischen Entwicklungen	Regulatorische Anforderungen Arbeits- und sozialpolitische Themen Umwelt- und Energieanforderungen Sicherheits- und Qualitätsstandards
Verbände und Interessengruppen	Mitgliedschaften in Branchenverbänden Netzwerktreffen Fachkonferenzen	Branchenspezifische Standards und Regulierung Nachhaltigkeitsanforderungen der Branche Innovationen und Digitalisierung Klima- und Ressourcenschutz
Gesellschaft, Öffentlichkeit, Medien	Nachhaltigkeitsbericht Presse- und Blogbeiträge Medienanfragen Regionales Engagement	Unternehmensentwicklung Umwelt- und Klimaschutz Gesellschaftliches Engagement Transparenz und regelkonformes Handeln
Nichtregierungsorganisationen	Projektbezogene Kooperationen Fachgespräche Austausch zu branchenspezifischen Themen	Menschenrechte und Arbeitsbedingungen Umweltwirkungen Ressourcen- und Klimaschutz

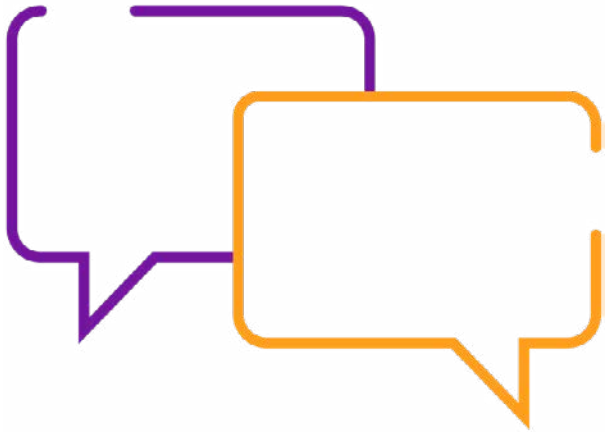
Übersicht über Stakeholder und Dialogformate

copyright 2026

geprüft, ausgewertet und in die Weiterentwicklung von Zielsetzungen, Maßnahmen und Berichterstattung integriert.

Transparenz umfasst für uns zudem die nachvollziehbare Darstellung von Zuständigkeiten sowie den Umgang mit Risiken. Hierzu gehören klar definierte Verantwortlichkeiten, dokumentierte Prüfverfahren sowie ein Hinweisgebersystem, über das Hinweise und Verstöße vertraulich und auf Wunsch anonym gemeldet werden können. Ausgewählte Kennzahlen und Managementprozesse unterziehen wir regelmäßig externen Prüfungen. Zertifizierungen nach anerkannten Standards sowie externe Nachhaltigkeitsratings ermöglichen eine unabhängige Einordnung unserer Strukturen und unterstützen deren kontinuierliche Weiterentwicklung.

Transparenz und Kommunikation verstehen wir als fortlaufenden Prozess. Ziel ist es, Informationen sachgerecht, überprüfbar und adressatenorientiert bereitzustellen und eine belastbare Grundlage für fundierte Entscheidungen unserer Stakeholder zu schaffen.



copyright 2026

Alles auf einen Blick

copyright 2026

Kennzahlen

Die in diesem Dokument aufgeführten Kennzahlen (KPIs) stammen aus dem GRI-Nachhaltigkeitsbericht 2025 der Piepenbrock Unternehmensgruppe.

Geltungsbereich und Vergleichbarkeit: Die Kennzahlen in diesem Bericht beziehen sich auf alle Gesellschaften des Dienstleistungssegments der Piepenbrock Unternehmensgruppe (Umsatzanteil 2025: 924,7 Mio. € bzw. 89,4 % des Konzernumsatzes). Unternehmen des industriellen Segments (Planol GmbH + Co. KG, Loesch Verpackungstechnik GmbH + Co. KG, Hastamat Verpackungstechnik GmbH) sind nicht Bestandteil der dargestellten Kennzahlen. Ebenfalls nicht einbezogen sind Gesellschaften aus dem Bereich Technische Gebäudeausrüstung. Insgesamt decken die Kennzahlen damit 89,4 % des Konzernumsatzes ab; 10,6 % sind nicht einbezogen.

Die Vergleichbarkeit einzelner Kennzahlen mit den Vorjahren ist eingeschränkt, da sich im Berichtsjahr 2025 (i) der organisatorische Geltungsbereich durch eine klarere Abgrenzung des Dienstleistungssegments sowie den Einbezug zusätzlicher Gesellschaften innerhalb des Dienstleistungssegments (i.d.R. Unternehmenszukäufe) weiterentwickelt hat und (ii) einzelne methodische Ansätze zur Erhebung und Herleitung von Kennzahlen weiterentwickelt wurden, um Datenqualität, -konsistenz und Nachvollziehbarkeit zu verbessern (z. B. systematisierte Schätzansätze bei fehlenden Primärdaten sowie präzisere Zuordnungen von Verbräuchen und Emissionskategorien). Änderungen und Auswirkungen werden gemäß GRI 2-4 transparent gemacht.

Zur Verbesserung der Vergleichbarkeit wurden Vorjahreswerte - soweit möglich - an die Berichtsgrenze und Methodik 2025 angepasst. Abweichungen sowie die jeweilige Vorgehensweise werden in den Fußnoten erläutert.
Die Kennzahlen beziehen sich – sofern nicht anders angegeben – auf den Zeitraum 01.01. – 31.12.2025; stichtagsbezogene Kennzahlen (z. B. Beschäftigtenzahl) beziehen sich auf den 31.12.2025. Wo erforderlich, sind Detailinformationen zu Methoden, Annahmen und Datenquellen in den Fußnoten beschrieben.

Die im Nachhaltigkeitsbericht 2025 ausgewiesenen Kennzahlen wurden durch die HLB | Dr. Klein, Dr. Mönstermann + Partner GmbH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Steuerberatungsgesellschaft, mit begrenzter Sicherheit (Limited Assurance) geprüft. Gegenstand der Prüfung waren die Kennzahlen 2025 aus der Kennzahlenübersicht des Nachhaltigkeitsberichts. Der Prüfvermerk ist im Anhang dieses Berichts veröffentlicht.

copyright 2026

Eine kohlenstoffarme Zukunft

Treibhausemissionen (Scope 1–3) in t CO_2e – market-based und location-based
[GRI 102-5 (305-1), 102-6 (305-2, 102-7 (305-3), 102-8 (305-4)]

KPI	2025		2024[1]		2023[1]		2020 (Basisjahr)[2]	
Gesamtemissionen	**Anteil in %**	**Menge in Tonnen (t CO2e)**	**Anteil in %**	**Menge in Tonnen (t CO2e)**	**Anteil in %**	**Menge in Tonnen (t CO2e)**	**Anteil in %**	**Menge in Tonnen (t CO2e)**
Gesamtemissionen (Scope 1+2+3; marktbasiert)	100,00%	65.172,07	100,00%	59.972,91	100,00%	56.028,58	100,00%	38.149,93
Gesamtemissionen (Scope 1+2+3; standortbasiert)	-	65.643,36	-	60.406,61	-	56.433,75		
Scope 1 – Direkte Emissionen								
Scope 1 - gesamt	17,78%	11.586,93	17,78%	10.662,57	17,78%	9.961,31	12,98	4.951,17
Stationäre Verbrennung	3,02%	1.966,91						1.040,31
Mobile Verbrennung	14,76%	9.620,02						3.916,86
Prozessbedingte Emissionen (physikalisch/chemisch)								
Flüchtige Emissionen								
Scope 2 – Indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie								
Scope 2 (marktbasiert) - gesamt[3]	0,69%	447,84	0,69%	412,11	0,69%	385,01	0,00%	0,00
Eingekaufter Strom (marktbasiert)	0,64%	416,09						
Eingekaufter Dampf, Wärme, Kälte (marktbasiert)	0,05%	31,75						
Scope 2 (standortbasiert) gesamt[3]	-	919,13						
Eingekaufter Strom (standortbasiert)	-	887,38	-	845,81	-	790,18		
Eingekaufter Dampf, Wärme, Kälte (standortbasiert)	-	31,75						

[1] Fußnote: Vorjahreswerte für Scope 1–3 (Oberkategorien) wurden scope-spezifisch proportional zum Umsatz auf Basis der 2025er Emissionsintensitäten abgeleitet, da eine vollständige und exakte rückwirkende Nachberechnung der Vorjahre nach dem Methodikstandard 2025 auf Grundlage der verfügbaren Detaildaten nicht verlässlich möglich war.

[2] Fußnote: Die Werte für das Basisjahr 2020 werden nach der damals gültigen Datenbasis und Methodik ausgewiesen („original"). Aufgrund der Änderungen in Systemgrenzen, Datenquellen, Emissionsfaktoren und Berechnungslogik ist die Vergleichbarkeit zum Jahr 2025 stark eingeschränkt. Wesentliche Änderungen sind zu Anfang dieses Abschnitts sowie in den Fußnoten erläutert. Ein Re-Baselining (neues Basisjahr) wird vorbereitet.

[3] Fußnote: Im Zuge einer vertieften Prüfung der Stromversorgung in gemieteten Flächen wurde festgestellt, dass dort teilweise kein Ökostrom bezogen wird bzw. ein entsprechender Nachweis nicht in allen Fällen vorliegt. Weitere Emissionen entstehen durch die Übernahme bestehender Versorgungsverträge im Zuge von Unternehmenszukäufen, die teilweise auf fossilen Energieträgern basieren. Die Scope-2-Vorjahreswerte wurden entsprechend korrigiert.

copyright 2026

KPI	2025		2024[1]		2023[1]		2020 (Basisjahr)[2]	
Gesamtemissionen	**Anteil in %**	**Menge in Tonnen (t CO2e)**	**Anteil in %**	**Menge in Tonnen (t CO2e)**	**Anteil in %**	**Menge in Tonnen (t CO2e)**	**Anteil in %**	**Menge in Tonnen (t CO2e)**
Scope 3 – Indirekte Emissionen (vorgelagert / upstream)[4]								
Scope 3 (upstream) - gesamt	81,53%	53.137,30	81,53%	48.898,23	81,53%	45.682,26	87,01%	33.192,77
Kategorie 1: Gekaufte Waren und Dienstleistungen[5]	41,91%	27.313,65						10.938,28
Kategorie 2: Investitionsgüter	2,44%	1.590,79						4.740,14
Kategorie 3: Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	5,01%	3.267,75						1.114,04
Kategorie 4: Vorgelagerter Transport und Distribution								716,77
Kategorie 5: Abfallaufkommen	0,02%	10,52						38,45
Kategorie 6: Geschäftsreisen	0,42%	272,06						228,30
Kategorie 7: Pendeln/Anreisen der Mitarbeiter	31,74%	20.682,53						14.768,88
Kategorie 8: Upstream Leasing/Mietsachen								647,92
Emissionsintensitäten (marktbasiert)								
Emissionsintensität Scope 1+2 (t CO_2e / Mio. € Umsatz)[6]		13,01						8,58
Emissionsintensität Scope 1+2+3 (t CO_2e / Mio. € Umsatz)[6]		70,48						66,09

[4] Fußnote: Nachgelagerte (downstream) Emissionen wurden derzeit nicht erfasst.

[5] Fußnote: Kategorie 1 (eingekaufte Waren & Dienstleistungen) umfasst 2025 erstmals auch Subdienstleistungen. Die Emissionen in Kategorie 1 und 2 (Produktionsmittel und Anlagegüter) wurden überwiegend spend-basiert (aus Einkaufswerten) unter Verwendung geeigneter Emissionsfaktoren (EXIOBASE) ermittelt.

[6] Fußnote: Vorjahreswerte für die Jahre 2023 und 2024 werden nicht ausgewiesen, da die zugrundeliegenden Emissionsdaten der Vorjahre auf Basis der Emissionsintensitäten des Berichtsjahres 2025 proportional zum Umsatz abgeleitet wurden. Eine Emissionsintensität in Relation zum Umsatz würde daher keine aussagekräftige Vergleichskennzahl darstellen.

copyright 2026

Energieverbrauch [GRI 103-2 (302-1), 103-4 (302-3)]

KPI	2025		2024		2023	
Energieverbrauch	**Anteil in %**	**Menge in Megawatt-stunden (MWh)**	**Anteil in %**	**Menge in Megawatt-stunden (MWh)**	**Anteil in %**	**Menge in Megawatt-stunden (MWh)**
Energieverbrauch - gesamt	100,00%	12.303,40	100,00%	13.130,77	100,00%	11.517,81
Energieträger-Mix						
Fossile Energieträger (Anteil am Gesamtenergieverbrauch)	80,71%	9.929,50	80,67%	10.592,20	80,23%	9.240,18
Heizöl		1.242,16		1.334,05		1.341,42
Erdgas		8.119,37		8.603,67		7.310,61
Strom (konventionell)[2]		567,97		654,48		588,15
Fernwärme / -kälte (Anteil am Gesamtenergieverbrauch)	0,97%	119,93	0,96%	126,12	0,98%	112,45
Erneuerbare Energien (Anteil am Gesamtenergieverbrauch)	18,32%	2.253,97	18,37%	2.412,46	18,80%	2.165,17
Strom, erneuerbar (PV-Eigenverbrauch)		301,98		218,84		218,84
Strom, erneuerbar (Ökostrom)		1.951,99		2.193,62		1.946,34
Energieintensität						
Energieintensität (MWh / Mio. € Umsatz)		13,30		15,43		14,49

[1] Fußnote: Für gemietete Standorte waren teils keine Primärdaten verfügbar. Zur Sicherstellung der Vollständigkeit wurden diese Verbräuche näherungsweise ermittelt: Strom wurde aus den Stromkosten unter Ansatz des durchschnittlichen Strompreises in Deutschland im jeweiligen Berichtsjahr abgeleitet; Wärme wurde flächenbasiert anhand nutzungsspezifischer Energiekennwerte geschätzt. Die so ermittelten Werte sind Näherungswerte; Abweichungen sind u. a. durch standortspezifische Tarife/Grundpreise, Gebäudeeigenschaften und Heizsysteme möglich.

[2] Fußnote: Im Zuge einer vertieften Prüfung der Stromversorgung in gemieteten Flächen wurde festgestellt, dass der Bezug von Ökostrom teilweise nicht nachgewiesen werden kann; in diesen Fällen wurde konservativ von konventionellem Strom ausgegangen. Die Vorjahreswerte wurden entsprechend ebenfalls korrigiert. Zudem wurden im Zuge von Unternehmenszukäufen teilweise bestehende Stromliefer-/Versorgungsverträge übernommen, die nicht als Ökostromlieferverträge ausgestaltet sind.

copyright 2026

Wasser[1] [GRI 303-3]

KPI	2025		2024		2023	
Wasserbezug	**Anteil in %**	**Menge in Kubikmeter (m^3)**	**Anteil in %**	**Menge in Kubikmeter (m^3)**	**Anteil in %**	**Menge in Kubikmeter (m^3)**
Wassermenge - gesamt (Trinkwasserbezug und Abwasser)	100,00%	18.796,35	100,00%	12.247,14	100,00%	11.014,96

[1] Fußnote: Für Standorte ohne Primärdaten (i. d. R. gemietete Flächen) wurde der Wasserverbrauch standortbezogen auf Basis der Anzahl kaufmännischer Mitarbeiter und eines Pro-Kopf-Referenzwerts geschätzt (30 Liter bzw. 0,03 m^3 pro Person und Arbeitstag) und anschließend mit vorhandenen Realverbräuchen aggregiert.

Abfall[1] [GRI 306-3, 306-4, 306-5]

KPI	2025		2024		2023	
Abfallaufkommen	**Anteil in %**	**Menge in Tonnen (t)**	**Anteil in %**	**Menge in Tonnen (t)**	**Anteil in %**	**Menge in Tonnen (t)**
Gesamtes Abfallaufkommen	100,00%	300,81	100,00%	622,64	100,00%	385,25
Abfallaufkommen nach Abfallfraktion (Anteil am Abfallaufkommen)						
Verpackungen aus Papier und Pappe (AVV 15 01 01)	40,35%	121,39	22,64%	140,99	44,09%	169,85
gemischte Verpackungen (AVV 15 01 06)	19,32%	58,10	38,35%	238,79	12,43%	47,88
Ölhaltige Abfälle (AVV 16 07 08)	2,47%	7,43	2,84%	17,66	4,69%	18,05
Eisen und Stahl (AVV 17 04 05)	0,23%	0,68				
Papier und Pappe (AVV 20 01 01)	4,74%	14,26	4,32%	26,90	8,99%	34,64
Glas (AVV 20 01 02)	0,79%	2,38			0,31%	1,19
Biologisch abbaubare Küchenabfälle (AVV 20 01 08)	1,12%	3,37				
Lösemittel (AVV 20 01 13)					0,00%	0,02
Biologisch abbaubare Abfälle (AVV 20 02 01)	0,37%	1,12				
Gemischte Siedlungsabfälle (AVV 20 03 01)	30,61%	92,07	24,45%	152,23	23,17%	89,28
Straßenkehricht (AVV 20 03 03)			7,40%	46,08	6,32%	24,34

copyright 2026

Abfall[1] [GRI 306-3, 306-4, 306-5]

KPI	2025		2024		2023	
	Anteil in %	**Menge in Tonnen (t)**	**Anteil in %**	**Menge in Tonnen (t)**	**Anteil in %**	**Menge in Tonnen (t)**
Abfallaufkommen nach Gefährlichkeit (Anteil am Abfallaufkommen)	100,00%	300,81	100,00%	622,64	100,00%	385,25
Gesamtgewicht der nicht gefährlichen Abfälle	95,00%	285,76	92,00%	572,83	91,00%	350,58
Gesamtgewicht der gefährlichen Abfälle	5,00%	15,04	8,00%	49,81	9,00%	34,67
Abfallaufkommen nach Entsorgungsweg (Anteil am Abfallaufkommen)						
Deponie	0,00%	0,00	1,10%	6,85	0,60%	2,31
Verbrennung	3,40%	10,23	10,30%	64,13	6,50%	25,04
Wiederverwendung	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00
Energetische Verwendung	21,80%	65,58	15,30%	95,26	11,10%	42,76
Recycling	69,60%	209,36	65,00%	404,72	73,20%	282,00
Andere / Unbekannt	5,20%	15,64	8,30%	51,68	8,70%	33,52

[1] Fußnote: Der ausgewiesene Gesamtwert des Abfallaufkommens ergibt sich aus der Aggregation standortbezogener Abfalldaten aus easycircular (Mengenmeldungen/Containerabrechnungen der Entsorger) für acht Standorte (21 Gesellschaften) sowie aus Hochrechnungen für die übrigen Standorte auf Basis eines Kennwerts „Abfall pro Mitarbeiter" (t/MA), der aus den Standorten mit Abfalldaten abgeleitet wurde.

Beschaffung [GRI 301-1]

KPI	2025		2024		2023	
Beschaffungsvolumen & Nachhaltigkeitslabel (definierte Warengruppen[1])[2]	**Anteil in %**	**Menge in Tonnen (t)**	**Anteil in %**	**Menge in Tonnen (t)**	**Anteil in %**	**Menge in Tonnen (t)**
Beschaffungsgewicht - gesamt	100,00%	3.132,20	100,00%	3.098,70	100,00%	3.121,84
davon erneuerbare Materialien[3]	35,93%	1.125,42	35,16%	1.089,63	37,44%	1.168,71
davon nicht-erneuerbare Materialien[3]	64,07%	2.006,78	64,84%	2.009,08	62,56%	1.953,13

copyright 2026

Beschaffung [GRI 301-1]

KPI	2025		2024		2023	
Nachhaltigkeitslabel (Anteil am Beschaffungsgewicht)[2] [4]	**Anteil in %**	**Menge in Tonnen (t)**	**Anteil in %**	**Menge in Tonnen (t)**	**Anteil in %**	**Menge in Tonnen (t)**
Anteil mit Nachhaltigkeitslabel - gesamt	43,58%	1.364,97	36,57%	1.133,06	39,24%	1.224,94
Anteil mit Nachhaltigkeitslabel – nach Warengruppe (Anteil innerhalb der jeweiligen Warengruppe)						
- Hygienepapiere	91,32%	1.027,76	92,17%	1.004,33	94,61%	1.105,71
- Reinigungschemie	23,39%	259,97	5,16%	58,47	4,78%	53,47
- Abfallsäcke	7,61%	44,14	7,62%	44,17	6,99%	37,85
- Seife und Kosmetik	32,23%	32,77	27,63%	25,68	27,55%	27,55
- Sonstige (Textilien, Reinigungsgeräte/-equipment/-ausrüstung)	0,16%	214,09	0,20%	0,42	0,20%	0,38
Rezyklatanteile (produktgruppenspezifische Quoten)[5]						
Abfallsäcke: Anteil am Beschaffungsgewicht mit ≥ 80 % Rezyklatanteil	66,98%	-	65,88%	-		
Reinigungstücher: Anteil recycelter Textilware (Trikotware) an beschaffter Stückzahl	29,70%	-	12,73%	-		
Reinigungswagen: Anteil an beschafften Wagen mit Komponenten mit ≥ 70 % Rezyklatanteil	70,15%	-	82,07%	-	73,68%	-

[1] Fußnote: In die Betrachtung wurden die größten Warengruppen einbezogen: Hygienepapiere, Reinigungschemie, Abfallsäcke, Seife und Kosmetik, (Reinigungs-)Textilien sowie Reinigungsgeräte/-equipment.

[2] Fußnote: Die Auswertung basiert auf dem „ingreen Dashboards" der igefa für die definierten Warengruppen. Die Daten decken nach Einkaufswert (€) ca. 85 % der betrachteten Warengruppen und rund ein Drittel der gesamten Materialbeschaffung ab.

[3] Fußnote: Als erneuerbar werden Materialien auf Basis nachwachsender Rohstoffe (z. B. Papier/Fasern) klassifiziert; als nicht erneuerbar Materialien auf Basis fossiler bzw. mineralischer Rohstoffe (z. B. Kunststoffe, Reinigungschemie). Die Warengruppe Hygienepapiere wird als erneuerbar bewertet.

[4] Fußnote: Einbezogene Nachhaltigkeitslabel: EU Ecolabel, Blauer Engel, Nordic Swan, FSC Mix/Recycled, Österreichisches Umweltzeichen.

[5] Fußnote: Die Daten basieren auf internen Einkaufs-/ERP-Daten (2025; Artikel, Menge, Warengruppe) sowie auf Lieferantenangaben, die durch eingeholte Nachweise (z. B. Produktdatenblätter/Herstellererklärungen) dokumentiert sind.

copyright 2026

Fuhrpark & Mobilität

KPI	2025		2024		2023	
Fuhrparkflotte (Gesamtbestand)	**Anteil in %**	**Anzahl absolut**	**Anteil in %**	**Anzahl absolut**	**Anteil in %**	**Anzahl absolut**
Fahrzeuge im Fuhrpark - gesamt	100,00%	2.447	100,00%	2.311	100,00%	2.203
Fahrzeugmix nach Fahrzeugart (Anteil an Gesamtbestand)						
PKW	55,25%	1.352	57,25%	1.323	55,61%	1.225
Transporter (< 3,5 t)	37,96%	929	35,31%	816	36,59%	806
LKW (> 3,5 t)	0,45%	11	0,43%	10	0,41%	9
Kommunalfahrzeuge / Traktoren / Sonstige	6,33%	155	7,01%	162	7,40%	163
Fahrzeuge nach Antriebsart (Anteil an Gesamtbestand)						
Diesel	90,60%	2.217	92,17%	2.130	93,05%	2.050
Benzin	6,25%	153	4,85%	112	4,31%	95
Plug-in-Hybrid	2,70%	66	2,60%	60	2,50%	55
Batterieelektrisch	0,41%	10	0,35%	8	0,09%	2
Wasserstoff (FCEV)	0,04%	1	0,04%	1	0,05%	1
Fuhrpark (Nutzung & Energie)						
Fahrleistung Fuhrpark [km]		46.155.907,94		40.103.632,00		39.929.521,00
Kraftstoffverbrauch (flüssig) [l]		3.596.142,13		3.186.817,00		3.116.658,00
Kraftstoffverbrauch (elektrisch) [kWh]		25.907,56		5.666,00		8.258,00

copyright 2026

Fuhrpark & Mobilität

KPI	2025	2024	2023
Durchschnittsverbrauch (je 100 km)	**Anzahl absolut**	**Anzahl absolut**	**Anzahl absolut**
Verbrenner-Flotte (Diesel/Benzin): Ø Verbrauch [l/100 km]	7,15	7,30	7,13
Elektro-Flotte (BEV): Ø Verbrauch [kWh/100 km]	22,37	6,16	8,71
Kommunalfahrzeuge/Traktoren/Sonstige (Diesel/Benzin): Ø Verbrauch [l/100 km][1]	68,76	28,85	27,07
Emissionsintensität Fuhrparkbetrieb [g CO_2e/km][2]	208,42	198,71	186,45
Geschäfts-/Dienstreisen (Reisedistanz)			
Reisedistanz Dienstreisen gesamt [km]	1.280.038,20	1.269.285,35	1.324.139,00
Miet- und Privatwagen	1.117.115,00	1.075.113,35	1.188.431,00
Bahn (Nah- und Fernverkehr)	111.604,20	144.398,00	98.025,00
Flugzeug (Kurz-, Mittel- und Langstrecke)	51.319,00	49.774,00	37.683,00

[1] Fußnote: Die Abweichung zu Vorjahren ist darauf zurückzuführen, dass für die Kategorien „Sonstige Geräte“ und „Tankkarten“ im Berichtsjahr keine bzw. unvollständige km-Angaben vorlagen; dadurch ist der ausgewiesene Durchschnittsverbrauch (l bzw. kWh/100 km) für diese Kategorie nur eingeschränkt aussagekräftig.

[2] Fußnote: Die Scope-1-Emissionen aus mobilen Quellen der Vorjahre wurden für die Zeitreihe auf Basis der 2025er Emissionsintensität proportional zum Umsatz abgeleitet. Vorjahres-Emissionsintensitäten (g CO_2e/km) sind daher mit 2025 nur eingeschränkt vergleichbar.

copyright 2026

Ökologische Projekte

KPI	2025	2024	2023
Projekt "Bäume pflanzen – Klima schützen (Forst Rheinshagen)			
Gepflanzte Bäume (im Berichtsjahr) – Anzahl	16.420	16.977	18.493
Gepflanzte Bäume (kumuliert seit 2010) – Anzahl	163.603	147.183	130.206

Der Mensch im Mittelpunkt

Belegschaftsstruktur, Beschäftigungsbedingungen, Diversität & Führung
[GRI 2-7, 2-30, 401-1, 401-3, 403-9, 404-1, 405-1]

KPI	2025		2022		2023	
Belegschaftsbestand und Struktur	**Anteil in %**	**Anzahl absolut**	**Anteil in %**	**Anzahl absolut**	**Anteil in %**	**Anzahl absolut**
Mitarbeiter gesamt (Stichtag)	100,00%	**26.965**	100,00%	26.162	100,00%	25.804
Geschlecht (Anteil am Gesamtbestand)						
männlich	41,30%	11.136	39,65%	10.372	38,20%	9.858
weiblich	58,69%	15.826	60,35%	15.788	61,79%	15.944
divers	0,01%	3	0,01%	2	0,01%	2
Arbeitszeitmodell (Anteil am Gesamtbestand)						
Vollzeit (≥ 35 Std./Woche)	30,41%	8.199	29,69%	7.768	28,36%	7.319
Teilzeit (< 35 Std./Woche)	69,59%	18.766	70,31%	18.394	71,64%	18.485

copyright 2026

Belegschaftsstruktur, Beschäftigungsbedingungen, Diversität & Führung
[GRI 2-7, 2-30, 401-1, 401-3, 403-9, 404-1, 405-1]

KPI	2025		2024		2023	
Belegschaftsbestand und Struktur	**Anteil in %**	**Anzahl absolut**	**Anteil in %**	**Anzahl absolut**	**Anteil in %**	**Anzahl absolut**
Vollzeit – Geschlechterverteilung (Basis: Vollzeit = 100%)						
männlich	64,26%	5.269	63,70%	4.948	63,53%	4.650
weiblich	35,74%	2.930	36,30%	2.820	36,47%	2.669
divers	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0
Teilzeit – Geschlechterverteilung (Basis: Teilzeit = 100%)						
männlich	31,26%	5.867	29,49%	5.424	28,17%	5.208
weiblich	68,72%	12.896	70,50%	12.968	71,81%	13.275
divers	0,02%	3	0,01%	2	0,01%	2
Anstellungsbereich (Anteil am Gesamtbestand)						
kaufmännisch	6,53%	1.761	6,20%	1.623	5,25%	1.356
gewerblich	93,47%	25.204	93,80%	24.539	94,75%	24.448
Demografie und Internationalität						
Altersstruktur (Anteil am Gesamtbestand)						
< 30 Jahre	12,62%	3.402	12,24%	3.203	11,70%	3.018
30 bis 50 Jahre	44,26%	11.936	44,22%	11.570	44,29%	11.428
> 50 Jahre	43,12%	11.627	43,53%	11.389	44,02%	11.358
Durchschnittsalter (Jahre)	-	46,70	-	46,78	-	46,88

copyright 2026

Belegschaftsstruktur, Beschäftigungsbedingungen, Diversität & Führung
[GRI 2-7, 2-30, 401-1, 401-3, 403-9, 404-1, 405-1]

KPI	2025		2024		2023	
Belegschaftsbestand und Struktur	**Anteil in %**	**Anzahl absolut**	**Anteil in %**	**Anzahl absolut**	**Anteil in %**	**Anzahl absolut**
Vertretene Nationalitäten (Anzahl)	-	138	-	140	-	136
Ausländische Staatsbürgerschaft (Anteil am Gesamtbestand)[1]	46,83%	12.629	45,62%	11.936	44,14%	11.391
Beschäftigungsbedingungen						
Tarifbindung (Anteil am Gesamtbestand)						
mit Tarifvertrag	93,98%	25.342	94,32%	24.676	97,00%	25.029
ohne Tarifvertrag	6,02%	1.623	5,68%	1.486	3,00%	775
Schwerbehinderung bekannt (Anteil am Gesamtbestand)	3,10%	836	3,02%	789	3,31%	855
Elternzeit (Basis: Elternzeit-Fälle = 100%)	100,00%	293	100,00%	288	100,00%	277
männlich	24,23%	71	24,65%	71	23,83%	66
weiblich	75,77%	222	75,35%	217	76,17%	211
divers	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0
Beschäftigungsdynamik						
Eintritte (Neueinstellungen) - gesamt	100,00%	10.105	100,00%	10.041		
kaufmännisch	3,58%	362	3,47%	348		
gewerblich	96,42%	9.743	96,53%	9.693		

[1] Fußnote: Die Kennzahl basiert auf der im HR-System zum Stichtag hinterlegten Staatsangehörigkeit und bildet nicht alle Aspekte von Vielfalt (z. B. Migrationsgeschichte) ab.

copyright 2026

Belegschaftsstruktur, Beschäftigungsbedingungen, Diversität & Führung
[GRI 2-7, 2-30, 401-1, 401-3, 403-9, 404-1, 405-1]

KPI	2025		2024		2023	
Belegschaftsbestand und Struktur	**Anteil in %**	**Anzahl absolut**	**Anteil in %**	**Anzahl absolut**	**Anteil in %**	**Anzahl absolut**
Austritte - gesamt	100,00%	10.827	100,00%	11.377		
kaufmännisch	2,86%	310	2,65%	301		
gewerblich	97,14%	10.517	97,35%	11.076		
Eintrittsrate (Stichtag)	37,47%	-	38,38%	-		
Austrittsrate (Stichtag)	40,15%	-	43,49%	-		
	Anteil in %		**Anteil in %**		**Anteil in %**	
Führung	**weiblich**	**männlich**	**weiblich**	**männlich**	**weiblich**	**männlich**
Führungskräfte – Geschlechterverteilung						
Alle Ebenen	42,93%	57,07%	47,20%	52,80%	49,56%	50,44%
Unteres Management (5. Ebene)	50,60%	49,40%	54,60%	45,40%	56,10%	43,90%
Mittleres Management (4. Ebene)	36,08%	63,92%	33,33%	66,67%	34,04%	65,96%
Oberes Management (1.-3. Ebene)	12,20%	87,80%	11,83%	88,17%	19,77%	80,23%

copyright 2026

Arbeits- und Gesundheitsschutz[1] [GRI 403-9]

KPI	2025	2024	2023
Arbeitsunfälle - gesamt	383	298	336
davon: Arbeitsunfälle, meldepflichtig	279	208	246
davon: Arbeitsunfälle, nicht meldepflichtig (gesamt)	104	90	90
davon: nicht meldepflichtige Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit > 1 Tag	36	97	73
Wegeunfälle (gesamt)	132	82	104
Tödliche Arbeitsunfälle	0	0	0
Geleistete Arbeitsstunden	23.228.830	18.211.731	17.682.642
Unfallhäufigkeitsrate (UH) – meldepflichtige Arbeitsunfälle je 1.000.000 Arbeitsstunden	12,01	11,40	13,91
LTIFR/LTIF – Unfälle mit Ausfallzeit > 1 Tag je 1.000.000 Arbeitsstunden	13,56	16,75	19,00

[1] Fußnote: Eine rückwirkende Aktualisierung/Anpassung der Vorjahreswerte war nicht möglich; die Vorjahreswerte entsprechen dem jeweils zum Berichtszeitpunkt verfügbaren Datenstand.

Aus- und Weiterbildung

KPI	2025	2024	2023
Aufwendungen für Aus- und Weiterbildung (€)	1.610.197,71 €	1.517.164,60 €	1.626.649,20 €
Durchgeführte Weiterbildungen (Piepenbrock Lernwelt)	165	141	139
"Abgeschlossene Aus- und Weiterbildungen (Piepenbrock Lernwelt)	2.237	1.902	1.254
Auszubildende (gesamt)	161	156	140
kaufmännisch	72	68	69
gewerblich	89	88	71

copyright 2026

Soziales Engagement

KPI	2025	2024	2023
Patenkinder (Plan International) – Anzahl	66	66	66
Spendensummen für gesellschaftliche Projekte (€)	126.260,10 €	85.692,31 €	107.105,45 €

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Unternehmensdaten [GRI 201-1]

KPI	2025	2022	2023
Gesamtumsatz (Mio. €)	924,72	850,95	794,99

copyright 2026

Lieferkette & Lieferantenmanagement
[GRI 308-1, 308-2, 414-2]

KPI	2025		2022		2023	
	Anteil in %	**Anzahl absolut**	**Anteil in %**	**Anzahl absolut**	**Anteil in %**	**Anzahl absolut**
Aktive Lieferanten[1] (gesamt)	100,00%	4.253	100,00%	4.177	100,00%	4.152
Herkunft der aktiven Lieferanten (Anteil am Gesamtbestand)						
in Deutschland	98,64%	4.195	98,68%	4.122	98,82%	4.103
innerhalb Europas (ohne Deutschland)	1,13%	48	1,10%	46	0,99%	41
außerhalb Europas	0,24%	10	0,22%	9	0,19%	8
Lieferantenprüfung/-bewertung (Menschenrechte/Umwelt/ Ethik)						
Lieferanten geprüft und bewertet (Basis: alle aktiven Lieferanten)	100,00%	-	100,00%	-		
davon: potenzielles Risiko festgestellt	0,02%	-	0,05%	-		
davon: Verstoß festgestellt	0,00%	-	0,00%	-		
Lieferantenverträge mit Klauseln (Umwelt/Arbeits-/Menschenrechte)	100,00%	-	100,00%	-	100,00%	-

[1] Fußnote: Unter „Lieferanten" sind sowohl Materiallieferanten als auch Subdienstleister erfasst.

copyright 2026

Compliance [GRI 403-8, 406-1, 418-1]

KPI	2025		2022		2023	
	Anteil in %	**Anzahl absolut**	**Anteil in %**	**Anzahl absolut**	**Anteil in %**	**Anzahl absolut**
Managementsysteme – Abdeckung nach Mitarbeitern (Stichtag)[1]						
Abdeckung Qualitätsmanagementsystem ISO 9001 (Basis: Mitarbeiterzahl)	97,57%	26.310	99,15%	25.940		
Abdeckung Umweltmanagementsystem ISO 14001 (Basis: Mitarbeiterzahl)	7,94%	2.141	7,67%	2.006		
Abdeckung Arbeitsschutzmanagementsystem ISO 45001 und AMS BAU (Basis: Mitarbeiterzahl)	77,56%	20.915	78,83%	20.623		
Risikoprüfung von Betriebsstandorten						
Betriebsstandorte, die hinsichtlich menschenrechts-, umweltbezogener und ethischer Risiken geprüft und bewertet wurden	100,00%	-	100,00%	-	100,00%	-

[1] Fußnote: Abdeckung bezieht sich auf Mitarbeiter an Standorten/Einheiten, die durch das jeweilige Managementsystem erfasst sind.

copyright 2026

Compliance [GRI 403-8, 406-1, 418-1]

KPI	2025	2022	2023
Hinweisgebersystem / Meldungen (HinSchG)			
Eingegangene Hinweise über Meldekanäle (gesamt)	13	8	0
davon im Anwendungsbereich des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG)	6	3	-
Kategorien der untersuchten Hinweise (im HinSchG-Anwendungsbereich)			
Belästigung / Mobbing / Diskriminierung	3	1	
Betrug / Untreue	-	-	
Bilanzbetrug / Buchhaltungsverstöße	-	-	
Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten	1	-	
Diebstahl / Unterschlagung	-	-	
Geldwäsche	-	-	
Gesundheitsschutz / Arbeitsplatzsicherheit	1	-	
Korruption / Bestechung / Interessenskonflikte	-	1	
Verletzung menschenrechtsbezogener Pflichten	-	-	
Verletzung umweltbezogener Pflichten	-	-	
Wettbewerbs- / Kartellverstöße	-	-	
Sonstige Verstöße	1	1	

[1] Fußnote: Unter „Lieferanten" sind sowohl Materiallieferanten als auch Subdienstleister erfasst.

copyright 2026

GRI-Inhaltsindex

Der Piepenbrock Nachhaltigkeitsbericht 2025 wurde in Bezugnahme zu 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

Verweis				Erläuterungen oder Auslassungserklärungen
Nr.	**Beschreibung**	**Kapitel**	**Seite**	
2-1	Organisatorische Details	Nachhaltigkeit als Antrieb	8-12	
2-2	Einbezogene Entitäten	Nachhaltigkeit als Antrieb	8-9	Der Bericht umfasst das Dienstleistungssegment der Piepenbrock Unternehmensgruppe. Die Abgrenzung erfolgt auf Ebene der Buchungskreise (BUKR), die den rechtlichen Einheiten zugeordnet sind. A) Herausgeber / Holding - Piepenbrock Unternehmensgruppe GmbH + Co. KG (BUKR 0300) B) Dienstleistungssegment (einbezogen) B1) Facility Services / Dienstleistungen - Piepenbrock Dienstleistungen GmbH + Co. KG (BUKR 1020, 1430, 1440, 1500, 1980, 2100, 2110, 2810, 2820, 2830, 3930, 3940, 3950, 3960, 3970, 3980, 4130, 4220, 4950, 4970, 5440, 5960) - Piepenbrock Facility Management GmbH + Co. KG (BUKR 0710) - Piepenbrock Service GmbH + Co. KG (BUKR 1090) B2) Technische Services - Piepenbrock Technische Dienstleistungen GmbH (BUKR 0500) - Piepenbrock Technische Dienstleistungen GmbH + Co. KG (BUKR 2200, 6850, 6900, 8770) - Piepenbrock Prüfservice GmbH + Co. KG (BUKR 3600) - Piepenbrock Anlagen- und Energiemanagement GmbH + Co. KG (BUKR 4400)

copyright 2026

Verweis				Erläuterungen oder Auslassungserklärungen
Nr.	**Beschreibung**	**Kapitel**	**Seite**	
2-2	Einbezogene Entitäten	Nachhaltigkeit als Antrieb	8-9	B3) Sicherheit - DSW Deutscher Schutz- und Wachdienst GmbH + Co. KG (BUKR 1420, 3990, 4670, 5050) - Piepenbrock Sicherheit GmbH + Co. KG (BUKR 4920, 6200, 8210, 8270) - Piepenbrock Sicherheit für Bundesbehörden GmbH + Co. KG (BUKR 4750) B4) Spezial-/Weitere Services - Piepenbrock Glas- und Fassadenreinigung GmbH + Co. KG (BUKR 1490, 2570, 3350, 3400) - Piepenbrock Automotive Dienstleistungen GmbH (BUKR 2160) - Piepenbrock Begrünungen GmbH + Co. KG (BUKR 6100) - Piepenbrock Government Services GmbH + Co. KG (BUKR 3500) - Piepenbrock Akademie GmbH + Co. KG (BUKR 8410) - ISL Industrie- und Serviceleistungen GmbH + Co. KG Mönchengladbach (BUKR 4440) C) Zukäufe 2025 im Dienstleistungssegment - Quicky Industrie und Gebäudereinigungs-GmbH (BUKR 6360) - Batschun Industrie- und Gebäudeservice GmbH (BUKR 6370) - 3KER RAS GROUP GmbH (BUKR 6420) - Heilbronner Gebäudeservice GmbH (BUKR 6540) - Performance Service GmbH (BUKR 6790) - Jenning Grundstückspflege GmbH (BUKR 6830) Nicht enthalten sind Industriegesellschaften sowie Unternehmen aus dem Bereich Technische Gebäudeausrüstung (TGA). Diese Gesellschaften erbringen überwiegend industrie- und bauleistungsorientierte bzw. technische Leistungen und unterscheiden sich strukturell vom laufenden Facility-Services-Geschäft. Daher werden sie – analog zu den Industrieunternehmen der Gruppe – außerhalb des Berichtsumfangs betrachtet. D) Industrie (nicht einbezogen) - Planol GmbH + Co. KG (BUKR 0400) - LOESCH Verpackungstechnik GmbH + Co. KG (BUKR 9180) - Hastamat Verpackungstechnik GmbH + Co. KG (BUKR 9170) E) TGA / technische Akquisitionen (nicht einbezogen) - ISG-Systemhaus GmbH (BUKR 6210) - Böhm GmbH (BUKR 6640) - J. Pinkepank GmbH + Co. KG (BUKR 6710) - Häckel GmbH + Co. Elektro KG (BUKR 6720) - Licht, Kraft und Funk Elektroanlagen GmbH (BUKR 6800) - gevetec GmbH (BUKR 6870)

copyright 2026

Verweis				Erläuterungen oder Auslassungserklärungen
Nr.	**Beschreibung**	**Kapitel**	**Seite**	
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	Nachhaltigkeit als Antrieb	8-9	
2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	Nachhaltigkeit als Antrieb	8-9	Im Berichtsjahr wurden Kennzahlen aus früheren Nachhaltigkeitsberichten neu dargestellt, um die Vergleichbarkeit sicherzustellen. Hintergrund ist die im Berichtsjahr 2025 geschärfte Abgrenzung des organisatorischen Geltungsbereichs (Dienstleistungssegment) sowie die erstmalige Einbeziehung von Zukäufen innerhalb des Dienstleistungssegments. Darüber hinaus wurden einzelne methodische Ansätze zur Erhebung und Herleitung von Kennzahlen weiterentwickelt, um Datenqualität, -konsistenz und Nachvollziehbarkeit zu verbessern (z. B. systematisierte Schätzansätze bei fehlenden Primärdaten sowie präzisere Zuordnungen von Verbräuchen und Emissionskategorien).
		Eine kohlenstoffarme Zukunft	20-26	
		Alles auf einen Blick	83-100	
2-5	Externe Prüfung	Anhang		Die im Nachhaltigkeitsbericht 2025 ausgewiesenen Kennzahlen wurden durch die HLB | Dr. Klein, Dr. Mönstermann + Partner GmbH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Steuerberatungsgesellschaft, mit begrenzter Sicherheit (Limited Assurance) geprüft. Gegenstand der Prüfung waren die Kennzahlen 2025 aus der Kennzahlenübersicht des Nachhaltigkeitsberichts. Der Prüfvermerk ist im Anhang dieses Berichts veröffentlicht.
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Nachhaltigkeit als Antrieb	10-12	
2-7	Angestellte	Der Mensch im Mittelpunkt	52-64	Die Piepenbrock Unternehmensgruppe berichtet die Zahl der Angestellten für den organisatorischen Geltungsbereich gemäß GRI 2-2. Die Angestelltenzahl wird als Kopfzahl zum Stichtag 31.12.2025 ausgewiesen und umfasst alle Beschäftigten mit einem Arbeitsvertrag bei den in den Berichtsumfang einbezogenen Gesellschaften. Die Angestellten werden nach Arbeitszeitmodell (Vollzeit/Teilzeit) sowie nach Mitarbeitergruppen (kaufmännisch/gewerblich) ausgewiesen.
		Alles auf einen Blick	92-95	
2-8	Mitarbeiter, die keine Angestellten sind			Neben eigenen Angestellten setzt die Piepenbrock Unternehmensgruppe zur Erbringung ihrer Dienstleistungen regelmäßig Nachunternehmer (Subunternehmer) ein. Deren Arbeitskräfte stehen nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Unternehmensgruppe und sind daher nicht in den Angaben zu Angestellten enthalten. Die Beauftragung erfolgt auf Basis vertraglicher Vereinbarungen; die Nachunternehmer organisieren den Einsatz ihres Personals grundsätzlich eigenverantwortlich. Relevante Anforderungen (z. B. zu Qualität, Arbeitssicherheit und Compliance) werden im Rahmen der Auswahl, Beauftragung und Leistungssteuerung berücksichtigt. Zum Umfang (z. B. Anzahl der eingesetzten Personen) liegen derzeit keine konsistenten konzernweiten Informationen vor.

copyright 2026

Verweis				Erläuterungen oder Auslassungserklärungen
Nr.	**Beschreibung**	**Kapitel**	**Seite**	
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	Verantwortungsvolle Unternehmensführung	69–70	Die Leitung der Piepenbrock Unternehmensgruppe erfolgt durch die geschäftsführenden Gesellschafter Arnulf Piepenbrock und Olaf Piepenbrock. Die Geschäftsführung wird durch David Jung (Geschäftsführer Digitalisierung und Innovationen), Paul Richter (Geschäftsführer Personal, Controlling und Informationsverarbeitung) sowie Tono Südhoff (Geschäftsführer Finanzen, Steuern und Rechnungswesen) erweitert.
		Alles auf einen Blick	95	
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans			Die Leitung der Piepenbrock Unternehmensgruppe GmbH + Co. KG erfolgt durch die Geschäftsführer. Diese werden durch die Gesellschafterversammlung bestellt und abberufen. Die Auswahl erfolgt durch die Gesellschafterversammlung auf Basis der Anforderungen an die Wahrnehmung der Leitungsaufgaben.
2-11	Vorsitzende des höchsten Kontrollorgans			Die Piepenbrock Unternehmensgruppe GmbH + Co. KG verfügt über kein separates höchstes Kontrollorgan mit Vorsitz (z. B. Aufsichtsrat). Die Unternehmensleitung erfolgt durch die Geschäftsführer. Daher ist die Angabe nach GRI 2-11 nicht anwendbar.
2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	Nachhaltigkeit als Antrieb	13–18	Die Verantwortung für die Entwicklung, Genehmigung und Aktualisierung des Zwecks, der Werte bzw. Leitbilder sowie der Strategien, Politiken und Ziele der Organisation in Bezug auf nachhaltige Entwicklung liegt bei der Geschäftsführung und den zuständigen Führungskräften. Die Geschäftsführung beaufsichtigt die Sorgfaltspflicht- und Steuerungsprozesse zur Ermittlung und zum Management der wesentlichen Auswirkungen der Organisation auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen. Dazu zählen insbesondere die Festlegung von Verantwortlichkeiten, die Freigabe relevanter Vorgaben sowie die regelmäßige Berichterstattung der zuständigen Funktionen (z. B. Nachhaltigkeitsmanagement, Compliance, Personal und Arbeitssicherheit). Ergebnisse aus diesen Prozessen werden bei der Priorisierung von Maßnahmen sowie bei der Weiterentwicklung von Zielen berücksichtigt. Die Wirksamkeit der genannten Prozesse wird durch die Geschäftsführung im Rahmen der regelmäßigen Steuerung sowie anlassbezogen überprüft; dies erfolgt mindestens jährlich.
		Verantwortungsvolle Unternehmensführung	69–70	
2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	Nachhaltigkeit als Antrieb	13–18	Das Management der wesentlichen Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen liegt bei der Geschäftsführung. Diese delegiert die operative Verantwortung für die Identifikation, Steuerung und Überwachung dieser Auswirkungen an zuständige Führungskräfte und Fachfunktionen. Die fachliche Koordination von Nachhaltigkeitsthemen erfolgt durch die Fachabteilung Nachhaltigkeit, die von David Jung geleitet wird. Für Bereiche wie Personal, Arbeitssicherheit, Compliance sind ebenfalls Verantwortlichkeiten festgelegt. Diese Funktionen koordinieren die Umsetzung der relevanten Prozesse und Maßnahmen in ihren Zuständigkeitsbereichen und binden die operativen Einheiten ein. Die zuständigen Führungskräfte und Fachfunktionen berichten der Geschäftsführung regelmäßig über den Stand des Managements wesentlicher Auswirkungen, einschließlich Fortschritten, Risiken, Abweichungen und Maßnahmen. Die Berichterstattung erfolgt im Rahmen regelmäßiger Management- und Steuerungsprozesse.
		Verantwortungsvolle Unternehmensführung	69–70	
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Nachhaltigkeit als Antrieb	13–14	Die Geschäftsführung trägt die Gesamtverantwortung für die Nachhaltigkeitsberichterstattung und prüft und genehmigt die wesentlichen Inhalte des Nachhaltigkeitsberichts 2025. Die Erstellung und fachliche Koordination der Nachhaltigkeitsberichterstattung erfolgt durch die Fachabteilung Nachhaltigkeit unter der Leitung von David Jung in Zusammenarbeit mit den zuständigen Fachbereichen (u. a. Finanzen/Controlling, Personal, Arbeitssicherheit, Compliance, Einkauf). Der Bericht wird vor Veröffentlichung im Rahmen interner Abstimmungs- und Freigabeprozesse der Geschäftsführung zur Prüfung und Freigabe vorgelegt.

copyright 2026

Verweis				Erläuterungen oder Auslassungserklärungen
Nr.	**Beschreibung**	**Kapitel**	**Seite**	
2-15	Interessenkonflikte			Die Piepenbrock Unternehmensgruppe hat im Code of Conduct Grundsätze und Vorgaben zum Umgang mit tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikten festgelegt. Mitarbeiter und Führungskräfte sind verpflichtet, potenzielle Interessenkonflikte gemäß den internen Regelungen offenzulegen und sich im Falle eines Konflikts nicht an der betreffenden Entscheidungsfindung zu beteiligen. Gemeldete Fälle werden durch die zuständigen Stellen (z. B. Führungskraft, Personalbereich und/oder Compliance) geprüft, dokumentiert und durch geeignete Maßnahmen adressiert (z. B. organisatorische Trennung von Aufgaben, Anpassung von Zuständigkeiten, Freigabe-/Vier-Augen-Prinzip, Ablehnung von Zuwendungen). Darüber hinaus steht Mitarbeitern ein Hinweisgebersystem zur Verfügung, über das mögliche Compliance-Verstöße – einschließlich nicht offengelegter Interessenkonflikte – gemeldet werden können.
2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	Verantwortungsvolle Unternehmensführung	76-78	Kritische Anliegen (z. B. Hinweise auf Compliance-Verstöße, Korruption, Interessenkonflikte, Verstöße gegen Arbeits- und Menschenrechte, Arbeitssicherheitsvorfälle oder Datenschutzvorfälle) können bei Piepenbrock über definierte Meldewege eingebracht werden. Dazu zählen insbesondere die jeweilige Führungskraft, die zuständigen Fachfunktionen (z. B. Compliance- und Menschenrechtsbeauftragter) sowie das Hinweisgebersystem. Eingehende Hinweise werden nach festgelegten Prozessen geprüft und bearbeitet. Bei schwerwiegenden Sachverhalten erfolgt eine zeitnahe Eskalation an die Geschäftsführung; zudem wird die Geschäftsführung regelmäßig über wesentliche Fälle und Entwicklungen informiert.
2-17	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans			Nachhaltigkeitsbezogene Themen werden durch die Geschäftsführung in Zusammenarbeit mit den zuständigen Fachfunktionen (z. B. Nachhaltigkeit, Compliance, Personal, Finanzen) behandelt. Um sicherzustellen, dass für Entscheidungen und Steuerung ein angemessenes Wissensniveau zu relevanten Nachhaltigkeitsthemen vorliegt, werden interne und externe Fachinformationen bedarfsbezogen herangezogen. Dazu zählen insbesondere interne Analysen und Berichte (z. B. Kennzahlen, Risiko- und Compliance-Informationen, Arbeitssicherheits- und Personalthemen) sowie externe Quellen und Expertise, etwa aus regulatorischen Anforderungen, Standards und Leitlinien (z. B. GRI, GHG-Protokoll) sowie durch die Einbindung externer Fachberatung.
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans			Zur Überprüfung der Managementsysteme und der Managementleistung werden jährlich interne Managementreviews durchgeführt. Diese Bewertungen basieren auf festgelegten internen Methoden und Prozessen und sind darauf ausgerichtet, die Effizienz und Effektivität der Steuerungsstrukturen sicherzustellen. Die Reviews sind fester Bestandteil der internen Steuerungs- und Verbesserungsprozesse und erfolgen durch zuständige interne Fachabteilungen; bei Bedarf werden externe Prüf- oder Beratungsleistungen zur Unterstützung einer objektiven und nachvollziehbaren Bewertung hinzugezogen.
2-19	Vergütungspolitik			Angaben zur Vergütungspolitik der Geschäftsführung und weiterer leitender Führungskräfte werden im Rahmen dieses Nachhaltigkeitsberichts nicht offengelegt.
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung			Die Vergütung bei Piepenbrock basiert auf einem bundesweit einheitlichen, ausgewogenen System, das sich an klar definierten Grundsätzen orientiert. Ein zentraler Bestandteil ist der regelmäßige Dialog zwischen Führungskräften und Mitarbeitern: In Feedback- und Entwicklungsgesprächen werden Leistung, Verhalten, Stärken, Entwicklungsfelder sowie individuelle Wünsche und Ziele systematisch besprochen und – soweit relevant – bei der weiteren Entwicklung der Vergütung berücksichtigt. Die Vergütung von über 90 Prozent der Beschäftigten ist durch Tarifverträge geregelt. Dadurch wird ein transparentes, nachvollziehbares und diskriminierungsfreies Verfahren zur Festlegung der Vergütung sichergestellt. Für nicht tarifgebundene Beschäftigtengruppen erfolgt die Vergütungsfestlegung auf Grundlage interner Regelungen und Zuständigkeiten.

copyright 2026

Verweis				Erläuterungen oder Auslassungserklärungen
Nr.	**Beschreibung**	**Kapitel**	**Seite**	
2-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung			Eine faire und sozialverträgliche Vergütung hat bei der Piepenbrock Unternehmensgruppe einen hohen Stellenwert. Dabei achten wir sowohl auf interne Gerechtigkeit als auch auf die Einhaltung und – wo möglich – Übererfüllung von Mindestvergütungsstandards. Unsere Vergütungssystematik folgt den Grundprinzipien der Funktions-, Markt- und Leistungsorientierung. Über 90 Prozent der Angestellten und gewerblichen Mitarbeiter sind durch Tarifverträge abgesichert, wodurch Transparenz und Verlässlichkeit gewährleistet sind. Regelmäßige interne Prüfungen unterstützen die Einhaltung der geltenden Vergütungsvorgaben. Die in GRI 2-21 geforderten Entgeltverhältniszahlen (z. B. Verhältnis der höchsten zur mittleren Jahresgesamtvergütung) werden von uns derzeit nicht erhoben und nicht berichtet.
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	Nachhaltigkeit als Antrieb	4–7	
2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Verantwortungsvolle Unternehmensführung	76–78	Die Piepenbrock Unternehmensgruppe bekennt sich zu verantwortungsvollem und regelkonformem Handeln. Zentrale Grundlage ist der Code of Conduct, der die Erwartungen an integres Verhalten, die Einhaltung geltender Gesetze sowie den respektvollen Umgang miteinander festlegt. Ergänzend formuliert die Grundsatzerklärung zur Menschenrechtserklärung das Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte und beschreibt entsprechende Erwartungen und Grundsätze. Der Code of Conduct sowie die Grundsatzerklärung zur Menschenrechtserklärung sind öffentlich verfügbar unter: https://www.piepenbrock.de/compliance/
2-24	Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Verantwortungsvolle Unternehmensführung	76–78	
2-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	Verantwortungsvolle Unternehmensführung	76–77	Die Piepenbrock Unternehmensgruppe hat ein Beschwerdeverfahren eingerichtet, über das Hinweise auf tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen sowie Verstöße gemeldet werden können. Eingehende Meldungen werden nach festgelegten Prozessen geprüft, bewertet und – soweit erforderlich – geeignete Maßnahmen zur Abhilfe bzw. zur Vermeidung weiterer negativer Auswirkungen eingeleitet und nachverfolgt. Das Beschwerdeverfahren ist verfügbar unter: https://www.piepenbrock.de/compliance/
2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	Verantwortungsvolle Unternehmensführung	76–77	Mitarbeiter und externe Stakeholder können bei Piepenbrock bei Fragen zu regelkonformem Verhalten sowie zur Einholung von Ratschlägen die jeweils zuständigen Ansprechpersonen (insbesondere Führungskräfte, den Compliance- und Menschenrechtsbeauftragten sowie die externe Ombudsperson) kontaktieren. Darüber hinaus steht ein Hinweisgebersystem zur Meldung von Anliegen und vermuteten Verstößen zur Verfügung; Meldungen können dort auch vertraulich erfolgen. Das Hinweisgebersystem / Beschwerdeverfahren ist erreichbar unter: https://www.piepenbrock.de/compliance/
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	Verantwortungsvolle Unternehmensführung	76–77	

copyright 2026

Verweis				Erläuterungen oder Auslassungserklärungen
Nr.	**Beschreibung**	**Kapitel**	**Seite**	
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Eine kohlenstoffarme Zukunft	44–47	Die Piepenbrock Unternehmensgruppe unterstützt und engagiert sich auf nationaler Ebene in zahlreichen Verbänden, Netzwerken und Initiativen. Dazu zählen u. a.: - Allianz für Entwicklung und Klima - Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks (BIV) - Bundesverband der Luftsicherheitsunternehmen (BDLS) - Bundesverband mittelständische Wirtschaft, Unternehmerverband Deutschlands e. V. (BVMW) - CAFM RING e. V. – Verband für die Digitalisierung im Immobilienbetrieb - Charta der Vielfalt - DZNE Piepenbrock Stiftung - GEFMA (German Facility Management Association) - Industrie- und Handelskammer (IHK) - Klimabeirat Osnabrück - RealFM e. V. (Verband für Immobilien und Facility Management) - Umwelt- und Klimaallianz Sachsen
2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Verantwortungsvolle Unternehmensführung	79–81	Piepenbrock verfolgt einen zielgerichteten und kontinuierlichen Dialog mit allen relevanten Stakeholder-Gruppen. Für den Austausch sind klare Ansprechpartner benannt, die einen konstruktiven und themenspezifischen Dialog mit unterschiedlichen Interessengruppen pflegen – darunter Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen, Kunden, politische Entscheidungsträger, Investoren, Medien sowie weitere gesellschaftliche Akteure. Ein besonderer Fokus liegt auf dem Dialog mit unseren Kunden. Um ihre Erwartungen und Anforderungen besser zu verstehen, holen wir regelmäßig Rückmeldungen zu unseren Leistungen ein – etwa durch persönliche Gespräche, Kundenbefragungen oder Feedback im Rahmen von Projektbegleitungen. Ziel ist es, die gewonnenen Erkenntnisse in unsere strategische Weiterentwicklung und die kontinuierliche Verbesserung unserer Dienstleistungen einfließen zu lassen.
2-30	Tarifverträge	Alles auf einen Blick	97	

copyright 2026

Wesentliche Themen

Verweis				Erläuterungen oder Auslassungserklärungen
Nr.	**Beschreibung**	**Kapitel**	**Seite**	
3-1	Verfahren zur Bestimmung der wesentlichen Themen	Nachhaltigkeit als Antrieb	13-18	
3-2	Liste der wesentlichen Themen	Nachhaltigkeit als Antrieb	13-18	
3-3	Management von wesentlichen Themen	Eine kohlenstoffarme Zukunft	20-26	
		Der Mensch im Mittelpunkt	49-55	
		Verantwortungsvolle Unternehmensführung	69-77	

Themenspezifische Standards

Verweis				Erläuterungen oder Auslassungserklärungen
Nr.	**Beschreibung**	**Kapitel**	**Seite**	
GRI 102: Klimawandel (vorher: GRI 305 – Emissionen / 2016)				
102-1	Übergangsplan zur Abschwächung des Klimawandels			Ein formal verabschiedeter Übergangsplan zur Abschwächung des Klimawandels liegt derzeit noch nicht vor. Grundlage für die Entwicklung sind insbesondere unsere Klimastrategie sowie die jährliche Treibhausgasbilanzierung nach dem Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol). Im Zuge der Weiterentwicklung der Datengrundlage (u. a. Re-Baselining und Erweiterung der Berichtsgrenzen) werden Maßnahmenfelder, Meilensteine und die Einbettung in die Geschäftsstrategie weiter konkretisiert. Der Übergangsplan soll bis 2027 finalisiert werden.
102-2	Klimawandel-Anpassungsplan			Ein formaler Klimawandel-Anpassungsplan liegt derzeit noch nicht vor. Als Grundlage für die Entwicklung werden klimabezogene Risiken und Chancen sowie deren potenzielle Auswirkungen auf Menschen und Umwelt schrittweise analysiert und in die Weiterentwicklung unserer Klimasteuerung einbezogen. Dazu zählen insbesondere die methodische Weiterentwicklung der Datengrundlage und der Berichtsgrenzen sowie der Aufbau eines strukturierten Vorgehens zur Ableitung und Priorisierung von Anpassungsmaßnahmen (z. B. für Standorte, Gebäude, Mobilität und Lieferkette). Der Anpassungsplan wird im Zuge der CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) erarbeitet und soll bis 2027 finalisiert werden.

copyright 2026

Themenspezifische Standards

Verweis				Erläuterungen oder Auslassungserklärungen
Nr.	**Beschreibung**	**Kapitel**	**Seite**	
GRI 102: Klimawandel (vorher: GRI 305 – Emissionen / 2016)				
102-3	Gerechter Übergang			Die nach GRI 102-3 geforderten Kennzahlen zu einem gerechten Übergang liegen derzeit nicht in der geforderten Struktur und Aufschlüsselung vor. Wir arbeiten daran, unsere Datengrundlage zu verbessern, um die geforderten Informationen künftig systematisch erfassen und berichten zu können.
102-4	Reduktionsziele für THG-Emissionen und Fortschritt	Eine kohlenstoffarme Zukunft	20–26	Wir berichten Brutto-THG-Reduktionsziele und den Fortschritt nach Scope 1, Scope 2 und Scope 3 (GHG Protocol; ohne Anrechnung von Entnahmen, Zertifikaten oder vermiedenen Emissionen). Die Vergleichbarkeit mit Vorjahren ist derzeit aufgrund von Weiterentwicklungen der organisatorischen Abgrenzung und der Methodik eingeschränkt; Vorjahreswerte wurden zur Herstellung einer Näherungs-Vergleichbarkeit umsatzproportional über die Emissionsintensität 2025 skaliert und auf Scope-Oberkategorien ausgewiesen. Dadurch ist die Aussagekraft von Zielen und Fortschritt über die Zeit begrenzt. Wir arbeiten daran, eine belastbare Vergleichsgrundlage wiederherzustellen.
102-5 (305-1)	Scope-1-THG-Emissionen	Eine kohlenstoffarme Zukunft	20–26	
		Alles auf einen Blick	84–85	
102-6 (305-2)	Scope-2-THG-Emissionen	Eine kohlenstoffarme Zukunft	20–30	
		Alles auf einen Blick	84–85	
102-7 (305-3)	Scope-3-THG-Emissionen	Eine kohlenstoffarme Zukunft	20–32	
		Alles auf einen Blick	84–85	
102-8 (305-4)	THG-Emissionsintensität	Eine kohlenstoffarme Zukunft	20–26	
		Alles auf einen Blick	84–85	
102-9	Entnahme von Treibhausgasen in der Wertschöpfungskette			Im Berichtsjahr 2025 wurden keine Entnahmen von Treibhausgasen in der Wertschöpfungskette (z. B. durch CO_2-Entnahmeprojekte) bilanziell erfasst oder zur Zielerreichung angerechnet.
102-10	CO_2-Zertifikate			Im Berichtsjahr 2025 wurde für eine Veranstaltung (Führungskräftetagung 26.–28.06.2025) ein CO_2-Ausgleich über 25 t CO_2 vorgenommen (natureOffice; Projekt „The Mai Ndombe REDD+“, VCS, ID-Nr. 619-1287-822). Diese CO_2-Zertifikate wurden nicht in der THG-Bilanz (CCF) berücksichtigt und nicht auf Reduktionsziele angerechnet.

copyright 2026

Verweis				Erläuterungen oder Auslassungserklärungen
Nr.	**Beschreibung**	**Kapitel**	**Seite**	
GRI 103: Energie (vorher: GRI 302 – Energie / 2016)				
103-1	Energiepolitik und Verpflichtungen	Eine kohlenstoffarme Zukunft	27–30	
103-2 (302-1)	Energieverbrauch und Eigenerzeugung innerhalb der Organisation	Eine kohlenstoffarme Zukunft	27–30	
		Alles auf einen Blick	86	
103-3 (302-2)	Vor- und nachgelagerter Energieverbrauch			Derzeit erfasst Piepenbrock keine quantitativen Daten zum Energieverbrauch außerhalb der eigenen Organisation. Im Rahmen der Weiterentwicklung unserer Klimabilanz und der produktspezifischen Bilanz (Product Carbon Footprint) arbeiten wir jedoch daran, eine erweiterte Transparenz zu schaffen. Ziel ist es, künftig auch relevante Energieverbräuche entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette systematisch zu erfassen und in unsere Berichterstattung zu integrieren.
103-4 (302-3)	Energieintensität	Alles auf einen Blick	86	
103-5 (302-4)	Verringerung des Energieverbrauchs	Alles auf einen Blick	86	
GRI 202: Marktpräsenz				
202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn			Die Entlohnung erfolgt auf Basis von Tarifverträgen sowie nach geschlechtsunabhängigen und objektiven Kriterien, insbesondere Funktion, Qualifikation und individueller Leistung. Eine Differenzierung nach Geschlecht ist in unserem Vergütungssystem nicht vorgesehen („gleiche Anforderungen – gleiche Vergütung“). Die nach GRI 202-1 geforderte Kennzahl zum Verhältnis des Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Standort, liegt derzeit nicht in der erforderlichen Form vor.
202-2	Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte			Der Anteil aus der lokalen Gemeinschaft angeworbener oberer Führungskräfte wird derzeit nicht systematisch erfasst und kann daher nicht berichtet werden. Die Besetzung von Führungspositionen erfolgt nach objektiven Kriterien (fachliche Qualifikation, Berufserfahrung, persönliche Eignung). Die geografische Herkunft ist kein priorisiertes Auswahlkriterium.

copyright 2026

Verweis				Erläuterungen oder Auslassungserklärungen
Nr.	**Beschreibung**	**Kapitel**	**Seite**	
GRI 205: Antikorruption				
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Alles auf einen Blick	99	Korruptions- und ethikbezogene Risiken werden im Rahmen unternehmensweiter Risikoanalysen (u. a. im Kontext des LkSG) geprüft und bewertet; der Prozess umfasst alle Gesellschaften.
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung			Alle Mitarbeiter der Piepenbrock Unternehmensgruppe werden beim Eintritt in das Unternehmen mit den Inhalten des unternehmensweiten Verhaltenskodex vertraut gemacht, der u. a. Grundsätze zur Korruptionsprävention und zum Umgang mit Interessenkonflikten enthält. Zur Auffrischung und Vertiefung werden die Inhalte in regelmäßigen Formaten aufgegriffen; ergänzend stehen Compliance-Schulungen zur Verfügung. Ein E-Learning-Angebot zur Compliance/Korruptionsprävention richtet sich insbesondere an korruptionsanfällige Funktionen, u. a. den Einkauf. Eine quantitative Aufschlüsselung der geschulten Personen (z. B. nach Regionen oder Beschäftigtengruppen) sowie Teilnahmequoten werden derzeit nicht in der nach GRI 205-2 geforderten Form ausgewiesen. Wesentliche Geschäftspartner werden über unsere Compliance-Grundsätze informiert. Insbesondere ist der Supplier Code of Conduct Bestandteil der Allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB) und damit für Lieferanten im Rahmen der Zusammenarbeit verbindlich; ein Gesamtprozentsatz der informierten Geschäftspartner wird aktuell nicht systematisch erfasst.
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen			Im Berichtsjahr 2025 wurden bei der Piepenbrock Unternehmensgruppe keine bestätigten Korruptionsvorfälle festgestellt. Entsprechend gab es keine Entlassungen oder disziplinarischen Maßnahmen im Zusammenhang mit Korruption, keine Beendigung von Verträgen mit Geschäftspartnern aus diesem Grund sowie keine anhängigen oder abgeschlossenen öffentlichen Gerichtsverfahren, Verurteilungen oder Geldstrafen im Zusammenhang mit Korruption.
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten				
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung			Im Berichtsjahr 2025 waren bei der Piepenbrock Unternehmensgruppe keine Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- oder Monopolbildung anhängig oder abgeschlossen. Entsprechend wurden keine wesentlichen Geldbußen oder sonstigen Sanktionen in diesem Zusammenhang verhängt.

copyright 2026

Verweis				Erläuterungen oder Auslassungserklärungen
Nr.	**Beschreibung**	**Kapitel**	**Seite**	
GRI 301: Materialien				
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Eine kohlenstoffarme Zukunft	33–37	In unseren internen Systemen liegen derzeit noch nicht für alle Materialien belastbare Mengendaten (Gewicht/Volumen) vor. Für die Berichterstattung nutzen wir daher Mengendaten aus der Beschaffung über unseren Lieferanten igefa. Ausgewertet wurden die im Berichtsjahr 2025 über igefa beschafften Artikelpositionen inkl. Mengen-/Gewichtsangaben sowie hinterlegter Nachhaltigkeits- und Kreislaufattribute (z. B. Nachhaltigkeitslabel, Rezyklatanteil, Materialeigenschaften). Betrachtet werden die Warengruppen Hygienepapiere, Reinigungschemie, Abfallsäcke, Seife und Kosmetik, (Reinigungs-)Textilien sowie Reinigungsgeräte/-equipment. Die über igefa erfassten Daten decken ca. 85 % dieser Warengruppen ab; ergänzende Beschaffungen über weitere Lieferanten sind nicht enthalten. Die erfasste Gesamtmenge für die genannten Warengruppen beträgt im Berichtsjahr 2025 3.132,20 t (Auswertung auf Basis des igefa „ingreen Dashboards“).
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	Eine kohlenstoffarme Zukunft	33–37	Die Kennzahlen zu recycelten Ausgangsstoffen basieren auf Auswertungen der im Berichtsjahr 2025 zu ausgewählten Artikelpositionen aus internen Einkaufs-/ERP-Systemdaten (Bestell-/Rechnungsdaten inkl. Artikel, Menge, Einheit und Warengruppenzuordnung). Die Bewertung, ob ein Artikel die jeweiligen Kriterien erfüllt (z. B. Rezyklatanteil in Komponenten/Materialien oder Zuordnung zu recycelter Textilware), erfolgt auf Grundlage produktbezogener Angaben der Lieferanten. Diese Angaben werden durch Einholung und Dokumentation geeigneter Nachweise (z. B. Produktdatenblätter, Herstellererklärungen) geprüft. Für die ausgewählten Warengruppen werden folgende Indikatoren berichtet: - Abfallsäcke: Anteil am Beschaffungsgewicht von Abfallsäcken mit ≥ 80 % Rezyklatanteil (in %). - Reinigungstücher: Anteil recycelter Textilware (Trikotware) an der beschafften Stückzahl (ohne Hygienepapiere) (in %). - Reinigungswagen: Anteil der beschafften Wagen mit Komponenten mit ≥ 70 % Rezyklatanteil (in %). Eine vollständige, materialübergreifende Ausweisung der eingesetzten recycelten Ausgangsstoffe nach Gewicht/Volumen wird schrittweise weiterentwickelt.
301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien			Für das Berichtsjahr 2025 liegen derzeit keine belastbaren Kennzahlen zur Menge wiederverwerteter Produkte und Verpackungsmaterialien im Sinne von GRI 301-3 vor, da entsprechende Rücknahme- und Verwertungsdaten nicht systematisch erfasst werden. Wir prüfen den schrittweisen Aufbau einer Datengrundlage, um künftig darüber berichten zu können.

copyright 2026

Verweis				Erläuterungen oder Auslassungserklärungen
Nr.	**Beschreibung**	**Kapitel**	**Seite**	
GRI 303: Wasser und Abwasser				
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	Eine kohlenstoffarme Zukunft	32–37	
303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung			Die potenziellen Auswirkungen der Wasserrückführung ergeben sich in unserem Geschäft vor allem aus dem Einsatz von Wasser und Reinigungsmitteln im Rahmen von Reinigungsdienstleistungen. Abwässer fallen überwiegend an Kundenstandorten an und werden in der Regel über die kommunale Abwasserinfrastruktur entsorgt bzw. in kommunalen Kläranlagen behandelt. Eine Einleitung in Oberflächengewässer oder den Boden erfolgt nicht. Zur Vermeidung und Minimierung negativer Auswirkungen setzen wir auf standardisierte Arbeitsanweisungen und den Einsatz von Dosiersystemen, um Reinigungschemie bedarfsgerecht und sachgerecht anzuwenden. Grundlage sind u. a. Produktvorgaben und Sicherheitsdatenblätter sowie die Einhaltung der jeweils einschlägigen gesetzlichen und vertraglichen Anforderungen an den Umgang mit Abwasser am Einsatzort. Mitarbeiter werden zu den relevanten Vorgaben unterwiesen; standortspezifische Anforderungen von Kunden werden berücksichtigt.
303-3 (2018)	Wasserentnahme	Eine kohlenstoffarme Zukunft	32–37	Die Wasserentnahme erfolgt bei Piepenbrock im Wesentlichen über Wasser von Dritten (öffentliche Versorger) für eigene Standorte. Die Wasserentnahme an eigenen Standorten betrug im Berichtsjahr 2025 18.796,35 m^3. Eine eigene Entnahme aus Oberflächengewässern oder Grundwasser (z. B. über eigene Brunnen) erfolgt nicht bzw. ist nicht wesentlich. Im Rahmen von Dienstleistungen kann darüber hinaus Wasser an Kundenstandorten genutzt werden; diese Wasserentnahme wird in der Regel über die Infrastruktur und Abrechnung der jeweiligen Kunden bereitgestellt und ist derzeit nicht konsolidiert erfassbar.
		Alles auf einen Blick	87	
303-4 (2018)	Wasserrückführung			Die Wasserrückführung erfolgt an eigenen Standorten über die kommunale Abwasserinfrastruktur (Kanalisation/kommunale Kläranlagen); eine Einleitung in Oberflächengewässer oder den Boden erfolgt nicht. Für eigene Standorte wird die Wasserrückführung näherungsweise in Höhe der Wasserentnahme angesetzt, sofern keine wesentlichen Wasserverluste oder produktgebundenen Verbräuche vorliegen (2025: 18.796,35 m^3). Abwässer an Kundenstandorten werden über die Infrastruktur der jeweiligen Kunden abgeführt und sind derzeit nicht konsolidiert quantifizierbar.
303-5 (2018)	Wasserverbrauch			Der Wasserverbrauch ergibt sich aus der Differenz zwischen Wasserentnahme und Wasserrückführung. An eigenen Standorten wird Abwasser über die kommunale Kanalisation abgeführt; sofern keine wesentlichen Wasserverluste (z. B. Verdunstung) oder produktgebundenen Verbräuche vorliegen, wird die Wasserrückführung näherungsweise in Höhe der Wasserentnahme angesetzt. Der Wasserverbrauch an eigenen Standorten ist damit näherungsweise gering; die Wasserentnahme betrug 2025 18.796,35 m^3. Verbräuche an Kundenstandorten sind derzeit nicht konsolidiert erfassbar.

copyright 2026

Verweis				Erläuterungen oder Auslassungserklärungen
Nr.	**Beschreibung**	**Kapitel**	**Seite**	
GRI 306: Abfall				
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	Eine kohlenstoffarme Zukunft	32-33	Erhebliche tatsächliche und potenzielle abfallbezogene Auswirkungen ergeben sich bei Piepenbrock vor allem aus dem Einsatz von Verbrauchsmaterialien (z. B. Hygienepapiere, Abfallsäcke, Reinigungschemie, Seifen/Kosmetik, Reinigungstextilien) und den damit verbundenen Dienstleistungsaktivitäten (insb. Reinigung). Daraus entstehende Abfallprodukte sind insbesondere Verpackungsabfälle (Papier/Pappe, Kunststoffe, gemischte Verpackungen). Potenzielle Auswirkungen bestehen v. a. bei unzureichender Trennung bzw. nicht sachgerechter Entsorgung (z. B. geringere Verwertung, erhöhtes Restabfallaufkommen, Umwelteinträge). Die Auswirkungen beziehen sich sowohl auf Abfälle aus eigenen Aktivitäten (z. B. an eigenen Standorten wie Niederlassungen/Logistik) als auch auf Abfälle, die downstream an Kundenstandorten im Rahmen der Leistungserbringung anfallen und in die jeweiligen Entsorgungs- und Trennsysteme vor Ort eingebunden sind; upstream fallen Abfälle insbesondere bei Herstellung und Verpackung der beschafften Produkte an (i. d. R. außerhalb unseres direkten operativen Einflussbereichs).
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	Eine kohlenstoffarme Zukunft	32-33	Zur Steuerung erheblicher abfallbezogener Auswirkungen setzen wir auf Abfallvermeidung, getrennte Sammlung und ordnungsgemäße Entsorgung/Verwertung. Wesentliche Maßnahmen sind (i) die bevorzugte Beschaffung geeigneter, möglichst kreislauffähiger Verbrauchsmaterialien und (ii) standardisierte Vorgaben für den sachgerechten Einsatz und die Entsorgung von Materialien im operativen Betrieb. Abfälle aus eigenen Standorten werden über beauftragte externe Entsorgungsdienstleister erfasst und entsprechend den jeweiligen Abfallfraktionen verwertet oder entsorgt. Die Nachverfolgung erfolgt über standortbezogene Abfalldaten (u. a. Mengenmeldungen/Containerabrechnungen). An Kundenstandorten richten wir uns nach den dort geltenden Entsorgungs- und Trennsystemen sowie vertraglichen/standortspezifischen Vorgaben und unterweisen Mitarbeiter zu relevanten Anforderungen (z. B. Trennung, Umgang mit Verpackungen und Verbrauchsmaterialien). Für Standorte ohne vollständige Primärdaten werden Mengen derzeit näherungsweise über Kennwerte abgeleitet. Die Datengrundlage wird schrittweise ausgebaut.
306-3 (2020)	Angefallener Abfall	Eine kohlenstoffarme Zukunft	32-33	
		Alles auf einen Blick	87-88	
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	Alles auf einen Blick	87-88	Im Berichtsjahr 2025 wurden insgesamt 274,94 t (91,40%) Abfälle von der Entsorgung umgeleitet. Davon entfielen 209,36 t auf Recycling und 65,58 t auf energetische Verwertung.
306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	Alles auf einen Blick	87-88	Im Berichtsjahr 2025 wurden insgesamt 25,87 t (8,60%) Abfälle zur Entsorgung geleitet. Davon entfielen 0,00 t auf Deponie, 10,23 t auf Verbrennung sowie 15,64 t auf andere bzw. unbekannte Entsorgungswege.

copyright 2026

Verweis				Erläuterungen oder Auslassungserklärungen
Nr.	**Beschreibung**	**Kapitel**	**Seite**	
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten				
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Verantwortungsvolle Unternehmensführung	77-78	Neue Lieferanten werden in die regelmäßige Lieferanten-Risikoanalyse einbezogen. Im Rahmen unserer Risikoanalyse nach LkSG werden Lieferanten u. a. hinsichtlich umweltbezogener Risiken bewertet. Eine separate quantitative Auswertung des Anteils neuer Lieferanten, die im Berichtsjahr anhand spezifischer Umweltkriterien überprüft wurden, liegt derzeit nicht in der nach GRI 308-1 geforderten Form vor.
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen			Negative potenzielle Umweltauswirkungen in der Lieferkette werden im Rahmen unserer Lieferanten-Risikoanalyse (u. a. im Kontext des LkSG) identifiziert und bewertet. Zentrale Erwartungen an Lieferanten sind in unserem Supplier Code of Conduct verankert, der Bestandteil der Allgemeinen Einkaufsbedingungen (AEB) und damit verbindlich ist. Bei festgestellten Hinweisen auf relevante umweltbezogene Risiken oder Verstöße werden risikobasierte Folgemaßnahmen eingeleitet, z. B. Klärung mit dem Lieferanten, Einforderung von Nachweisen, Vereinbarung von Verbesserungsmaßnahmen und Nachverfolgung. Im Berichtsjahr 2025 wurden bei einem Lieferanten Risiken in den Bereichen Umweltschutz sowie Arbeitsschutz und -sicherheit festgestellt. Da die Geschäftsbeziehung beendet wurde, wurden jedoch keine weiteren Folgemaßnahmen (z. B. Präventions- und Verbesserungsmaßnahmen) umgesetzt.
GRI 401: Beschäftigung				
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Alles auf einen Blick	94-95	
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden			Piepenbrock bietet Beschäftigten – abhängig von Funktion und Einsatzbereich – zusätzliche Sozialleistungen an, u. a. betriebliche Altersvorsorge, Gesundheitsleistungen/-angebote, Fahrrad-Leasing sowie Firmenwagenregelungen. Die Inanspruchnahme bzw. Berechtigung ist teilweise positionsbezogen (z. B. Firmenwagen nur für Funktionen mit dienstlichem Bedarf) und teilweise standortspezifisch (z. B. pilotierte Gesundheitsangebote). Nicht alle Leistungen stehen allen Beschäftigtengruppen gleichermaßen zur Verfügung; insbesondere Minijobber können diese Angebote in der Regel nicht nutzen. Eine einheitliche, konzernweite Ausweisung der Verfügbarkeit nach Beschäftigungsart (Vollzeit/Teilzeit/befristet) erfolgt derzeit nicht.
401-3	Elternzeit	Alles auf einen Blick	94	Für das Berichtsjahr 2025 berichten wir die Gesamtzahl der Mitarbeiter, die Elternzeit in Anspruch genommen haben (Aufschlüsselung nach Geschlecht). Die weiteren nach GRI 401-3 vorgesehenen Kennzahlen zur Rückkehr aus der Elternzeit sowie zur Verbleibquote 12 Monate nach Rückkehr (jeweils nach Geschlecht) werden derzeit nicht systematisch erhoben und nicht ausgewiesen.
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis				
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen			Wesentliche betriebliche Änderungen werden, abhängig von Art und Umfang, gemäß den jeweils geltenden gesetzlichen Anforderungen sowie ggf. bestehenden Mitbestimmungs- und Informationsrechten der Arbeitnehmervertretungen kommuniziert und beraten. Eine einheitliche konzernweite Mindestmitteilungsfrist in Form einer fest definierten Anzahl von Tagen ist nicht für alle Einheiten zentral festgelegt; die Information erfolgt grundsätzlich so früh wie möglich im Rahmen der jeweiligen Verfahren.

copyright 2026

Verweis				Erläuterungen oder Auslassungserklärungen
Nr.	**Beschreibung**	**Kapitel**	**Seite**	
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz				
403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Der Mensch im Mittelpunkt	53–55	
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Der Mensch im Mittelpunkt	53–55	Die Identifizierung von Gefährdungen und die Bewertung arbeitsbedingter Risiken erfolgen bei Piepenbrock systematisch im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen für Tätigkeiten und Einsatzorte. Auf dieser Grundlage werden Maßnahmen abgeleitet, in Arbeitsanweisungen konkretisiert und über regelmäßige Unterweisungen vermittelt. Arbeitsunfälle und Beinaheereignisse werden über definierte Meldewege erfasst, ausgewertet und – soweit erforderlich – untersucht, um Ursachen zu identifizieren und Korrektur- bzw. Präventionsmaßnahmen festzulegen und nachzuverfolgen (u. a. im Austausch mit der zuständigen Berufsgenossenschaft). Die Prozesse werden durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit und den Betriebsärztlichen Dienst unterstützt.
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	Der Mensch im Mittelpunkt	53–55	Piepenbrock stellt Beschäftigten den Zugang zu arbeitsmedizinischen Diensten sicher. Diese werden durch den betriebsärztlichen Dienst erbracht und unterstützen u. a. die arbeitsmedizinische Vorsorge (Pflicht-/Angebotsvorsorge), Beratung zu arbeitsbedingten Gesundheitsrisiken, die Beurteilung von Arbeitsbedingungen im Rahmen des Arbeitsschutzes sowie die Wiedereingliederung nach längerer Erkrankung, soweit relevant. Die Leistungen stehen Beschäftigten entsprechend den jeweiligen gesetzlichen Anforderungen und betrieblichen Regelungen zur Verfügung.
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Der Mensch im Mittelpunkt	53–55	Piepenbrock bindet Beschäftigte in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ein und stellt eine regelmäßige Kommunikation und Konsultation sicher. Rückmeldungen aus der Belegschaft (z. B. zu Gefährdungen, Beinaheereignissen und Verbesserungsvorschlägen) werden über definierte Melde- und Kommunikationswege aufgenommen und in die Bewertung von Risiken sowie die Ableitung von Maßnahmen einbezogen. Die Beteiligung erfolgt u. a. über Führungskräfte und Zuständigkeiten vor Ort sowie über Arbeitnehmervertretungen und Arbeitsschutzgremien. Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der betriebsärztliche Dienst unterstützen die Information und Beratung. Relevante Inhalte werden u. a. im Rahmen von Unterweisungen, Sicherheitsinformationen und anlassbezogenen Abstimmungen kommuniziert.
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Der Mensch im Mittelpunkt	53–55	Piepenbrock führt regelmäßige Arbeitsschutzunterweisungen durch. Diese erfolgen mindestens bei Arbeitsbeginn/Onboarding, anschließend wiederkehrend sowie anlassbezogen (z. B. bei Änderungen von Tätigkeiten, Arbeitsmitteln oder Verfahren bzw. nach Vorfällen). Die Inhalte sind tätigkeits- und einsatzortspezifisch und umfassen u. a. den sicheren Umgang mit Arbeitsmitteln und Gefahrstoffen, ergonomisches Arbeiten, Hygienevorgaben sowie den Einsatz persönlicher Schutzausrüstung. Die Durchführung und Dokumentation der Unterweisungen erfolgt über die verantwortlichen Führungskräfte bzw. zuständigen Stellen; Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der betriebsärztliche Dienst unterstützen bei Bedarf. Eine quantitative Auswertung der Schulungsstunden bzw. Teilnahmen nach Beschäftigtengruppen wird derzeit nicht konzernweit ausgewiesen.
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	Der Mensch im Mittelpunkt	53–55	Piepenbrock fördert die Gesundheit der Beschäftigten durch arbeitsmedizinische Betreuung und gesundheitsbezogene Maßnahmen, die je nach Tätigkeit und Standort variieren können. Dazu zählen u. a. Angebote im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (z. B. Präventions- und Informationsangebote), Maßnahmen zur Ergonomie und zum gesundheitsgerechten Arbeiten sowie Unterstützung bei der Wiedereingliederung nach längerer Erkrankung. Die Umsetzung erfolgt ergänzend zu den gesetzlichen Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und wird durch den betriebsärztlichen Dienst sowie die Arbeitsschutzorganisation unterstützt.

copyright 2026

Verweis				Erläuterungen oder Auslassungserklärungen
Nr.	**Beschreibung**	**Kapitel**	**Seite**	
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz				
403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Der Mensch im Mittelpunkt	53–55	Piepenbrock berücksichtigt Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz auch in der Zusammenarbeit mit Dienstleistern und sonstigen Auftragnehmern. Vor Ort gelten die jeweils relevanten Sicherheits- und Zugangsvorgaben (z. B. Einweisungen, Regelungen zur persönlichen Schutzausrüstung, Freigabe-/Berechtigungsprozesse) sowie die standortspezifischen Anforderungen von Kunden. Zur Vermeidung und Minderung von Risiken werden relevante Partner bei Bedarf in die Gefährdungsbeurteilung und Einsatzplanung einbezogen, über wesentliche Arbeitsschutzanforderungen informiert und zur Einhaltung verpflichtet. Sicherheitsrelevante Ereignisse im Zusammenhang mit Geschäftsbeziehungen werden über die vorgesehenen Melde- und Eskalationswege aufgegriffen und fließen in die Ableitung von Korrektur- und Präventionsmaßnahmen ein.
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	Der Mensch im Mittelpunkt	53–55	
		Alles auf einen Blick	99	
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	Der Mensch im Mittelpunkt	53–55	
		Alles auf einen Blick	96	
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen			Ziel der Piepenbrock Unternehmensgruppe ist es, arbeitsbedingte Erkrankungen durch konsequente Prävention vollständig zu vermeiden. Grundlage dafür sind regelmäßige Prüfungen und qualifizierte Gefährdungsbeurteilungen, aus denen gezielte Maßnahmen zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgeleitet werden. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung werden chemische, biologische und physikalische Risiken (z. B. Lärm, Vibrationen, Strahlung, Hitze-/Kältebelastung) ebenso wie ergonomische und psychosoziale Belastungen systematisch beurteilt und kontrolliert, um gesundheitliche Beeinträchtigungen frühzeitig zu erkennen und wirksam zu vermeiden. Die nach GRI 403-10 geforderte systematische Erfassung und Ausweisung arbeitsbedingter Erkrankungen ist derzeit noch nicht in der erforderlichen Form möglich, da hierfür konsolidierte Daten und Systeme aktuell nicht vorliegen. Wir stehen hierzu u.a. im Austausch mit den Krankenkassen und arbeiten daran, die Datengrundlage und Prozesse zur künftigen Berichterstattung schrittweise aufzubauen.

copyright 2026

Verweis				Erläuterungen oder Auslassungserklärungen
Nr.	**Beschreibung**	**Kapitel**	**Seite**	
GRI 404: Aus- und Weiterbildungen				
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten			Die nach GRI 404-1 geforderte Kennzahl zur durchschnittlichen Weiterbildungsstundenzahl je Mitarbeiter wird derzeit nicht konzernweit in belastbarer Form erhoben und kann daher aktuell nicht ausgewiesen werden. Als ergänzende Steuerungskennzahlen berichten wir (i) Aufwendungen für Aus- und Weiterbildung (€), (ii) Anzahl der durchgeführten Weiterbildungen in der Piepenbrock Lernwelt sowie (iii) Anzahl der absolvierten Aus- und Weiterbildungen in der Piepenbrock Lernwelt.
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Der Mensch im Mittelpunkt	56–58	Piepenbrock unterstützt die Kompetenzentwicklung der Beschäftigten durch strukturierte Aus- und Weiterbildungsangebote. Dazu gehören insbesondere die Piepenbrock Akademie und digitale Lernangebote über die Piepenbrock Lernwelt sowie externe Weiterbildungsformate. Die Qualifizierung erfolgt je nach Format selbstständig (z. B. digitale Lernangebote) oder als bedarfsorientierte fachliche Schulung (z. B. tätigkeitsbezogene Trainings, gesetzlich erforderliche Unterweisungen, Qualifizierungen für Führungs- und Spezialistenrollen). Für neue Mitarbeiter bestehen standardisierte Einarbeitungsprogramme, die eine einheitliche Qualifizierung und die Vermittlung relevanter Prozesse sowie Qualitäts- und Sicherheitsanforderungen sicherstellen. Übergänge bei veränderten Aufgabenprofilen oder organisatorischen Anpassungen werden vorrangig durch Qualifizierung, interne Entwicklung und – wo möglich – Versetzungen unterstützt.
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten			Grundsätzlich sollen bei Piepenbrock alle Beschäftigten die Möglichkeit haben, regelmäßiges Feedback sowie Gespräche zur Leistungs- und Entwicklungsperspektive zu erhalten (z. B. im Rahmen von Führungs- und Mitarbeitergesprächen). Eine quantitative Auswertung des nach GRI 404-3 geforderten Prozentsatzes der Beschäftigten, die im Berichtsjahr eine solche regelmäßige Beurteilung erhalten haben, liegt derzeit nicht in belastbarer Form vor und kann aktuell nicht ausgewiesen werden.
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit				
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Der Mensch im Mittelpunkt	59–64	
		Alles auf ein Blick	92–95	
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern			Eine quantitative Auswertung im Sinne von GRI 405-2 (Vergütungsverhältnis Frauen/Männer) befindet sich derzeit im Aufbau. Aufgrund der Komplexität der Datenaufbereitung liegt für das Berichtsjahr noch keine belastbare Kennzahl vor; wir arbeiten daran, die Bewertung künftig zu ermöglichen.
GRI 406: Nichtdiskriminierung				
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Verantwortungsvolle Unternehmensführung	76–78	Im Berichtsjahr 2025 gingen über die vorgesehenen Meldekanäle drei Hinweise zu möglicher Diskriminierung am Arbeitsplatz ein. Zwei Fälle konnten nicht abschließend weiterbearbeitet werden, da Hinweisgebende auf Rückfragen nicht reagierten bzw. keine weiterführenden Informationen lieferten. Ein Fall wurde gemäß den festgelegten Prozessen geprüft, bearbeitet und abgeschlossen; dabei wurden erforderliche Korrektur-/Abhilfemaßnahmen umgesetzt.
		Alles auf einen Blick	99–100	

copyright 2026

Verweis				Erläuterungen oder Auslassungserklärungen
Nr.	**Beschreibung**	**Kapitel**	**Seite**	
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen				
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	Verantwortungsvolle Unternehmensführung	77–78	Im Rahmen der jährlichen Risikoanalyse (u. a. im Kontext des LkSG) wurden für das Berichtsjahr 2025 keine Tätigkeiten und keine Lieferanten identifiziert, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gefährdet sein könnte. Piepenbrock operiert ausschließlich in Deutschland; 98,64 % unserer Lieferanten haben ihren Sitz in Deutschland.
GRI 408: Kinderarbeit				
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	Verantwortungsvolle Unternehmensführung	77–78	Im Rahmen der jährlichen Risikoanalyse (u. a. im Kontext des LkSG) wurden für das Berichtsjahr 2025 keine Tätigkeiten und keine Lieferanten identifiziert, bei denen ein erhebliches Risiko für Kinderarbeit besteht. Piepenbrock operiert ausschließlich in Deutschland; 98,64 % unserer Lieferanten haben ihren Sitz in Deutschland.
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit				
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit			Im Rahmen der jährlichen Risikoanalyse (u. a. im Kontext des LkSG) wurden für das Berichtsjahr 2025 keine Tätigkeiten und keine Lieferanten identifiziert, bei denen ein erhebliches Risiko für Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht. Piepenbrock operiert ausschließlich in Deutschland; 98,64 % unserer Lieferanten haben ihren Sitz in Deutschland.
GRI 410: Sicherheitspraktiken				
410-1	Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde			Piepenbrock erbringt Sicherheitsdienstleistungen; das eingesetzte Sicherheitspersonal wird im Rahmen der Qualifizierung und Unterweisungen geschult, einschließlich relevanter Vorgaben zum regelkonformen und verantwortungsvollen Handeln. Eine konsolidierte Kennzahl zum Prozentsatz des Sicherheitspersonals, das spezifisch in Menschenrechtsrichtlinien und -verfahren geschult wurde (GRI 410-1), liegt für das Berichtsjahr 2025 derzeit nicht in der geforderten Form vor.
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten				
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	Verantwortungsvolle Unternehmensführung	77–78	Neue Lieferanten werden in die regelmäßige Lieferanten-Risikoanalyse einbezogen. Im Rahmen unserer Risikoanalyse nach LkSG werden Lieferanten u. a. hinsichtlich sozialer bzw. menschenrechtsbezogener Risiken bewertet (z. B. Arbeitsschutz und -sicherheit, faire Arbeitsbedingungen). Eine separate quantitative Auswertung des Anteils neuer Lieferanten, die im Berichtsjahr anhand spezifischer Sozialkriterien überprüft wurden, liegt derzeit nicht in der nach GRI 414-1 geforderten Form vor.
		Alles auf einen Blick	98	
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen			Negative potenzielle soziale bzw. menschenrechtsbezogene Auswirkungen in der Lieferkette werden im Rahmen unserer Lieferanten-Risikoanalyse (u. a. im Kontext des LkSG) identifiziert und bewertet; Anforderungen an Lieferanten sind u. a. im Supplier Code of Conduct und der Menschenrechtserklärung (Bestandteil der AEB) verankert. Im Berichtsjahr 2025 wurden bei einem Lieferanten Risiken im Bereich Arbeitsschutz und -sicherheit festgestellt. Da die Geschäftsbeziehung beendet wurde, wurden keine weiteren Folgemaßnahmen (z. B. Verbesserungsmaßnahmen oder vertragliche Zusicherungen) umgesetzt.
GRI 415: Politische Einflussnahme				
415-1	Politische Beiträge			Piepenbrock hat im Berichtsjahr 2025 keine politischen Beiträge im Sinne von GRI 415-1 geleistet. Dies umfasst keine Spenden an politische Parteien, Politiker*innen oder parteinahe Organisationen sowie keine sonstigen finanziellen oder sachlichen Zuwendungen zur politischen Einflussnahme.
GRI 418: Schutz der Kundendaten				
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten			Im Berichtsjahr 2025 gab es keine bestätigten Beschwerden über Verletzungen des Schutzes von Kundendaten und keine bestätigten Verluste von Kundendaten.

copyright 2026

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über einzelne Bestandteile eines gesonderten nichtfinanziellen Berichts

An die Piepenbrock Unternehmensgruppe GmbH + Co. KG, Berlin

Prüfungsurteil

Wir haben die **Kennzahlen 2025 aus der Kennzahlenübersicht** des freiwilligen Nachhaltigkeitsberichts der Piepenbrock Unternehmensgruppe GmbH + Co. KG, Berlin, der in Bezugnahme auf die GRI-Standards für das Geschäftsjahr vom 01.01.2025 bis zum 31.12.2025 erstellt wurde, einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Weitere Bestandteile des freiwilligen Nachhaltigkeitsberichts haben wir nicht geprüft.

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die geprüften Kennzahlen 2025 aus der Kennzahlenübersicht unter Berücksichtigung der in der Kennzahlenübersicht gegebenen Erläuterung zum Geltungsbereich für das Geschäftsjahr vom 01.01.2025 bis zum 31.12.2025 nicht in allen wesentlichen Belangen den Vorgaben des GRI-Standards zu diesen Kennzahlen sowie mit den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten konkretisierenden Kriterien entsprechen.

Wir geben kein Prüfungsurteil zu den weiteren Teilen des Nachhaltigkeitsberichts, insbesondere zur Wesentlichkeitsermittlung, oder den Kennzahlen vor 2025 sowie den Angaben im GRI-Inhaltsindex ab. Unsere Prüfung beschränkte sich ausschließlich auf die Überprüfung der korrekten Ermittlung der angegebenen Datenpunkte (KPIs).

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des Entwurfs des IDW-Prüfungsstandards: Inhaltliche Prüfung mit begrenzter Sicherheit der nichtfinanziellen (Konzern-) Berichterstattung außerhalb der Abschlussprüfung (IDW EPS 991 (11.2022)). Unsere Verantwortung danach ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers für die Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung“ weitergehend beschrieben. Unsere Wirtschaftsprüferpraxis hat die Anforderungen an das Qualitätssicherungssystem des IDW-Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

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

Konzeption, Gestaltung:
Mona Hubert

Bildnachweise:
Piepenbrock Unternehmensgruppe GmbH + Co. KG.
Adobe Stock