



FINZEL&SCHUCK

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2024

Nachhaltigkeitsbericht

Berichtsjahr 2024

FINZEL&SCHUCK Firmengruppe

Paul-Seydel-Straße 13

An der Hopfendarre 9

Talstraße 6

Limbach-Oberfrohnna

Bei der Erstellung unterstützt durch:



Düsseldorfer Platz 1

09111 Chemnitz

Texulting.com

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde von der Texulting GmbH in Zusammenarbeit mit dem Unternehmen FINZEL&SCHUCK Firmengruppe nach den Richtlinien des Global Reporting Initiative (GRI)-Standards erstellt und sorgfältig geprüft. Trotz der gewissenhaften Erstellung und Prüfung der Informationen übernehmen wir keine Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der bereitgestellten Daten und Inhalte. Die Verantwortung für die Inhalte dieses Berichts trägt allein das Unternehmen FINZEL&SCHUCK Firmengruppe. Jegliche Haftung für Schäden, die direkt oder indirekt aus der Verwendung dieses Berichts entstehen, wird ausgeschlossen.

INHALT

VORWORT	4
DIE FINZEL&SCHUCK FIRMENGRUPPE	5
UNSER UNTERNEHMEN	6
UNSERE LEISTUNGEN	13
UNSERE KUNDEN	17
NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT	19
STAKEHOLDER	24
WESENTLICHKEIT	27
NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE	29
WIRTSCHAFT	35
UNTERNEHMENSPOLITIK	36
NACHHALTIGKEIT IN UNSERER GESCHÄFTSTÄTIGKEIT	39
WIRTSCHAFTLICHER ERFOLG	42
KUNDENMANAGEMENT	47
LIEFERANTENMANAGEMENT	52
UMWELT	55
ENERGIE & EMISSIONEN	56
MATERIAL & ABFALL	60
SOZIALES	63
ATTRAKTIVER ARBEITGEBER	64
PERSONALENTWICKLUNG	68
ARBEITSSCHUTZ UND GESUNDHEITSMANAGEMENT	71
ANHANG	73

VORWORT

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns sehr darüber, unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht mit Ihnen teilen zu können. Für uns als Finzel&Schuck Firmengruppe stellt dieser Bericht einen wichtigen Meilenstein dar. Nachhaltiges Wirtschaften, Qualitätsbewusstsein und Verantwortung sind seit jeher die Grundprämissen unserer unternehmerischen Tätigkeit als Familienunternehmen. Mit diesem Bericht schaffen wir die Möglichkeit all die Dinge, die wir im Großen und Kleinen leisten, transparent und greifbar nach außen zu tragen und schaffen eine messbare Grundlage, um uns und unser Handeln stetig zu verbessern.

Seit mehr als 35 Jahren sind wir in Limbach-Oberfrohna zu Hause. Aus einem kleinen Familienbetrieb, der 1990 gegründet wurde, ist eine moderne Firmengruppe mit mehr als 50 Mitarbeitenden geworden. Mit Stolz schauen wir auf viele langjährige Verbindungen, sei es zu Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten oder Dienstleistern, die uns mit Ihrem Engagement, Ihrer Leidenschaft und Ihrer Begeisterung seit vielen Jahren begleiten. Unser Dank gilt allen Wegbegleitern, von denen wir lernen, profitieren und die wir über die Jahre treffen und kennen lernen durften.

Nachhaltigkeit ist für uns keine Modeerscheinung oder notwendiges Übel, sie ist von Anfang an Teil unserer DNA. Nur das Zusammenspiel aus Ökonomie, Ökologie und sozialen Aspekten ließ uns wachsen und zu dem werden, was wir heute sind. Langlebige Textilien, langfristig funktionierende Prozesslösungen und zufriedene Kunden und Lieferanten sind die Grundlage unserer unternehmerischen Tätigkeit und unser Beitrag für eine bessere und nachhaltige Arbeits- und Lebenswelt. Generationen übergreifend nutzen wir die Werte der Vergangenheit und die positiven Erfahrungen unserer 35-jährigen Firmengeschichte und kombinieren sie mit neuen und innovativen Ideen. Wir kombinieren Produkte und Dienstleistungen zu einem funktionierenden Ganzen, immer im Sinne der Marken für die wir arbeiten und sehr oft im Sinne der Kunden unserer Kunden.

Mit diesem ersten Nachhaltigkeitsbericht möchten wir aufzeigen, wo wir stehen, was wir bereits erreicht haben und was wir zukünftig noch besser machen wollen. Im Mittelpunkt steht dabei die Transparenz gegenüber unseren Kunden, unseren Mitarbeitenden sowie sämtlichen interessierten externen Stakeholdern.

Wir laden Sie herzlich ein, diesen Bericht als Einladung zum Dialog zu verstehen, als Grundlage für weiteren Austausch, neue Ideen und gemeinsames Handeln.

Mit freundlichen Grüßen

Die Geschäftsleitung

Der Finzel&Schuck Firmengruppe

DIE FINZEL&SCHUCK FIRMENGRUPPE

VIELE KÖPFE. EIN GEMEINSAMES ZIEL.



FINZEL&SCHUCK



UNSER UNTERNEHMEN



FINZEL&SCHUCK

Wir sind ein Familienunternehmen mit Sitz in Limbach-Oberfrohna. Unser unternehmerischer Erfolg ist eng mit dem Engagement und der Weitsicht der Familie Schuck verbunden, die das Unternehmen von Beginn an geprägt und stetig weiterentwickelt hat. Die Wurzeln unserer heutigen Firmengruppe reichen zurück auf die Gründung durch Herrn Henry Schuck, der das Unternehmen am 01.07.1990 als Einzelunternehmen ins Leben rief. Mit unternehmerischem Mut, technischem Know-how und einem klaren Blick für Chancen legte er den Grundstein für das, was sich bis heute zu einer breit aufgestellten Unternehmensgruppe entwickelt hat.

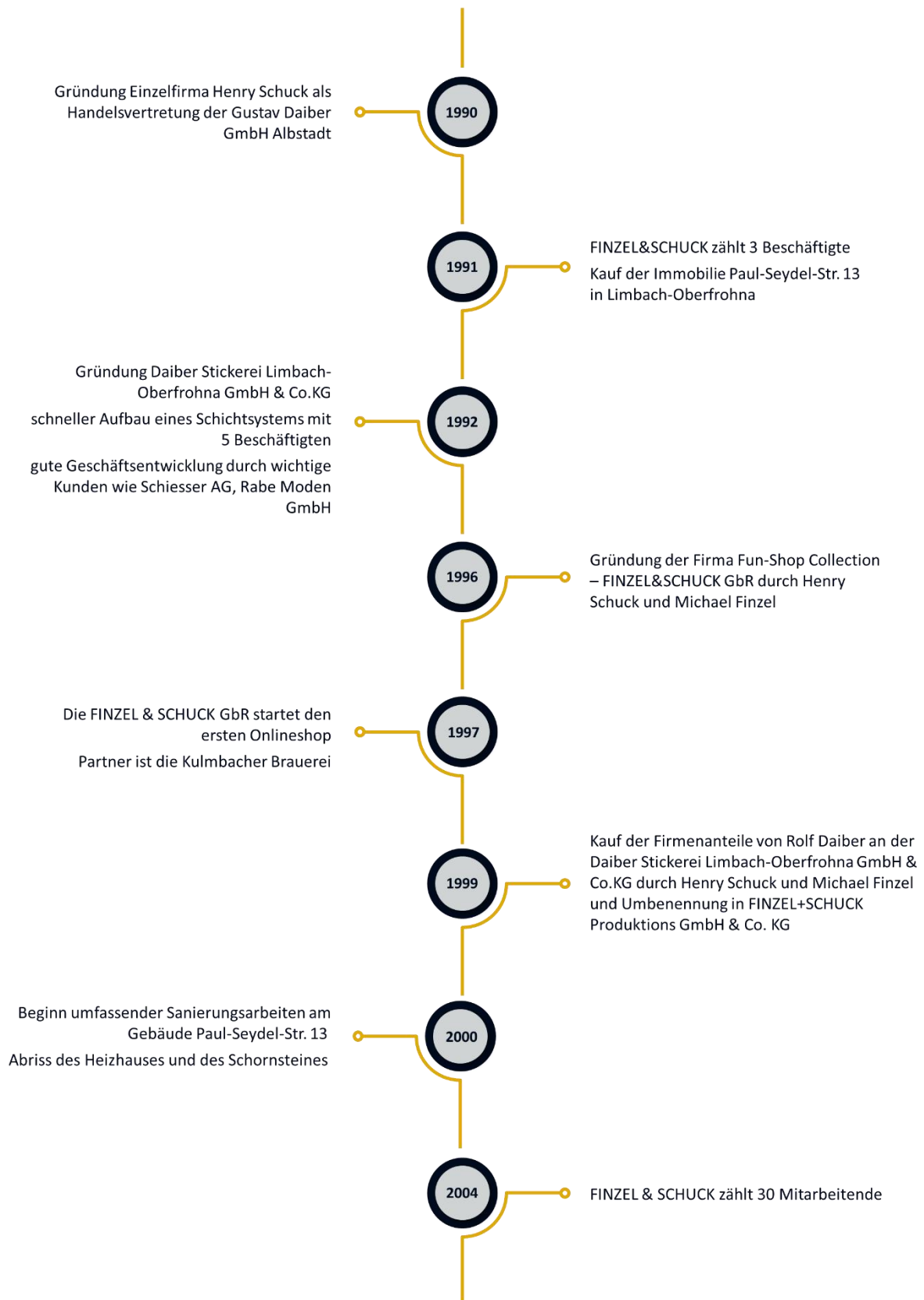
Von Anfang an stand ihm Heidrun Schuck nicht nur als familiäre, sondern auch als unternehmerische Partnerin zur Seite. Sie hat die Entwicklung des Unternehmens maßgeblich mitgestaltet und über alle Phasen hinweg begleitet. Mit ihrem organisatorischen Geschick, einem ausgeprägten Verständnis für interne Strukturen und einem feinen Gespür für Menschen, hat sie entscheidende Impulse gesetzt, die bis heute in der Firmenkultur spürbar sind.

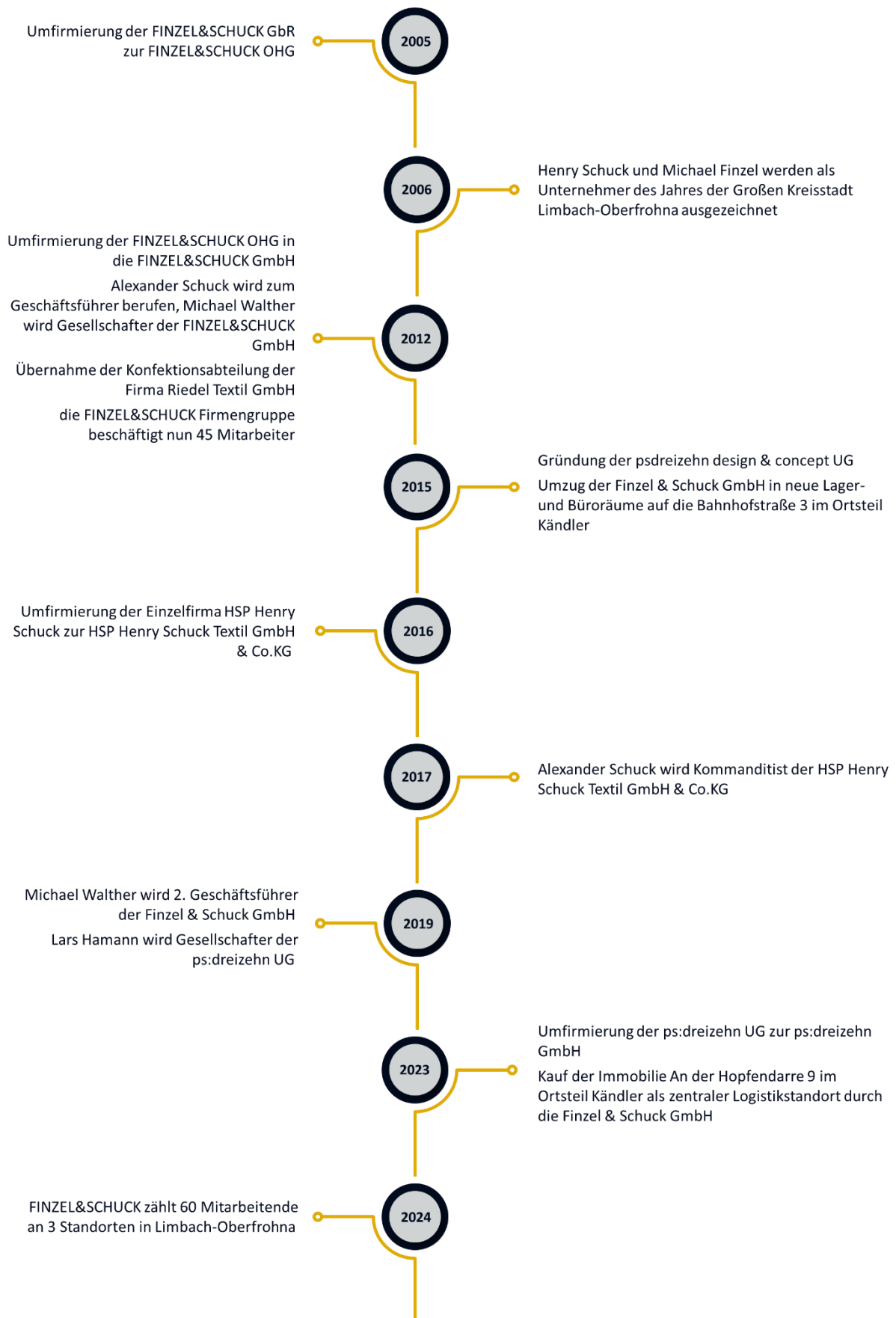
1996 tritt Michael Finzel als Gesellschafter und Geschäftsführer in die FINZEL&SCHUCK GbR ein und 1999 in die FINZEL+SCHUCK Produktions GmbH & Co. KG.

Seit 2012 wirkt Alexander Schuck in zweiter Generation als Gesellschafter und Geschäftsführer im Unternehmen mit und bringt neue Ideen sowie unternehmerischen Ehrgeiz ein. Er gibt innovative Impulse, entwickelt Geschäftsbereiche strategisch weiter und sorgt mit seinem zukunftsorientierten Führungsstil dafür, dass wir kontinuierlich wachsen und erfolgreich auf veränderte Marktanforderungen einstellen. In der engen Verbindung zwischen den Generationen liegt dabei eine besondere Stärke: Das Zusammenspiel aus Erfahrung, Kontinuität und neuer Dynamik macht uns zu einem leistungsfähigen und zukunftsorientierten Familienunternehmen.

Diese Verbindung von Generationen bildet das Fundament der heutigen Stärke unserer Firmengruppe. Ein Blick in die Historie zeigt, wie aus den Anfängen ein Unternehmen gewachsen ist, das Tradition und Innovation vereint und damit den Weg für eine erfolgreiche Zukunft bereitet.







Die Wurzeln unserer Familie liegen in Limbach-Oberfrohna – hier sind wir seit Generationen zu Hause. Diese enge Verbundenheit zur Region war ausschlaggebend dafür, dass auch der Firmensitz unserer Firmengruppe hier verankert ist. Inmitten des Metropoldreiecks Leipzig, Dresden und Chemnitz gelegen, profitiert der Standort nicht nur von einer strategisch günstigen Lage, sondern auch von der langen industriellen Tradition der Stadt, die sich heute zu einem modernen Hochtechnologiestandort wandelt.

UNSERE REGION

SACHSEN, UNSERE HEIMAT.

LIMBACH-OBERFROHNA, DAS HERZ DER TEXTILINDUSTRIE.

Neben unserem Hauptstandort in der Paul-Seydel-Straße verfügen wir in Limbach-Oberfrohna über zwei weitere Betriebsstätten: einen Standort „An der Hopfendarre“ sowie einen weiteren in der Talstraße.

Die Paul-Seydel-Straße bildet das organisatorische Zentrum unserer Firmengruppe. Hier sind mehrere Gesellschaften angesiedelt: die HSP Henry Schuck Textil GmbH & Co. KG, die ps:dreizehn GmbH, Teile der FINZEL&SCHUCK GmbH sowie die FINZEL&SCHUCK Produktions GmbH & Co. KG. Der Standort ist sowohl verwaltend als auch produzierend tätig – insbesondere im Bereich Textilveredelung (z. B. Stickerei und Bügelei), Importverwaltung, Textil- und Werbemittelhandel sowie als Standort der Onlineshop-Agentur.

Am Standort „An der Hopfendarre“ ist der Hauptteil der FINZEL&SCHUCK GmbH untergebracht. Dort liegt der Schwerpunkt auf Logistik und Fulfillment – dieser Bereich ist nicht produzierend, aber zentral für die operative Abwicklung im Versand- und Lagerwesen.

Die Talstraße ist Teil der FINZEL&SCHUCK Produktions GmbH & Co. KG, die dort mit einem klaren Fokus auf Textilherstellung und Näherei tätig ist. Dieser Standort zählt, wie auch die Paul-Seydel-Straße, zu den produzierenden Einheiten innerhalb der Firmengruppe.



Wir sind heute eine etablierte Firmengruppe in den Bereichen Textil, Handel und E-Commerce. Unsere verschiedenen Kompetenzfelder verbinden sich zu integrierten Lösungen, die passgenau auf die Anforderungen unserer Kunden ausgerichtet sind. Ob es um die Entwicklung einer Produktidee, die Ausarbeitung eines Vermarktungskonzepts oder die termingerechte Auslieferung von Waren geht – wir setzen jedes Projekt mit Fachkompetenz, Engagement und einem klaren Blick für Qualität um.



Wir verfolgen das Ziel, durch die unterschiedlichen Unternehmen unserer Firmengruppe ein vollumfängliches Serviceangebot für unsere Kunden zu schaffen, indem jedes Unternehmen auf einen Geschäftsbereich spezialisiert ist und sich die Geschäftsbereiche ideal gegenseitig ergänzen. Somit können wir die gesamte Bandbreite der Wünsche unserer Kunden abdecken.

Die Aufgaben der Buchhaltung, Arbeitssicherheit, Personal und des Datenschutzes werden von uns übergreifend für alle zur Firmengruppe gehörenden Unternehmen zentral organisiert.

Als familiengeführte Firmengruppe wählen wir das höchste Kontrollorgan über die familieninterne Besetzung aus. Michael Walther haben wir als externen Gesellschafter über unsere unternehmensinterne Rekrutierung nach fachlicher Qualifizierung gewonnen. Sowohl bei der familieninternen als auch bei der externen Auswahl der Gesellschafter haben wir die Stakeholder-Perspektiven der anderen Gesellschafter sowie die Kompetenz langfristiger und nachhaltiger Unternehmensführung einbezogen. Faktoren wie Diversität und Unabhängigkeit waren jedoch keine Bestandteile des Auswahlprozesses.

Darüber hinaus sind alle drei Geschäftsführer zugleich Gesellschafter der jeweiligen Firma und übernehmen damit die Funktion des obersten Kontrollorgans. Alexander Schuck hat als familieninterner Nachfolger Zugriff auf alle vier Unternehmen und damit vollumfänglich Entscheidungsbefugnis. Alle drei sind in ihrem Amt unbegrenzt tätig und unabhängig, da sie keinerlei Verpflichtungen gegenüber externen Unternehmen haben. Zudem zählen sie weder zu einer unterrepräsentierten Gruppe noch vertreten sie zusätzliche Stakeholder-Interessen.

Derzeit bestehen keine formalisierten Verfahren, mit denen das höchste Kontrollorgan systematisch sicherstellt, dass potenzielle Interessenkonflikte vermieden oder gemindert werden. In den Fachabteilungen werden jedoch die gesetzlichen Mindestanforderungen beachtet, sodass ein grundlegender Schutz vor offensichtlichen Konflikten gewährleistet ist.

Aktuell werden unseren Stakeholdern keine potenziellen Interessenkonflikte offengelegt. Dazu zählen etwa Mitgliedschaften in mehreren Gremien oder Kontrollorganen mit möglichen Überschneidungen in Zuständigkeiten oder Entscheidungsbefugnissen, Überkreuzbeteiligungen mit Lieferanten oder anderen Stakeholdern, der Einfluss von Mehrheitsanteilseignern auf die Unternehmensführung sowie Beziehungen zu nahestehenden Unternehmen, einschließlich nicht dokumentierter oder kommunizierter Transaktionen oder Absprachen.

Der Grund für die fehlende Offenlegung liegt darin, dass derzeit keine derartigen Interessenkonflikte bestehen.

Kritische Anliegen oder Hinweise, die das höchste Kontrollorgan betreffen, können direkt per E-Mail an die Geschäftsführung übermittelt werden. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, über das Kontaktformular auf unserer Unternehmenswebsite mit der Geschäftsführung in Verbindung zu treten. Beide Kommunikationswege gewährleisten, dass relevante Themen zeitnah und vertraulich an die zuständigen Entscheidungsträger weitergeleitet werden.

Vergütungspolitik des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte

Die Vergütung der Mitglieder des höchsten Kontrollorgans sowie der Führungskräfte ist abhängig von ihrer Gesellschafterstellung. Allen Gesellschaftern steht eine Altersvorsorge zu. Darüber hinaus wird eine variable Erfolgsbeteiligung gewährt, bestehend aus einem defensiv bemessenen Grundgehalt und einer zusätzlichen variablen Vergütung. Anstellungsprämien, Zahlungen als Einstellungsanreiz, Abfindungen oder Rückforderungen von Altersversorgungsleistungen werden in Einzelfällen geregelt, sind jedoch nicht fester Bestandteil der Vergütungspolitik.

Eine Verknüpfung der Vergütung mit Zielen oder Leistungen im Nachhaltigkeitsmanagement besteht derzeit nicht.

Derzeit existiert kein formales, festgeschriebenes Verfahren zur Festlegung der Vergütung. Die Höhe orientiert sich variabel an einem definierten Entlohnungsrahmen, der von der jeweiligen Verantwortung abhängt. Dabei wird das bestehende Gehaltsgefüge der gesamten Organisation berücksichtigt. Mittelfristig ist die Einführung einer Gehalts- und Qualifikationsmatrix für die Unternehmensgruppe geplant, um mehr Transparenz und Einheitlichkeit zu schaffen.

Eine Überwachung der Vergütungsfestlegung durch das höchste Kontrollorgan oder einen Vergütungsausschuss erfolgt derzeit nicht. Ebenso werden bei der Festlegung weder die Ansichten von Stakeholdern, einschließlich der Gesellschafter, systematisch eingeholt, noch externe Vergütungsberater hinzugezogen.

Das Verhältnis zwischen der Jahresgesamtvergütung der höchstbezahlten Person in der Organisation und dem Median der Jahresgesamtvergütung aller Angestellten (ohne die höchstbezahlte Person) beträgt **1,4 : 1**. Der prozentuale Anstieg der Jahresvergütung dieser Person im Vergleich zum Median aller Angestellten liegt bei **1 : 1**.

Als mittelständische Unternehmensgruppe mit starkem Bezug zur Region pflegen wir eine enge Vernetzung mit relevanten Wirtschafts-, Branchen- und Interessenverbänden. Wir sind Mitglied in der Industrie- und Handelskammer (IHK), dem Verband der Nord-Ostdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie e.V. (vti) sowie den Wirtschaftsjunoren, um uns aktiv in branchenspezifische und wirtschaftspolitische Entwicklungen einzubringen und Synergien zu nutzen.

Unser Engagement beschränkt sich dabei nicht allein auf das unternehmerische Umfeld: Als regional verwurzelt Unternehmen übernehmen wir auch gesellschaftliche Verantwortung und unterstützen gezielt kulturelle,

sportliche und soziale Initiativen in unserem direkten Umfeld. So fördern wir u. a. die NINERS Chemnitz (Basketball), die LIONS Limbach-Oberfrohna sowie den lokalen Fußballverein FSV Limbach.

Auf diese Weise leisten wir einen Beitrag zur Stärkung des gesellschaftlichen Miteinanders vor Ort – und tragen dazu bei, die Region als attraktiven Lebens- und Arbeitsraum aktiv mitzugestalten.





UNSERE LEISTUNGEN



FINZEL&SCHUCK

Aus dem einstigen Einzelunternehmen hat sich über die Jahre eine leistungsstarke, familiengeführte Unternehmensgruppe entwickelt. Durch strategische Erweiterung und Erschließung neuer Geschäftsfelder vereint die FINZEL&SCHUCK Firmengruppe heute vier spezialisierte Unternehmen mit klar abgegrenzten Kernkompetenzen.

Durch diese differenzierte Struktur bieten wir unseren Kunden ein in sich verzahntes Leistungsportfolio, das alle relevanten Schritte der Markenpräsentation abdeckt – von der ersten Idee bis zur fertigen Umsetzung und der weiterführenden Logistik. Unsere Leistungen umfassen die kreative Konzeption, die textilen und werbetechnischen Veredelungsprozesse, die effiziente Produktions- und Logistiksteuerung sowie den Betrieb maßgeschneiderter E-Commerce-Lösungen. So entsteht ein ganzheitliches Komplettpaket, mit dem unsere Kunden ihre Marke sichtbar, erlebbar und erfolgreich positionieren können.

HSP HENRY SCHUCK

TEXTIL GMBH & CO. KG

- Beratung und Konzeption
- Textildesign und Kreation
- Sortimentsentwicklung
- Berufskleidung und Workwear
- Imagekleidung
- Merchandising

FINZEL&SCHUCK GMBH

E-COMMERCE • MARKEN • LÖSUNGEN

- E-Commerce
- Betrieb von Markenshops
- Fulfillment
- Analytik und Beratung
- D2C Vertrieb
- Aktionslogistik

FINZEL+SCHUCK

PRODUKTIONS GMBH & CO. KG

- Stickerei
- Textildruck
- Applikation
- Schnittkonstruktion
- Konfektion
- Textilproduktion „Made in Germany“



ps:dreizehn

- Entwicklung von Onlineshops
- Design von Onlineshops

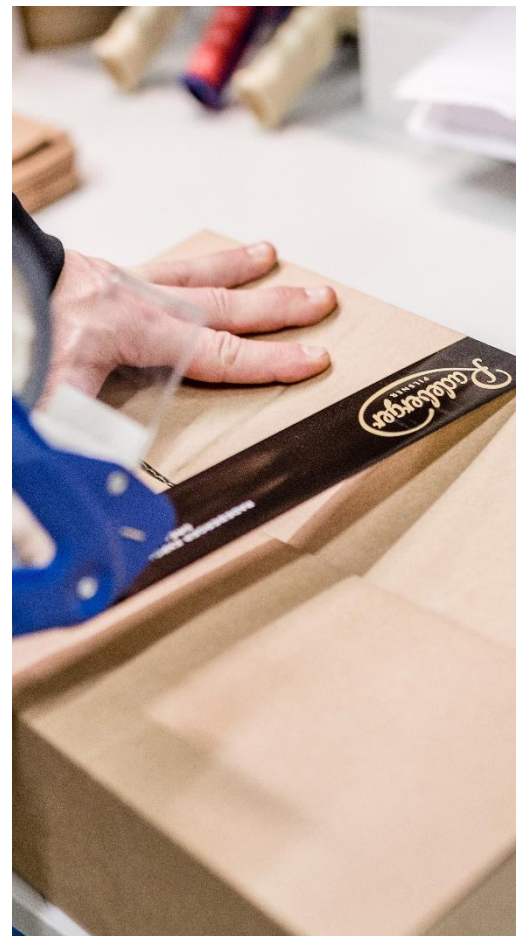


FINZEL&SCHUCK GMBH

E-COMMERCE · MARKEN · LÖSUNGEN

Der Onlinehandel ist ein stetig wachsender Wirtschaftszweig. Als Marken-Shop-Betreiber mit eigenem Kundenservice, eigenem Fulfillmentlager sowie unserer Inhouse-Agentur ps:dreizehn stellt die FINZEL&SCHUCK GmbH dank modularem Aufbau genau die Services zur Verfügung, die benötigt werden, um die Produkte unserer Kunden online zu vertreiben und die digitalen Touchpoints zu managen. Wir übernehmen das komplette Fulfillment und Warehousing, inklusive Paymentabwicklung, Pick & Pack, Lagerung und Versand, Retourenmanagement und Kundenservice. Unsere Channel- und Account-Management-Teams unterstützen zudem bei der stetigen Weiterentwicklung der Shops unserer Kunden – ob Trackinganalysen, SEO/SEA-Maßnahmen oder Sortimentsgestaltung.

Neben diesen E-Commerce-Services umfasst unser Leistungsportfolio auch den internationalen Großhandel, insbesondere die Organisation und Abwicklung von China-Importen. Diese erfolgen sowohl zentral für die gesamte Firmengruppe als auch direkt im Auftrag einzelner Kunden. Die klare Abgrenzung zwischen gruppeninternen Beschaffungsprozessen und kundenspezifischen Importaufträgen stellt sicher, dass wir Synergien optimal nutzen, gleichzeitig, aber individuelle Anforderungen präzise erfüllen.



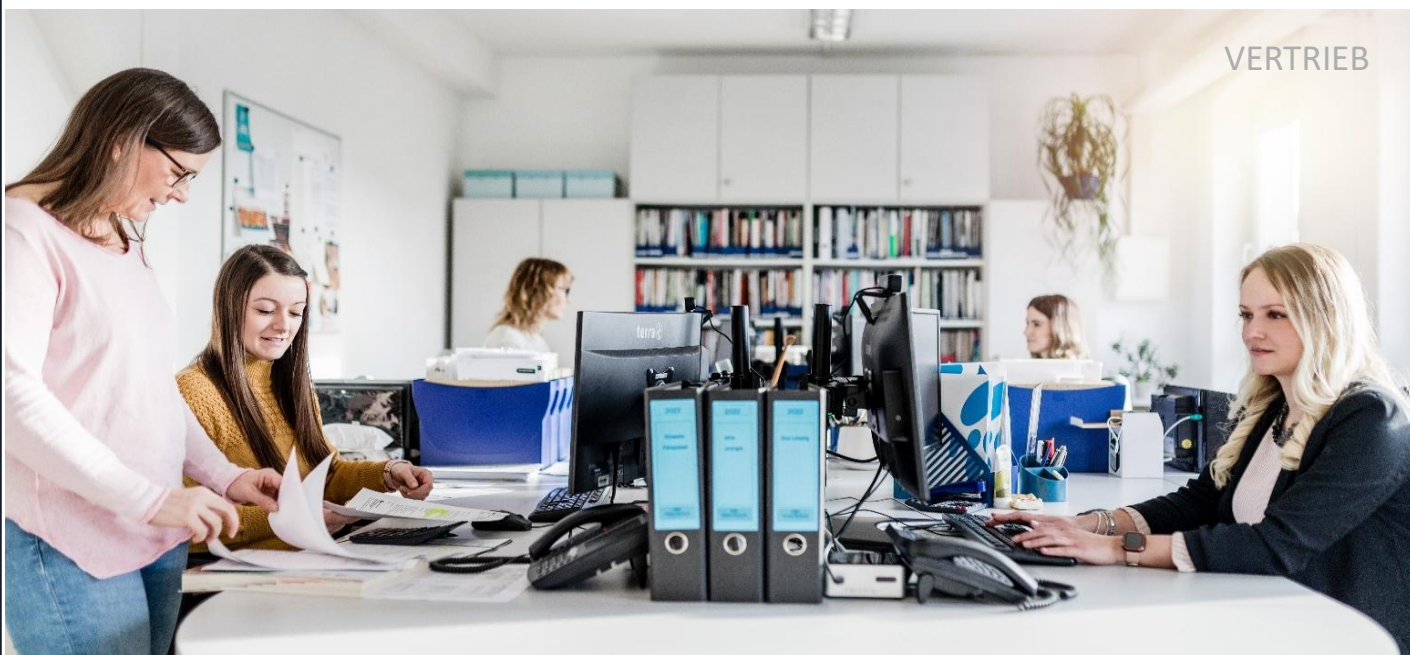


HSP HENRY SCHUCK

TEXTIL GMBH & CO. KG

Mit Textilien, Merchandising und Werbemitteln geben wir Marken eine Bühne. Unser Team unterstützt unsere Kunden bei der Auswahl passender, zielgruppengerechter Artikel und Kollektionen für deren Markenauftritt.

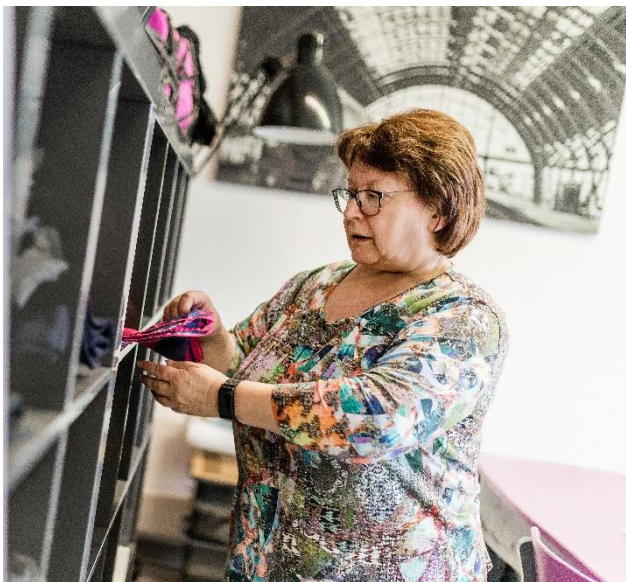
Aus einem großen Angebot namhafter Hersteller und Marken sowie eigener Produkte und Dienstleistungen kreieren wir maßgeschneiderte Lösungen, die sowohl den Ansprüchen als auch dem Image unserer Kunden gerecht werden.



Kreativität ist unsere Stärke. In unserer Design- und Entwicklungsabteilung werden innovative Ideen erarbeitet. Wir betrachten jeden Kunde und jede Marke individuell und berücksichtigen deren Einzigartigkeit. Diese bis ins kleinste Detail zu erörtern, zu analysieren und zu verstehen bildet dabei den Grundstein. Von der Trend- und Zielgruppenanalyse über die Ideenfindung bis hin zur Kollektionsentwicklung entwickeln wir den individuellen Auftritt mit Alleinstellungsmerkmal. Dazu gehören auch Konzeption, Logo- und Motivkreationen, Erschaffung von Materialinnovationen, Entwicklung funktionaler und innovativer Schnittkonstruktionen in Kombination ausgewählter Zutaten sowie kundenorientierte Präsentation.



QUALITÄTSKONTROLLE



FINZEL+SCHUCK PRODUKTIONS GMBH & CO. KG

Kernkompetenzen unserer Firmengruppe sind die Textilproduktion und Textilveredelung. Mit modernsten Maschinen und Technologien sowie dem handwerklichen Knowhow unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, entstehen neben hochwertigen Stickereien und Textildrucken auch individuelle Textilien „Made in Germany“.

Produktionen großer Stückzahlen in kurzen Zeiträumen sind ebenso unser Leistungsmerkmal wie kleinteilige Anfertigungen im Manufakturcharakter.



STICKEREI



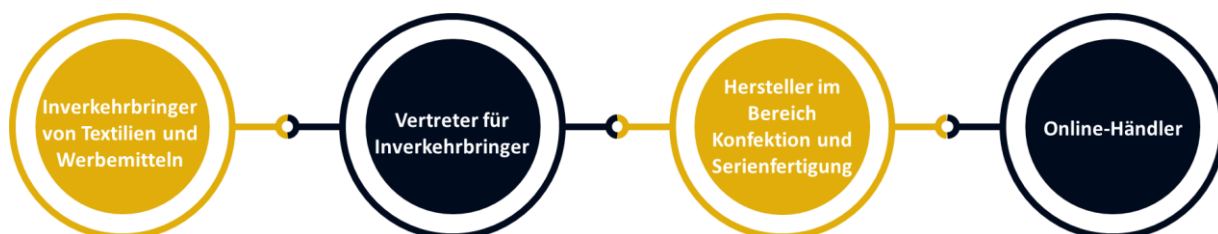
UNSERE KUNDEN



FINZEL&SCHUCK

Wir bedienen ein breites Spektrum an Kunden aus verschiedenen Branchen und Anwendungsbereichen. Die vier Unternehmen innerhalb unserer Firmengruppe sind jeweils auf unterschiedliche Marktsegmente spezialisiert und übernehmen im Rahmen der Zusammenarbeit mit ihren Kunden unterschiedliche Aufgaben – von der Herstellung über das Inverkehrbringen bis hin zum Online-Handel.

Im Rahmen dieser vielfältigen Kundenkonstellationen übernehmen wir unterschiedliche unternehmerische Rollen – jeweils mit spezifischen Anforderungen an Produktsicherheit, Transparenz und gesetzliche Verantwortung.



FINZEL+SCHUCK PRODUKTIONS GMBH & CO. KG

Die Produktionsgesellschaft ist auf die textile Weiterverarbeitung und Fertigung spezialisiert und bedient rund 100 gewerbliche Kunden (B2B) in Deutschland. Hier stehen maßgeschneiderte, langfristige Produktionspartnerschaften im Fokus, etwa im Bereich Konfektionierung, Veredelung oder Serienfertigung.

FINZEL&SCHUCK GMBH E-COMMERCE · MARKEN · LÖSUNGEN

Die FINZEL&SCHUCK GmbH agiert sowohl im B2C- als auch im B2B-Bereich und betreut aktuell rund 100.000 Kundinnen und Kunden mit Schwerpunkt im deutschen Markt. Während im B2C-Bereich das Endkundengeschäft – etwa über Online-Shops – eine wichtige Rolle spielt, ist das Unternehmen gleichzeitig verlässlicher Partner für langfristige B2B-Kundenbeziehungen, insbesondere im Bereich textiler Werbemittel und Merchandisingprodukte.





HSP HENRY SCHUCK

TEXTIL GMBH & CO. KG

Auch die HSP Henry Schuck Textil GmbH & Co. KG ist vollständig im B2B-Geschäft tätig und betreut derzeit rund 250 Geschäftskunden in Deutschland. Die Kundenbeziehungen zeichnen sich durch eine hohe Beständigkeit und projektbezogene Zusammenarbeit aus.



Die ps:dreizehn GmbH ist als reine Werbeagentur mit Fokus auf ganzheitliche Markenkommunikation und Kampagnenentwicklung tätig. Der Kundenkreis umfasst rund 20 B2B-Kunden, hauptsächlich mittelständische Unternehmen mit Sitz in Deutschland. Die Agentur begleitet ihre Kund:innen langfristig in strategischer Beratung, Kreation und Medienproduktion – teilweise in enger Verzahnung mit den anderen Unternehmen der Gruppe. Hier fungiert ps:dreizehn als kreativer Impulsgeber und koordiniert gemeinsam mit Produktions- und Handelsunternehmen der Gruppe komplexe Projekte im Bereich Markenauftritt und Vertrieb.

Diese Struktur erlaubt es uns, sowohl Endkund:innen als auch professionelle Geschäftspartner entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu begleiten – von der Idee über die Gestaltung und Produktion bis hin zur Logistik und Vermarktung.



NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

BILANZ ZIEHEN. POTENZIALE ENTDECKEN.



FINZEL&SCHUCK

Wir sind bereits in zweiter Generation als Familienunternehmen geführt. Diese langjährige, generationenübergreifende Perspektive prägt unser unternehmerisches Selbstverständnis maßgeblich.

Als Familienunternehmen sehen wir es als unsere Verantwortung, die FINZEL&SCHUCK Firmengruppe im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung zukunftsfähig zu gestalten.

Dies prägt das Leitbild sowie die strategische Ausrichtung und Wertebasis unserer Firmengruppe und stellt damit sicher, dass Nachhaltigkeitsaspekte integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie sind. Der verantwortungsvolle Umgang mit unseren Mitarbeitenden, der Gesellschaft und der Umwelt bildet für uns eine wesentliche Grundlage für langfristigen wirtschaftlichen Erfolg.

Nachhaltigkeit verstehen wir dabei als integralen Bestandteil unserer Unternehmensführung – mit dem Ziel, ökologische, soziale und ökonomische Aspekte in Einklang zu bringen und einen positiven Beitrag für heutige und zukünftige Generationen zu leisten.

Nachhaltigkeit als strategischer Erfolgsfaktor

Nachhaltigkeitsmanagement beschreibt die systematische Integration von ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Zielen in die Unternehmensstrategie, -prozesse und -kultur. Es geht über reine Umweltmaßnahmen hinaus und umfasst alle unternehmerischen Aktivitäten, die darauf abzielen, Ressourcen effizient zu nutzen, faire Arbeitsbedingungen zu schaffen, ethisch zu handeln und Wertschöpfung nachhaltig zu sichern.

Dabei folgen wir den zentralen Prinzipien des nachhaltigen Wirtschaftens:

Verantwortung



Unternehmen tragen Verantwortung für die Auswirkungen ihres Handelns – innerhalb der eigenen Organisation sowie entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Transparenz



Eine nachvollziehbare Kommunikation über Ziele, Maßnahmen und Fortschritte ist grundlegend für Vertrauen und Glaubwürdigkeit.

Partizipation



Der Dialog mit internen und externen Anspruchsgruppen fördert innovative Lösungen und stärkt die gesellschaftliche Akzeptanz.

Langfristigkeit



Wirtschaftlicher Erfolg wird nicht nur kurzfristig, sondern vor allem im Hinblick auf künftige Generationen betrachtet.

Diese Prinzipien spiegeln sich auch in der Art und Weise wider, wie Nachhaltigkeit im Unternehmen gesteuert wird. Die nachfolgende Darstellung zeigt, wie die Verantwortung für die nachhaltige Ausrichtung in der Unternehmensführung verankert ist und welche Rolle unsere Gesellschafter dabei einnehmen:

Die Verantwortlichkeiten machen deutlich, dass die nachhaltige Entwicklung auf höchster Ebene im Unternehmen verankert ist. Die Gesellschafter übernehmen dabei eine aktive Rolle in der strategischen Ausrichtung, Innovation und Kontrolle. Durch ihre direkte Einbindung in die Entscheidungsprozesse wird sichergestellt, dass Nachhaltigkeitsaspekte fest in der Unternehmensführung verankert bleiben und konsequent weiterentwickelt werden.

Darüber hinaus übernehmen die Gesellschafter als das höchste Kontrollorgan eine initiiierende Funktion und tragen die Verantwortung für sämtliche unternehmerischen Aktivitäten. Das höchste Kontrollorgan beaufsichtigt die Einhaltung der Sorgfaltspflichten sowie die Wirksamkeit der Prozesse zur Steuerung des Nachhaltigkeitsmanagements. Bei der Einbeziehung von Stakeholdern, insbesondere der Mitarbeitenden, in den Nachhaltigkeitsprozess übernimmt das Kontrollorgan ebenfalls eine zentrale Rolle. Es sorgt dafür, dass die Ergebnisse dieser Zusammenarbeit angemessen berücksichtigt und in die Unternehmenspraxis integriert werden. Als Kontrollinstanz überprüft das höchste Kontrollorgan regelmäßig die Effektivität der beschriebenen Prozesse, um deren Zielerreichung sicherzustellen und gegebenenfalls Anpassungen vorzunehmen. Die Verantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement wurde nicht vom höchsten Kontrollorgan delegiert, sondern verbleibt vollständig in dessen Zuständigkeit. Über den Stand und die Entwicklungen im Nachhaltigkeitsmanagement wird das Kontrollorgan regelmäßig im Rahmen von Jour-Fixe-Terminen informiert, wobei hierfür kein formalisiertes Verfahren besteht. Darüber hinaus obliegt dem höchsten Kontrollorgan auch die Überprüfung und Genehmigung der berichteten Informationen, einschließlich der wesentlichen Themen. Diese Aufgaben werden ebenfalls im Zuge der regelmäßigen Jour Fixe wahrgenommen, ohne dass dafür ein festgelegter Prozess definiert ist. Alle Gesellschafter verfügen über Kompetenzen im Nachhaltigkeitsmanagement, die sie sich durch Selbststudium, Schulungen, Nachhaltigkeitsworkshops, die Teilnahme an einschlägigen Veranstaltungen, den Austausch im Unternehmensnetzwerk sowie im Rahmen der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts angeeignet haben.

Ein Verfahren zur Bewertung der Leistung der Geschäftsführung bezüglich des Nachhaltigkeitsmanagements gibt es aktuell nicht.

Ein wirksames Nachhaltigkeitsmanagement hilft dabei, Risiken frühzeitig zu erkennen, gesetzliche Anforderungen und Erwartungen von Stakeholdern zu erfüllen, die Innovationsfähigkeit zu steigern und die Resilienz unserer Firmengruppe gegenüber globalen Herausforderungen – wie Klimawandel, Ressourcenknappheit oder demografischem Wandel – zu stärken.

Vor diesem Hintergrund haben wir uns das Ziel gesetzt, unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten transparent zu dokumentieren und strategisch weiterzuentwickeln. Dieser Bericht gibt Einblick in unsere Grundsätze, Ziele und Maßnahmen für ein nachhaltiges Wirtschaften innerhalb unserer Firmengruppe.

Im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsmanagements unterscheiden wir klar zwischen der klassischen Finanzberichterstattung und der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Während der Finanzbericht für jedes Unternehmen der Firmengruppe individuell erstellt wird, erfolgt die Nachhaltigkeitsberichterstattung konsolidiert für die gesamte Unternehmensgruppe.



Dabei fassen wir überschneidende Themen zusammen und unternehmensspezifische Aspekte machen wir transparent kenntlich. Dieses Vorgehen ermöglicht eine einheitliche, aber dennoch differenzierte Darstellung unserer nachhaltigkeitsbezogenen Aktivitäten und Auswirkungen.

Im Nachhaltigkeitsbericht nehmen wir keine gesonderten Anpassungen für Minderheitsbeteiligungen an einzelnen Unternehmen der Firmengruppe vor, da keine Minderheitsbeteiligungen bestehen.

Ebenso berücksichtigen wir keine Fusionen, Übernahmen oder vergleichbare unternehmerische Veränderungen, da keine derartigen Veränderungen im aktuellen Berichtszeitraum stattgefunden haben.

Die zugrunde liegende Wesentlichkeitsanalyse haben wir firmenübergreifend durchgeführt, sodass wir die wesentlichen Themen für die gesamte Firmengruppe einheitlich identifiziert und bewertet haben. Auf dieser Basis erstellen wir den Nachhaltigkeitsbericht jährlich – mit einem Veröffentlichungszeitpunkt zur zweiten Jahreshälfte (geplant ist jeweils der 01. Oktober). Im Unterschied dazu erscheint der Finanzbericht jährlich zum Jahreswechsel.

Beim vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht 2024 handelt es sich um die erste Ausgabe dieser Art innerhalb der Firmengruppe. Insofern umfasst dieser Bericht keine Richtigstellungen oder Neudarstellungen früherer Nachhaltigkeitsangaben.

Für diesen Bericht haben wir keine internen Verfahren zur Einholung einer externen Prüfung etabliert, und auch bislang keine Prüfung durch eine unabhängige externe Prüforganisation vorgenommen.

Als Teil unserer strategischen Ausrichtung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung wenden wir freiwillig die Standards der Global Reporting Initiative (GRI) an. Diese Anwendungserklärung zur nachhaltigen Entwicklung unterstreicht unser Ziel, Transparenz zu schaffen, unsere Wirkungen systematisch zu erfassen und Nachhaltigkeit als festen Bestandteil unserer Unternehmensführung zu etablieren.

Gleichzeitig möchten wir offen darlegen, dass zum aktuellen Zeitpunkt keine öffentlich zugängliche und formalisierte Verpflichtungserklärung vorliegt, die über diese freiwillige Anwendung hinausgeht. Dennoch wurde das Thema Nachhaltigkeit gegenüber unseren Mitarbeitenden deutlich kommuniziert. Dabei betonen wir insbesondere die Ernsthaftigkeit unseres unternehmerischen Engagements, ebenso wie unser Selbstverständnis, ein verantwortungsvoller Partner im Aufbau eines wirkungsvollen Nachhaltigkeitsmanagements zu sein. Erste interne Handlungsanweisungen mit Bezug zu nachhaltigem Verhalten wurden bereits formuliert und umgesetzt. Diese Maßnahmen spiegeln unser Bestreben wider, Nachhaltigkeit schrittweise in unsere Unternehmensprozesse zu integrieren.

Da keine formale, öffentlich einsehbare Verpflichtungserklärung vorliegt, fehlen derzeit Bezüge zu internationalen Rahmenwerken, Vorgaben zur menschenrechtlichen Sorgfalt, eine explizite Menschenrechtserklärung sowie eine genehmigende Unternehmensebene.

Wir verstehen diese Offenlegung als Teil unserer transparenten Berichterstattung und sehen die systematische Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsverpflichtungen – einschließlich einer möglichen formalen Erklärung – als nächsten logischen Schritt in der Ausgestaltung unseres Nachhaltigkeitsmanagements.

Unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung erfolgt nach dem international anerkannten Berichtsstandard der Global Reporting Initiative.



Im vergangenen Jahr haben wir uns bewusst für eine nachhaltige Ausrichtung unseres Unternehmens entschieden. Diese strategische Entscheidung markiert für uns einen wichtigen Meilenstein und bildet den Ausgangspunkt für einen strukturierten Nachhaltigkeitsprozess, den wir mit klar definierten Schritten gestalten.



Zu Beginn haben wir gemeinsam mit dem Nachhaltigkeitsteam der Texulting GmbH in einem Workshop reflektiert, wie nachhaltig unsere Firmengruppe bereits agiert und aufgestellt ist. Dabei standen sowohl die relevanten Anspruchsgruppen unseres Nachhaltigkeitsmanagements als auch die positiven und negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen im Fokus. Ziel war es, ein gemeinsames Verständnis für Nachhaltigkeit in unserem Unternehmen zu schaffen und eine solide Grundlage für die weitere Ausarbeitung zu legen, einschließlich der Identifizierung unserer wesentlichen Themen und Stakeholder.

Darauf aufbauend sammelten wir gezielt Daten für den Nachhaltigkeitsbericht. Aus allen Unternehmensbereichen flossen qualitative und quantitative Informationen zusammen, um unsere ökologischen, sozialen und ökonomischen Auswirkungen ganzheitlich abzubilden.

Die Ergebnisse dieser Analyse mündeten in einen weiteren Workshop, in dem wir zentrale Handlungsfelder und Zielsetzungen für unsere Nachhaltigkeitsstrategie definierten. Hieraus leiteten wir konkrete Maßnahmen ab, mit denen wir unser Engagement gezielt weiterentwickeln wollen.

All diese Schritte sind im finalen Nachhaltigkeitsbericht zusammengeführt. Unser Nachhaltigkeitsbericht dokumentiert nicht nur unsere bisherigen Aktivitäten und Fortschritte, sondern dient uns auch als strategisches Steuerungsinstrument für die Zukunft. Während des gesamten Prozesses stand uns das fachkundige Team der Texulting GmbH beratend und begleitend zur Seite, wodurch wir von wertvoller Expertise und strukturierten Arbeitsprozessen profitieren konnten.

Mit der Veröffentlichung des Berichts beginnt die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Wir verstehen Nachhaltigkeit als kontinuierlichen Prozess und arbeiten aktiv daran, die definierten Maßnahmen im Unternehmensalltag zu verankern, Fortschritte regelmäßig zu überprüfen und unsere Wirkung im Sinne einer verantwortungsvollen Unternehmensführung stetig zu verbessern.



STAKEHOLDER



FINZEL&SCHUCK

Ein zentraler Bestandteil erfolgreichen Nachhaltigkeitsmanagements ist die systematische Auseinandersetzung mit den Stakeholdern – also all jener Personen, Gruppen oder Organisationen, die ein Interesse an den Nachhaltigkeitsaktivitäten der FINZEL&SCHUCK Firmengruppe haben oder einen Einfluss auf diese nehmen können.

Der GRI-Standard betont ausdrücklich die zentrale Rolle der Stakeholderanalyse im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Nachhaltiges Wirtschaften umfasst demnach nicht nur die Verfolgung ökologischer und ökonomischer Ziele, sondern auch die Übernahme sozialer Verantwortung, bei der die Interessen und Erwartungen relevanter Anspruchsgruppen systematisch berücksichtigt werden.

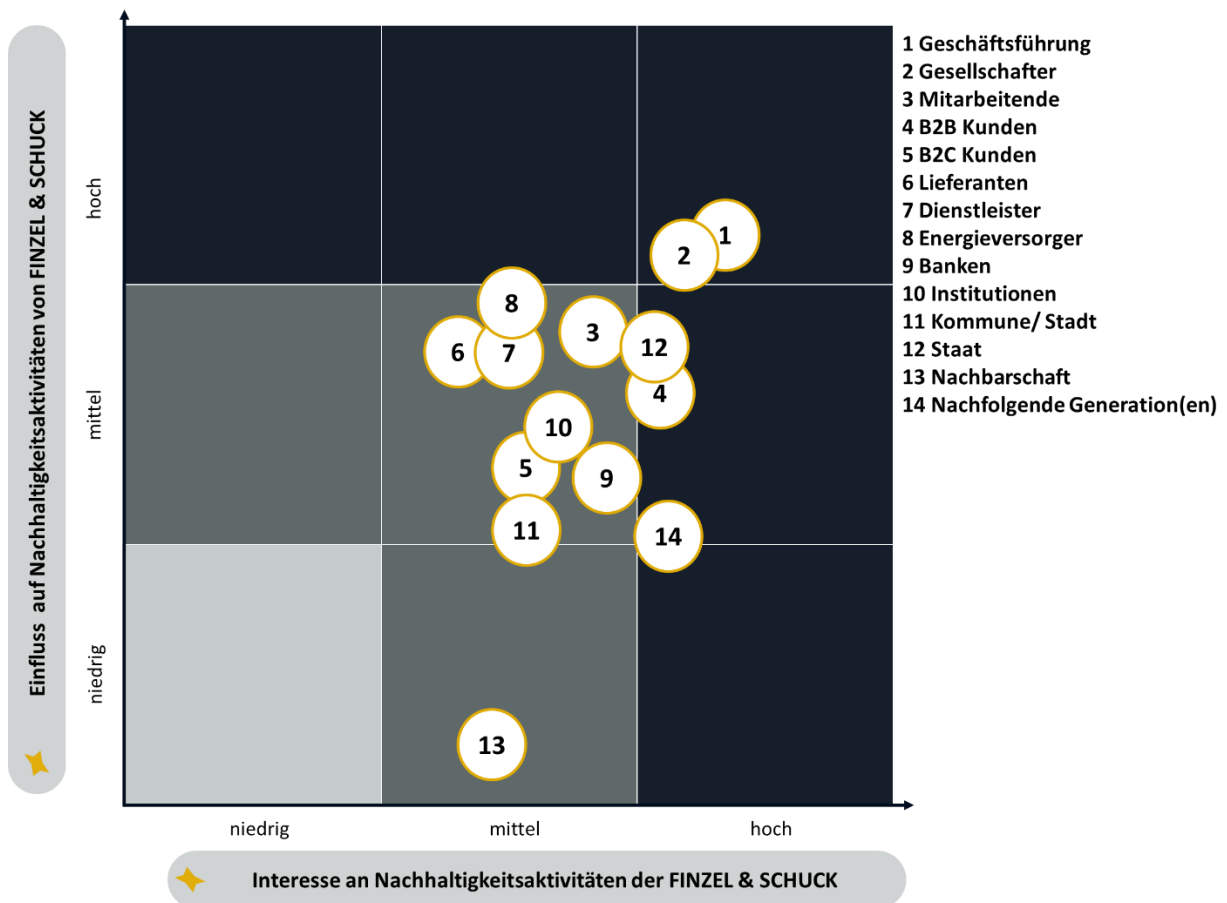
Die GRI-Berichtsanforderungen fordern von Unternehmen, transparent darzulegen, welche Stakeholdergruppen sie identifiziert haben, wie diese priorisiert werden und wie der Austausch mit ihnen gestaltet ist. Diese Analyse bildet die Grundlage für einen konstruktiven Stakeholderdialog, in dem Risiken frühzeitig erkannt, Chancen gezielt genutzt und das Vertrauen in das Unternehmen gestärkt werden können. Gleichzeitig erhöht die aktive Einbindung der Anspruchsgruppen die Legitimität unternehmerischer Entscheidungen und unterstützt eine nachhaltige Wertschöpfung, die über rein finanzielle Kennzahlen hinausgeht.

Die Integration von Stakeholderinteressen ist somit nicht nur ein Zeichen unternehmerischer Verantwortung, sondern auch eine Voraussetzung für glaubwürdige Nachhaltigkeitskommunikation und strategisches Nachhaltigkeitsmanagement.

Die Identifikation der Stakeholder unserer Firmengruppe ergab folgendes Ergebnis:



Nachdem wir unsere Stakeholder identifiziert haben, widmeten wir uns deren Priorisierung, um herauszufinden, welche Stakeholder im Zuge unseres Nachhaltigkeitsmanagements den größten Einfluss und das größte Interesse haben:



Die Analyse der Stakeholdermatrix und die Einordnung nach Einfluss und Interesse verdeutlichen, welche Gruppen für die nachhaltige Ausrichtung der FINZEL&SCHUCK Firmengruppe von besonderer Bedeutung sind. An diese Betrachtung knüpft die weitere Darstellung an, in der wir die identifizierten Stakeholder näher beschreiben und aufzeigen, wie ihre Erwartungen, Anliegen und ihr Einfluss unser Nachhaltigkeitsmanagement prägen.

Einfluss

Die Geschäftsführung hat einen sehr starken Einfluss auf die Nachhaltigkeitsstrategie: Sie trifft Grundsatzentscheidungen zur Ressourcennutzung, gibt strategische Ziele vor und entscheidet über Budgetierung und Priorisierung. Auch durch Vorbildfunktion und Führungsverhalten prägt sie maßgeblich die Kultur nachhaltigen Handelns im Unternehmen.

Ihr Einfluss zeigt sich in der konkreten Umsetzung nachhaltiger Praktiken im Arbeitsalltag – sei es durch ressourcenschonendes Verhalten, Ideen zur Verbesserung von Prozessen oder durch ihre Vorbildfunktion gegenüber Kolleg*innen. Mitarbeitende können zudem als wichtige Impulsgeber für Veränderungen wirken, wenn ihre Perspektiven ernst genommen und aktiv eingebunden werden.

Kunden können als starker externer Treiber wirken – etwa durch Anfragen zu Nachhaltigkeitszertifikaten, Produkttransparenz oder CO₂-Bilanzen. Ihr Einfluss zeigt sich auch durch neue Produktanforderungen (z. B. recyclebare Materialien) oder Preisbereitschaft für nachhaltige Angebote. Insbesondere Großkunden haben oft erhebliche Marktmacht, die strategische Entwicklungen mitprägen kann.

Der Einfluss des Staates ist vor allem regulatorisch und finanzsteuernd. Über Gesetze (z. B. LkSG, Klimaschutzgesetz), Berichtspflichten (z. B. CSRD) und steuerliche Anreize können Unternehmen stark gelenkt werden. Zugleich bietet der Staat über Förderprogramme gezielte Unterstützung zur Umsetzung nachhaltiger Projekte und ist somit auch Kooperationspartner.

Stakeholder

GESELLSCHAFTER & GESCHÄFTSFÜHRUNG

MITARBEITENDE

Kunden (B2B)

Staat & Öffentliche Hand

Interesse

Die Geschäftsführung zeigt ein hohes Interesse an einer zukunftsfähigen, nachhaltigen Unternehmensausrichtung. Nachhaltigkeit wird als Bestandteil eines langfristigen Erfolgsmodells gesehen – sowohl zur Sicherung der Lebensgrundlagen für nachfolgende Generationen als auch zur Stärkung der eigenen Wettbewerbsfähigkeit. Die Identifikation mit einem werteorientierten Führungsstil ist hier zentral.

Mitarbeitende haben ein natürliches Interesse an sicheren, menschenwürdigen Arbeitsbedingungen, langfristiger Beschäftigung und der sinnstiftenden Mitgestaltung des Unternehmens. Nachhaltigkeit wird aus Mitarbeitersicht häufig auch mit Wertschätzung, Mitbestimmung und sozialem miteinander verbunden.

B2B-Kunden erwarten zunehmend, dass Produkte und Dienstleistungen unter nachhaltigen Bedingungen entwickelt, gefertigt und geliefert werden. Nachhaltigkeit ist Teil von Einkaufsentscheidungen, Imagebildung und regulatorischen Anforderungen, z. B. in der Lieferkette. Zudem ist ein nachhaltiger Lieferant für viele Kunden ein Ausdruck von Zukunftsfähigkeit und Partnerschaftsqualität.

Der Staat verfolgt über rechtliche Rahmenbedingungen, Steuerpolitik und Förderprogramme das Ziel, nachhaltiges Wirtschaften zu etablieren. Interessen liegen u. a. in der Sicherung von Arbeitsplätzen, sozialem Ausgleich, Umwelt- und Klimaschutz sowie der volkswirtschaftlichen Stabilität.



WESENTLICHKEIT



FINZEL&SCHUCK

Die Wesentlichkeitsanalyse bildet das Herzstück unseres Nachhaltigkeitsberichts und ist Grundlage für eine glaubwürdige, relevante und strategisch ausgerichtete Berichterstattung. Sie dient dazu, jene Themen zu identifizieren, die im Unternehmenskontext die größte ökologische, soziale und ökonomische Relevanz haben und sowohl für uns als auch für unsere Stakeholder von zentraler Bedeutung sind. Dabei steht die Frage im Mittelpunkt, welche Aspekte den stärksten Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeit sowie auf Umwelt und Gesellschaft ausüben. So stellen wir sicher, dass sich unsere Berichterstattung gezielt auf die entscheidenden Handlungsfelder konzentriert und nicht auf eine Vielzahl beliebiger Themen verteilt.

Der GRI-Standard schreibt vor, dass Unternehmen systematisch ermitteln, welche Auswirkungen ihre Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft hat und welche dieser Themen für ihre Stakeholder besonders bedeutsam sind. Die identifizierten wesentlichen Themen bilden die inhaltliche Grundlage des Nachhaltigkeitsberichts. Umfang, Detailtiefe und Transparenz der veröffentlichten Informationen orientieren sich unmittelbar an den Ergebnissen dieser Analyse.

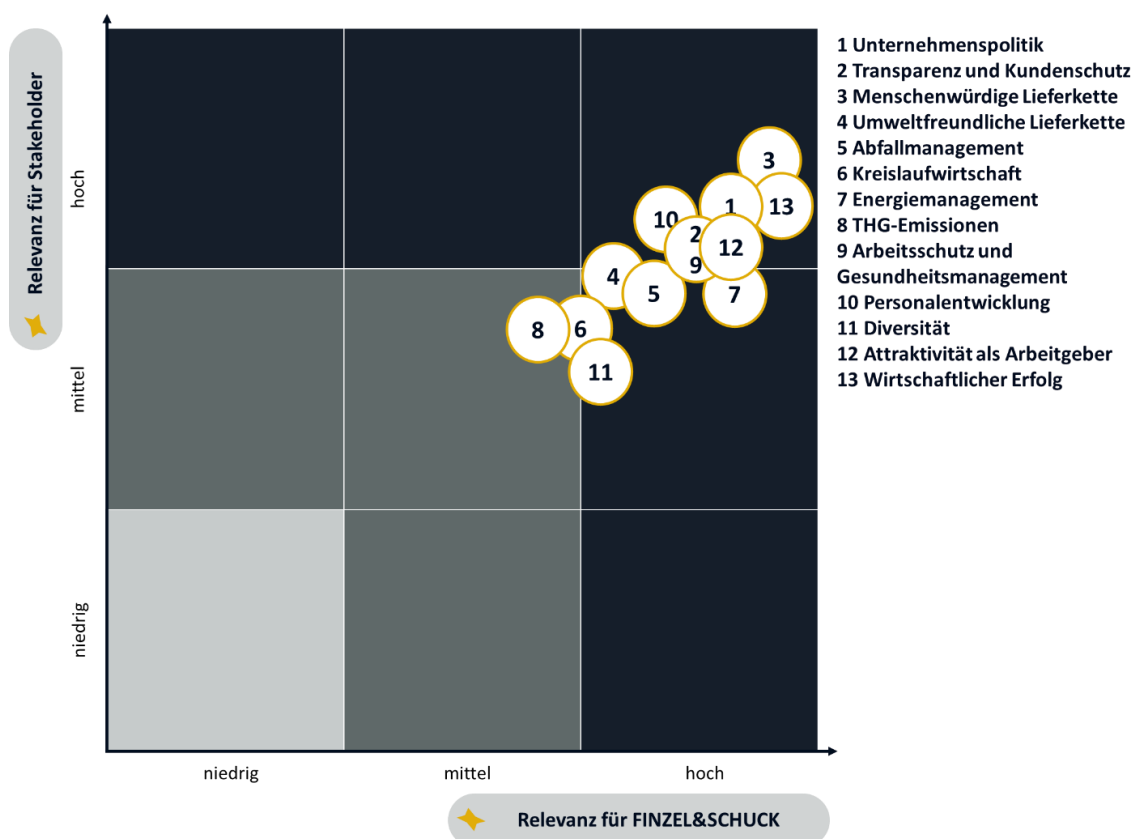
Darüber hinaus geht die Bedeutung der Wesentlichkeitsanalyse weit über den Bericht hinaus: Sie stellt den Ausgangspunkt für die Entwicklung der unternehmensweiten Nachhaltigkeitsstrategie dar. Indem sie zeigt, wo die größten Hebel und Risiken liegen, ermöglicht sie eine fokussierte Priorisierung von Zielen, Maßnahmen und Ressourcen. So wird sichergestellt, dass Nachhaltigkeitsengagement nicht isoliert, sondern integriert, wirksam und zukunftsorientiert erfolgt.

Die Durchführung einer fundierten Wesentlichkeitsanalyse – idealerweise unter Einbindung interner und externer Stakeholder – schafft somit nicht nur die notwendige Orientierung im Berichtsprozess, sondern stärkt auch die strategische Ausrichtung des Nachhaltigkeitsmanagements.

Im Rahmen eines Nachhaltigkeitsworkshops haben wir gemeinsam mit zentralen internen Stakeholdern und dem Team der Texulting GmbH die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen der FINZEL&SCHUCK Firmengruppe systematisch ermittelt. Die zugrunde liegende Wesentlichkeitsanalyse wurde gruppenweit durchgeführt, sodass die relevanten Themen für alle Unternehmensteile einheitlich identifiziert und bewertet werden konnten. Die nachfolgend dargestellten Themen haben sich dabei als relevant für unsere Geschäftstätigkeit sowie für unsere ökologischen und sozialen Auswirkungen herausgestellt.



Darauf aufbauend erfolgte eine Priorisierung der Themen nach deren Relevanz für die FINZEL&SCHUCK Firmen-
gruppe sowie für die anwesenden Stakeholder:



Die Bewertung der Themen zeigt deutlich, dass wir bei FINZEL&SCHUCK unserer unternehmerischen Verantwortung konsequent nachkommen. In der Priorisierung unserer gesammelten Themen zeigt sich, dass wir alle vorab identifizierten Themen als wesentlich bewerten, sodass wir zu diesen im Folgenden ausführlich Stellung beziehen.

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

STRATEGISCH DENKEN. NACHHALTIGKEIT STÄRKEN.



FINZEL&SCHUCK



WIRTSCHAFTLICHE STRATEGIE

ENTWICKLUNG EINES GEMEINSAMEN WERTEVERSTÄNDNISSES

Die Werte, nach denen ein Unternehmen handelt, prägen nicht nur seine interne Kultur, sondern auch das Bild, das es nach außen vermittelt. Ziel unserer Firmengruppe ist es daher, eine verbindliche Unternehmenspolitik zu entwickeln, die als gemeinsamer Wertekompass für alle Unternehmensteile, Mitarbeitenden und Führungskräfte dient. Diese soll klare Orientierung bieten, Identifikation stiften und zugleich das Fundament für nachhaltige Entscheidungen legen.

MAßNAHMEN ZUR ZIELERREICHUNG	ZEITLICHE UMSETZUNG
Entwicklung einer Unternehmenspolitik mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Werten	Initiierung kurzfristig, Entwicklung mittelfristig
Integration von Nachhaltigkeitswerten in die allgemeine Marketing- und Vertriebsstrategie, insbesondere in Formulierung der Mission und Vision berücksichtigen	mit Überarbeitung der Marketing- und Vertriebsstrategie
Unternehmensinterne Einbettung der Unternehmenspolitik im Rahmen personalpolitischer Prozesse, wie Onboarding, Schulungen, Firmenevents, etc.	mittelfristig in Abhängigkeit zur Fertigstellung der Unternehmenspolitik
Unternehmensexterne Kommunikation der Unternehmenspolitik über Unternehmenswebseite	mittelfristig in Abhängigkeit zur Fertigstellung der Unternehmenspolitik
Unternehmensinterne Kommunikation des Nachhaltigkeitsberichtes	kurzfristig

INTERNE KOMPETENZ FÜR NACHHALTIGKEIT STÄRKEN

Nachhaltigkeit soll strukturiert, dauerhaft und wirksam in unseren Unternehmensprozessen verankert werden. Dazu wollen wir die interne Expertise ausbauen, Verantwortlichkeiten klar regeln, und Abläufe zur Umsetzung, Messung und Weiterentwicklung etablieren.

MAßNAHMEN ZUR ZIELERREICHUNG	ZEITLICHE UMSETZUNG
Befähigung oder Einstellung eines/einer Nachhaltigkeitsbeauftragten	mittelfristig

NACHHALTIGE PRODUKTGESTALTUNG

Mit diesem Ziel verfolgen wir die konsequente Weiterentwicklung unseres Produktportfolios in Richtung höherer Materialeffizienz, Recyclingfähigkeit und Ressourcenschonung. Unser Fokus liegt dabei auf einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten, um Nachhaltigkeitsaspekte von der Materialauswahl bis hin zum End-of-Life der Produkte stärker zu berücksichtigen.

MAßNAHMEN ZUR ZIELERREICHUNG	ZEITLICHE UMSETZUNG
Initiierung eines Austauschs mit unserem langjährigen Lieferanten HAKRO, zur Verbesserung der Kreislauffähigkeit von Produkten	laufend / mittelfristig

KLIMAANPASSUNGSMABNAHMEN FÜR GEBÄUDE

Ziel ist es, die Unternehmensstandorte so auszustatten, dass wir besser auf die Folgen des Klimawandels – insbesondere auf steigende Außentemperaturen – reagieren können. Durch geeignete bauliche und technische Maßnahmen sollen Arbeitsbedingungen auch in heißen Sommermonaten angenehm, sicher und gesundheitsförderlich bleiben, ohne den Energieverbrauch unnötig zu erhöhen.

MAßNAHMEN ZUR ZIELERREICHUNG

ZEITLICHE UMSETZUNG

Installation von Rollläden am Standort Paul-Seydel-Straße zur besseren Klimaregulation in den Sommermonaten

kurzfristig (in 2025)

NACHHALTIGKEIT STÄRKER IM VERTRIEB VERANKERN

Ziel ist es, dass wir Nachhaltigkeitsaspekte systematisch in den Vertriebsprozess integrieren, damit wir Kund:innen fachlich fundiert zu nachhaltigen Produktalternativen beraten können. Dadurch soll Nachhaltigkeit nicht nur als Zusatzinformation, sondern als strategisches Verkaufsargument genutzt werden, das sowohl ökologische als auch ökonomische Vorteile für Kund:innen aufzeigt.

MAßNAHMEN ZUR ZIELERREICHUNG

ZEITLICHE UMSETZUNG

Integration von Nachhaltigkeitsthemen in Schulungsformate für den Vertrieb

kurzfristig



SOZIALE STRATEGIE

SOZIALE VERANTWORTUNG IN DER LIEFERKETTE STÄRKEN

Unser Ziel ist es, faire Arbeitsbedingungen, menschenwürdige Beschäftigung sowie die Einhaltung international anerkannter Sozialstandards nicht nur in unserem eigenen Unternehmen, sondern auch bei unseren Geschäftspartnern sicherzustellen.

MAßNAHMEN ZUR ZIELERREICHUNG

ZEITLICHE UMSETZUNG

Konzeption einer Konformitätsprüfung hinsichtlich sozialer Kriterien für Lieferanten und Partner im außereuropäischen Ausland

kurzfristig

Umsetzung einer Konformitätsprüfung hinsichtlich sozialer Kriterien für Lieferanten und Partner im außereuropäischen Ausland

mittelfristig

Erhebung von Informationen zu bestehenden Lieferanten hinsichtlich ihrer sozialen Standards

mittelfristig

Berücksichtigung sozialer Bedingungen zu Lieferanten vor Ort

laufend bei Geschäftsreisen zu Lieferanten

FÖRDERUNG DER GESUNDHEIT UNSERER MITARBEITENDEN

Die Gesundheit unserer Mitarbeitenden ist ein zentraler Baustein für nachhaltigen Unternehmenserfolg. Sie bildet nicht nur die Grundlage für Leistungsfähigkeit und Motivation, sondern steht auch für unsere Verantwortung als Arbeitgeber. Mit dem Ziel, gesundheitsfördernde Strukturen nachhaltig zu etablieren, setzen wir auf einen ganzheitlichen Ansatz, der sowohl physisches als auch psychisches Wohlbefinden berücksichtigt.

MAßNAHMEN ZUR ZIELERREICHUNG	ZEITLICHE UMSETZUNG
Einführung einer betrieblichen Krankenversicherung zur Unterstützung der medizinischen Versorgung unserer Mitarbeitenden	kurzfristig
Prüfung von gesundheitsfördernden Angeboten als Benefit	kurzfristig
Anpassung aller Arbeitsplätze bei ps:13 hinsichtlich ergonomischer Anforderungen	kurzfristig

WEITERENTWICKLUNG DER AUSBILDUNG

Die Sicherung qualifizierter Fachkräfte gehört zu den zentralen Herausforderungen unserer Zeit – insbesondere in einer dynamischen Arbeitswelt, die von Fachkräftemangel, Digitalisierung und steigenden Anforderungen an nachhaltiges Handeln geprägt ist. Wir sehen in der gezielten Weiterentwicklung der beruflichen Ausbildung einen entscheidenden Hebel, um diesen Herausforderungen proaktiv zu begegnen und gleichzeitig junge Menschen systematisch in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

MAßNAHMEN ZUR ZIELERREICHUNG	ZEITLICHE UMSETZUNG
Erweiterung des Ausbildungsportfolios durch zusätzliche Ausbildungsberufe als Fachkraft für Lagerlogistik in Chemnitz	kurzfristig
Qualifizierung weiterer Mitarbeitender zu AusbilderInnen, um das Ausbildungsangebot intern weiter auszubauen	Laufend nach Bedarf und Wirtschaftlichkeit

FEEDBACKKULTUR UND INDIVIDUELLE ENTWICKLUNG STÄRKEN

Eine offene, konstruktive und regelmäßig gelebte Feedbackkultur bildet die Grundlage für eine nachhaltige Personalentwicklung und fördert sowohl die individuelle Leistungsfähigkeit als auch das Miteinander im Unternehmen. Unser Ziel ist es, durch gezielte Maßnahmen die Qualität des Austauschs zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden zu verbessern, Entwicklungspotenziale systematisch zu erkennen und eine Kultur des gegenseitigen Lernens zu etablieren.

MAßNAHMEN ZUR ZIELERREICHUNG	ZEITLICHE UMSETZUNG
Steigerung der Durchführungsquote von individueller Leistungsbeurteilung im Rahmen von Feedbackgesprächen auf über 80 % in jedem Unternehmen der Firmengruppe	ab sofort und sukzessiver Ausbau



ÖKOLOGISCHE STRATEGIE

ABFALLVERMEIDUNG UND RECYCLINGQUOTE VERBESSERN

Ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen endet nicht beim Materialeinsatz, sondern umfasst auch die effiziente Nutzung, Wiederverwertung und möglichst vollständige Rückführung in den Stoffkreislauf. Mit dem Ziel, Abfallmengen zu reduzieren und die Recyclingquote kontinuierlich zu erhöhen, verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz zur Minimierung der abfallbezogenen Umweltwirkungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

MAßNAHMEN ZUR ZIELERREICHUNG	ZEITLICHE UMSETZUNG
Kontinuierliches Engagement zur Steigerung der Recyclingquote im Unternehmen	laufend
Regelmäßige Prüfung zu Recyclingquote der bestehenden und neuen Lieferanten	laufend
Recherche zur stofflichen Verwertung beim Entsorgungspartner, um Transparenz und Qualität zu erhöhen	kurzfristig
Aufbau Datenmanagement zur Erfassung der Mengen und der Materialien auf Produktebene	mittelfristig

ÖKOLOGISCHE VERANTWORTUNG IN DER LIEFERKETTE STÄRKEN

Die Verantwortung für ökologische Auswirkungen endet nicht an den Werkstoren. Umweltschutz beginnt bereits bei der Auswahl und Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten. Unser Ziel ist es daher, die ökologische Performance ihrer Lieferkette systematisch zu verbessern und Nachhaltigkeitskriterien schrittweise in die Beschaffungs- und Auswahlprozesse zu integrieren.

MAßNAHMEN ZUR ZIELERREICHUNG	ZEITLICHE UMSETZUNG
Konzeption einer Konformitätsprüfung hinsichtlich ökologischer Kriterien für Lieferanten und Partner im außereuropäischen Ausland	kurzfristig
Umsetzung einer Konformitätsprüfung hinsichtlich ökologischer Kriterien für Lieferanten und Partner im außereuropäischen Ausland	mittelfristig
Erhebung von Informationen zu bestehenden Lieferanten hinsichtlich ökologischer Auswirkungen	mittelfristig
Berücksichtigung ökologischer Bedingungen zu Lieferanten vor Ort	laufend bei Geschäftsreisen zu Lieferanten

AUSBAU DER DIGITALISIERUNG

Die fortschreitende Digitalisierung ist ein zentraler Hebel für Effizienzsteigerung, Ressourcenschonung und zukunftsfähige Unternehmensentwicklung. Mit dem Ausbau der Digitalisierung verfolgten wir das Ziel, Prozesse zu vereinfachen, Medienbrüche zu vermeiden, die interne Kommunikation zu verbessern und zugleich ökologische sowie ökonomische Potenziale zu erschließen.

MAßNAHMEN ZUR ZIELERREICHUNG	ZEITLICHE UMSETZUNG
Fortlaufende Digitalisierung interner Prozesse	laufend
Digitalisierung der Personalakte als konkretes Umsetzungsprojekt	kurzfristig bis spätestens 2026

SYSTEMATISCHE STEIGERUNG DER ENERGIEEFFIZIENZ

Die Reduktion des Energieverbrauchs ist ein zentrales Element der ökologischen Verantwortung von Unternehmen und ein wirkungsvoller Hebel zur Senkung von Treibhausgasemissionen. Wir verfolgen daher das Ziel, die Energieeffizienz der betrieblichen Prozesse, Standorte und Infrastrukturen im Sinne eines wirtschaftlich und ökologisch nachhaltigen Ressourcenmanagements systematisch zu steigern.

MAßNAHMEN ZUR ZIELERREICHUNG	ZEITLICHE UMSETZUNG
Energieverbrauchsmonitoring als kontinuierliches Instrument zur Erkennung von Einsparpotenzialen	laufend
Erhebung der Energieverbräuche der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette	mittelfristig
Identifizierung des Einsparpotenzials pro Produkt und Dienstleistung und Standort durch Ermittlung der Energieintensitätsquotienten einzelner Produkt- und Dienstleistungskategorien sowie Standorten	Initiierung kurzfristig, Durchführung mittelfristig
Sensibilisierung der Mitarbeitenden zum Thema Energieeinsparung	laufend
Entwicklung eines ganzheitlichen Energiekonzepts für alle Standorte zur Nutzung von Synergien und gezielter Lastverteilung	mittelfristig ab 2026

SYSTEMATISCHE REDUKTION DER THG-EMISSIONEN

Die Verringerung von Treibhausgasemissionen ist ein zentrales Element im globalen Kampf gegen den Klimawandel und zugleich ein wesentlicher Bestandteil unternehmerischer Verantwortung. Mit dem Ziel der systematischen THG-Reduktion verpflichten wir uns dazu, unsere Emissionen messbar zu senken und schrittweise einen Beitrag zur Erreichung nationaler und internationaler Klimaziele zu leisten.

MAßNAHMEN ZUR ZIELERREICHUNG	ZEITLICHE UMSETZUNG
Erhebung von Scope-3-Emissionen als Grundlage für ein umfassendes THG-Management	mittelfristig
Definition eines Reduktionsziels inkl. eines Reduktionspfads	mittelfristig ab 2026 im Zuge der Entwicklung eines ganzheitlichen Energiekonzeptes
Entwicklung von konkreten Maßnahmen zur Erreichung des Reduktionsziels	

WIRTSCHAFT

TRADITION BEWAHREN. NACHHALTIG WACHSEN.



FINZEL&SCHUCK



UNTERNEHMENSPOLITIK



FINZEL&SCHUCK

Als Familienunternehmen in zweiter Generation sind Werte die Grundlage unseres Handelns. Seit unserer Gründung 1990 am traditionsreichen Textilstandort Limbach-Oberfrohna prägen Vertrauen, Verlässlichkeit und Verantwortung unsere Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden, Partnern, Kunden und der Gesellschaft.

Unsere Werte entwickeln sich kontinuierlich im Dialog mit allen Beteiligten weiter und orientieren sich dabei klar an einer nachhaltigen Ausrichtung. Dadurch richtet sich auch unsere Unternehmenspolitik an den drei Dimensionen der Nachhaltigkeit – ökologisch, sozial und ökonomisch – aus. Wir stehen für Qualität, Vertrauen und den Willen, gemeinsam Lösungen zu schaffen, die langfristig verantwortungsvoll und zukunftsfähig sind.

Wir gestalten, fertigen und vertreiben hochwertige Textilien und Werbemittel und verstehen uns als verlässlicher Partner in einem Netzwerk, das auf Qualität, Dialog und langfristige Beziehungen setzt. Offenheit und gegenseitiger Respekt prägen unser Miteinander, während die Zufriedenheit unserer Kunden und das Wohl unserer Mitarbeitenden im Mittelpunkt stehen.

UNSERE WERTE

WAS UNS WICHTIG IST.

UNSERE UNTERNEHMERISCHEN GRUNDSÄTZE

WAS UNS IM GESCHÄFTLICHEN MITEINANDER WICHTIG IST.

◆ **Langfristige Partnerschaften durch Vertrauen und Fairness**

Wir setzen auf stabile und verlässliche Beziehungen – sowohl zu unseren Kunden als auch zu unseren Lieferanten. Gegenseitiges Vertrauen, Fairness und ein respektvoller Umgang bilden dabei die Grundlage für gemeinsame Erfolge.

◆ **Innovationsfreude mit Weitblick**

Wir verstehen Innovation nicht nur als technischen Fortschritt, sondern als stetige Weiterentwicklung unserer Produkte, Prozesse und Dienstleistungen. Mit kreativen Lösungen und einem offenen Blick für neue Entwicklungen gestalten wir den Markt aktiv mit.

◆ **Verlässlichkeit in jeder Hinsicht**

Ob in der Projektumsetzung, in der Kommunikation oder in der Lieferkette – unsere Partner können sich auf uns verlassen. Wir halten unsere Zusagen ein und handeln verantwortungsbewusst im Sinne langfristiger Wertschöpfung.

◆ **Qualität als Versprechen**

Unsere Produkte und Dienstleistungen stehen für höchste Ansprüche an Qualität. Sorgfalt, Präzision und das Streben nach Exzellenz prägen unsere tägliche Arbeit – vom ersten Entwurf bis zur finalen Umsetzung.



UNSERE UNTERNEHMERISCHEN GRUNDSÄTZE

WAS UNS IM UMGANG MIT DER UMWELT WICHTIG IST.

✦ **Energieeffiziente Produktion**

Wir investieren konsequent in moderne Technologien und optimierte Prozesse, um unsere Produktionsabläufe möglichst energieeffizient zu gestalten. Unser Ziel: ein verantwortungsvoller Umgang mit Energie – heute und für kommende Generationen.

✦ **Ressourcenschonung als Selbstverständnis**

Der sparsame und bewusste Einsatz von Rohstoffen ist für uns ein zentraler Bestandteil nachhaltigen Wirtschaftens. Von der Materialauswahl bis zur Verpackung achten wir auf Effizienz und Umweltverträglichkeit entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

✦ **Gelebtes Umweltbewusstsein**

Ökologisches Denken ist fest in unserer Unternehmenskultur verankert. Wir fördern ein hohes Maß an Umweltbewusstsein bei unseren Mitarbeitenden und Partnern – durch Transparenz, Aufklärung und aktives Handeln im Sinne eines verantwortungsvollen Umweltschutzes.



UNSERE UNTERNEHMERISCHEN GRUNDSÄTZE

WAS UNS IM UMGANG MIT MENSCHEN WICHTIG IST.

- ◆ **Wertschätzende Arbeitsatmosphäre**

Wir fördern ein Klima des Respekts, der Offenheit und des Teamgeistes. Jeder Mitarbeitende wird als Mensch und Mitgestalterin geschätzt – unabhängig von Position, Herkunft oder Hintergrund.

- ◆ **Faire und gesunde Arbeitsbedingungen**

Arbeits- und Gesundheitsschutz haben bei uns höchste Priorität. Wir bieten sichere, faire und gesundheitsfördernde Arbeitsplätze, die den individuellen Bedürfnissen Rechnung tragen.

- ◆ **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Strukturen unterstützen unsere Mitarbeitenden dabei, berufliche und private Anforderungen in Einklang zu bringen.

- ◆ **Förderung von Motivation und Entwicklung**

Wir investieren gezielt in Qualifizierung und kontinuierliche Weiterentwicklung – mit dem Ziel, Potenziale zu entfalten und unsere Teams langfristig zu stärken.

- ◆ **Engagement für die Region**

Als fest in der Region verwurzeltes Unternehmen engagieren wir uns aktiv für das gesellschaftliche Leben – insbesondere durch die Unterstützung kultureller, sozialer und sportlicher Initiativen.





NACHHALTIGKEIT IN UNSERER GESCHÄFTSTÄTIGKEIT



FINZEL&SCHUCK

Nachhaltigkeit ist für uns ein fortlaufender Prozess, den wir schrittweise in unsere Geschäftstätigkeit integrieren. Wir prüfen in allen Unternehmensbereichen, wo wir ökologisch, sozial und wirtschaftlich verantwortungsvoll handeln können – vom Materialeinkauf über die Produktionsprozesse bis hin zu unseren Serviceleistungen. Dabei orientieren wir uns an dem Grundsatz, dort nachhaltige Entscheidungen zu treffen, wo es möglich und sinnvoll ist. Dieses Vorgehen spiegelt sich auch in der Auswahl unseres Angebots wider, bei dem wir – sofern umsetzbar – bewusst auf nachhaltigere Produktalternativen setzen.

Ein konkreter Ausdruck dieses Anspruchs zeigt sich in der Art und Weise, wie wir unser Angebot gestalten: Sofern möglich, bieten wir unseren Kund:innen aktiv eine nachhaltige Variante zu ihrem gewünschten Produkt an. Damit wollen wir nicht nur Umweltbelastungen reduzieren, sondern auch nachhaltiges Konsumverhalten fördern und unseren Beitrag zu einer ressourcenschonenderen Zukunft leisten.

Im Rahmen dieser Bemühungen haben wir bereits verschiedene Marken mit nachweislich hohen Nachhaltigkeitsstandards fest in unser Angebotsportfolio aufgenommen. Ein herausragendes Beispiel ist die Marke **STANLEY/STELLA**:

STANLEY/STELLA zählt weltweit zu den führenden Anbietern nachhaltiger Textilien. 2022 führte das Unternehmen die hier abgebildete STANLEY/STELLA-Charta ein, die als Leitlinie für das unternehmerische Handeln dient und die Werte von STANLEY/STELLA widerspiegelt.

Als exklusiver Vertragshändler bieten wir Kund:innen Zugriff auf das vollständige Sortiment der Marke – bestehend aus hochwertiger Kleidung, die ausschließlich aus 100 % GOTS-zertifizierter Biobaumwolle, Recyclingpolyester sowie weiteren nachhaltigen Materialien wie Modal® gefertigt ist.



Naturschutz

— Schutz von Boden, Wasser, Luft und Biodiversität durch verantwortungsvolle Materialbeschaffung, Produktion, Vertrieb und Dekoration.



CO2-Fußabdruck

— Beitrag zur globalen CO2-Neutralität durch CO2-Reduktionsmaßnahmen in unserer gesamten Wertschöpfungskette und Engagement für ausgleichende Initiativen.



Kreislaufwirtschaft

— Minimierung von Produkt- und Verpackungsabfall auf Produktions- und Konsumebene, Maßnahmen in Richtung von zirkulären Geschäftsmodellen.



Arbeitsbedingungen und Wohlbefinden

— Achtung der Menschenrechte, indem man sichere und gute Arbeitsbedingungen anbietet und sich dafür einsetzt.



Diversität, Inklusion und Fairness

— Förderung der Diversität bei der Rekrutierung und den Geschäftspraktiken, eine inklusive professionelle Umgebung, und Chancengleichheit für alle.



Engagement für und Auswirkungen auf die Gemeinschaft

— Beitrag zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung von Gemeinschaften durch faire Entlohnung, Bildung und unserem Ökosystem-Engagement.



Rechenschaftspflicht und Rückverfolgbarkeit

— Übernahme von Verantwortung für unsere Maßnahmen in unserer gesamten Lieferkette, durch vollständige Rückverfolgbarkeit, sowie Sorgfaltspflicht für Menschenrechte und Umwelt.



Zusammenarbeit

— Stimulierung eines aufgeschlossenen Dialogs und Zusammenarbeit mit unseren Gemeinschaften und Interessensgruppen innerhalb und außerhalb der Industrie für umfassendere und bessere Auswirkungen.



Innovation und Befähigung

— Stärkung der unternehmerischen Nachhaltigkeit durch Digitalisierung sowie innovatives Denken und Maßnahmen.



Transparenz und authentische Kommunikation

— Offene und sorgfältige Kommunikation mit unseren Gemeinschaften und Interessensgruppen über unsere sozialen und ökologischen Herausforderungen, die von uns gesetzten Maßnahmen und über unsere Grenzen.

Ein weiterer langjähriger Partner für nachhaltige Textilien ist **HAKRO**. Das Unternehmen steht für langlebige, zertifizierte Textilprodukte mit hoher Materialqualität und fairen Produktionsstandards. Die Artikel von HAKRO ergänzen unser Portfolio sinnvoll um robuste, nachhaltig produzierte Berufs- und Freizeitbekleidung.

Darüber hinaus haben wir im Rahmen der Geschäftstätigkeit der FINZEL&SCHUCK GmbH alle Versanddienstleistungen konsequent auf nachhaltige Versandoptionen umgestellt. Damit leisten wir auch in der Logistik einen aktiven Beitrag zur Reduzierung unseres CO₂-Fußabdrucks.

Ebenso betreut die FINZEL&SCHUCK GmbH einen Onlineshop für Biolebensmittel und treten dabei als Händler auf, der das Lager und die Logistik dieses Onlineshops übernimmt. In dieser Funktion sind wir verpflichtet biozertifiziert zu sein. So stellen wir sicher, dass unsere Kund:innen auf geprüfte und nachvollziehbar ökologische Produktstandards vertrauen können.

Wir bemühen uns, Nachhaltigkeit Schritt für Schritt in unsere Geschäftstätigkeit zu integrieren und nutzen dabei bewusst unsere bestehenden Handlungsspielräume. Unser Ziel ist es, unseren Kund:innen zunehmend nachhaltige Produktalternativen anzubieten und dadurch zu einem verantwortungsvolleren Konsum beizutragen.

Gleichzeitig müssen wir uns der Tatsache stellen, dass nicht für alle angebotenen Produkte bereits eine nachhaltige Variante verfügbar ist. Die Umsetzung entsprechender Standards hängt vielfach von Verfügbarkeit, Marktgegebenheiten und technischen Möglichkeiten ab. Zudem entscheiden sich Kund:innen – insbesondere im B2B-Bereich – in einzelnen Fällen auch aus wirtschaftlichen Gründen bewusst für konventionelle Produktlösungen, wenn nachhaltige Alternativen preislich oder funktional nicht in Betracht gezogen werden können. Auch wir als Unternehmen bewegen uns in einem ökonomischen Umfeld, das mitunter wirtschaftliche Zwänge mit sich bringt, die nicht immer eine durchgängige Umsetzung nachhaltiger Optionen ermöglichen.

Dennoch arbeiten wir kontinuierlich daran, unser Sortiment in diese Richtung weiterzuentwickeln und mit verlässlichen Partnern auszubauen. Mit diesem Ansatz verfolgen wir eine realistische, aber zielgerichtete Weiterentwicklung in Richtung nachhaltiger Produktverantwortung – im Interesse unserer Kund:innen und im Sinne unserer unternehmerischen Verantwortung.



WIRTSCHAFTLICHER ERFOLG



FINZEL&SCHUCK

Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit ist für uns die Grundlage, um unsere Unternehmensgruppe stabil zu führen, Arbeitsplätze zu sichern und gezielt in Zukunftsprojekte zu investieren. Als organisch gewachsenes Familienunternehmen setzen wir auf solides Wachstum, das sich in stabilen Umsätzen, einer verlässlichen Eigenkapitalstruktur und kontinuierlichen Investitionen in Infrastruktur, Digitalisierung und nachhaltige Prozesse widerspiegelt. Unser Ziel ist es, ökonomische Effizienz mit sozialer und ökologischer Verantwortung in Einklang zu bringen und so langfristige Perspektiven für Mitarbeitende, Partner und Kunden zu schaffen.

In einem zunehmend dynamischen Marktumfeld sichern wir unsere Wettbewerbsfähigkeit durch unternehmerische Weitsicht, eine differenzierte Geschäftsstruktur und klare strategische Entscheidungen. Der wirtschaftliche Erfolg ist für uns kein Selbstzweck – sondern Voraussetzung, um Innovationen voranzutreiben, Arbeitsplätze zu sichern und aktiv zur nachhaltigen Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft beizutragen.

FINZEL&SCHUCK GMBH

E-COMMERCE · MARKEN · LÖSUNGEN

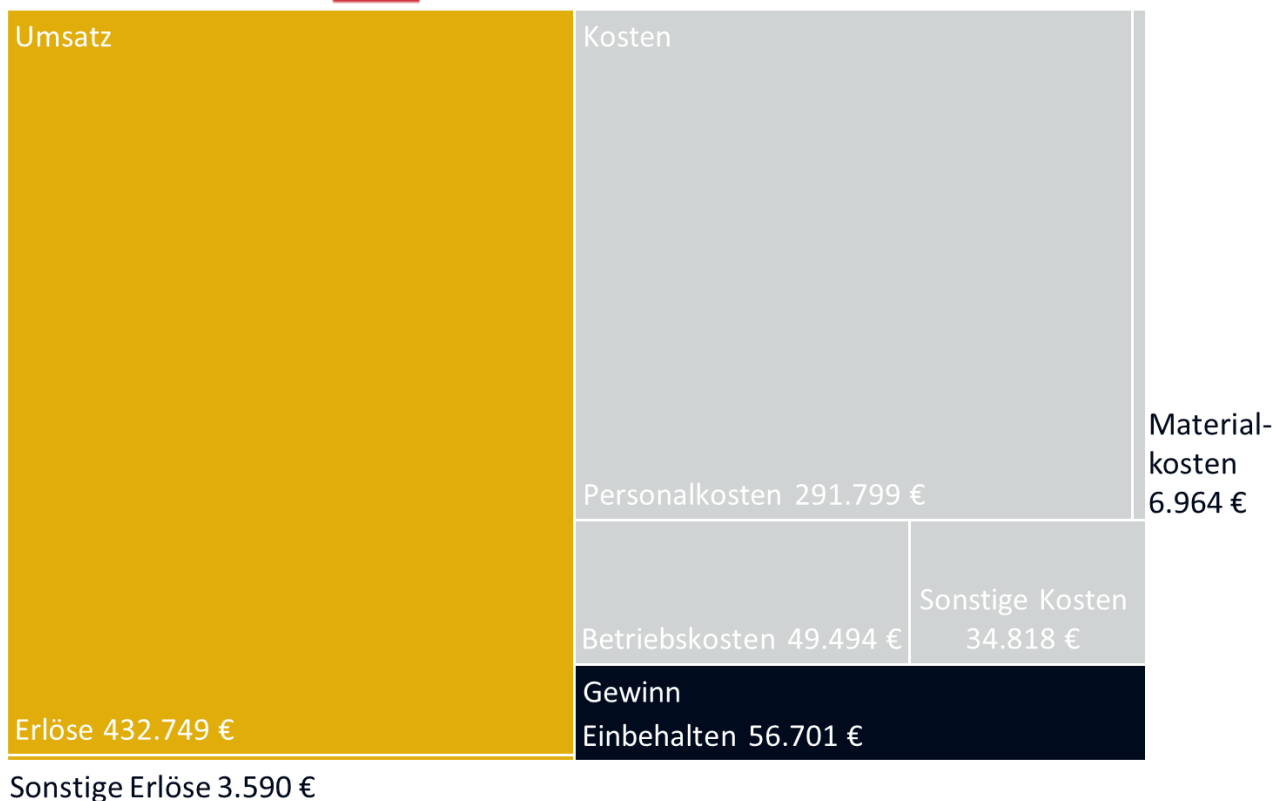
Umsatz	Kosten	
Erlöse 3.905.229 € Sonstige Erlöse 8.324 €	Materialkosten 2.310.631 €	
	Personalkosten 838.809 €	
	Betriebskosten 488.170 €	Sonstige Kosten 184.365 €
	Einbehaltener Gewinn 26.578 €	

FINZEL+SCHUCK
PRODUKTIONS GMBH & CO. KG

Umsatz	Kosten	
	Materialkosten 653.046 €	Personalkosten 597.990 €
	Betriebskosten 198.386 €	Sonstige Kosten 86.180 €
Erlöse 1.547.106 €	Ausgeschütteter Gewinn 25.025 €	
Sonstige Erlöse 1.609 €		

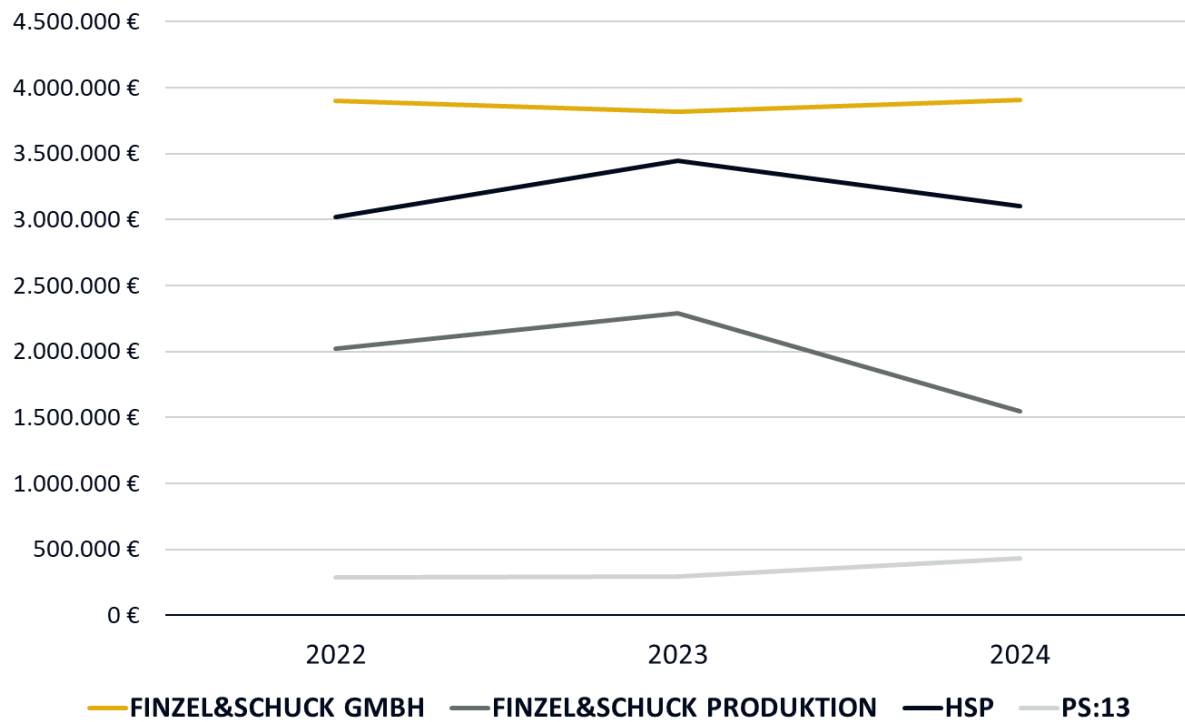
HSP HENRY SCHUCK
TEXTIL GMBH & CO. KG

Umsatz	Kosten
Erlöse 3.101.229 €	Materialkosten 2.241.717 €
Sonstige Erlöse 166.506 €	Personalkosten 558.281 €
	Betriebskosten 300.890 €
	Ausgeschütteter Gewinn 30.355 €

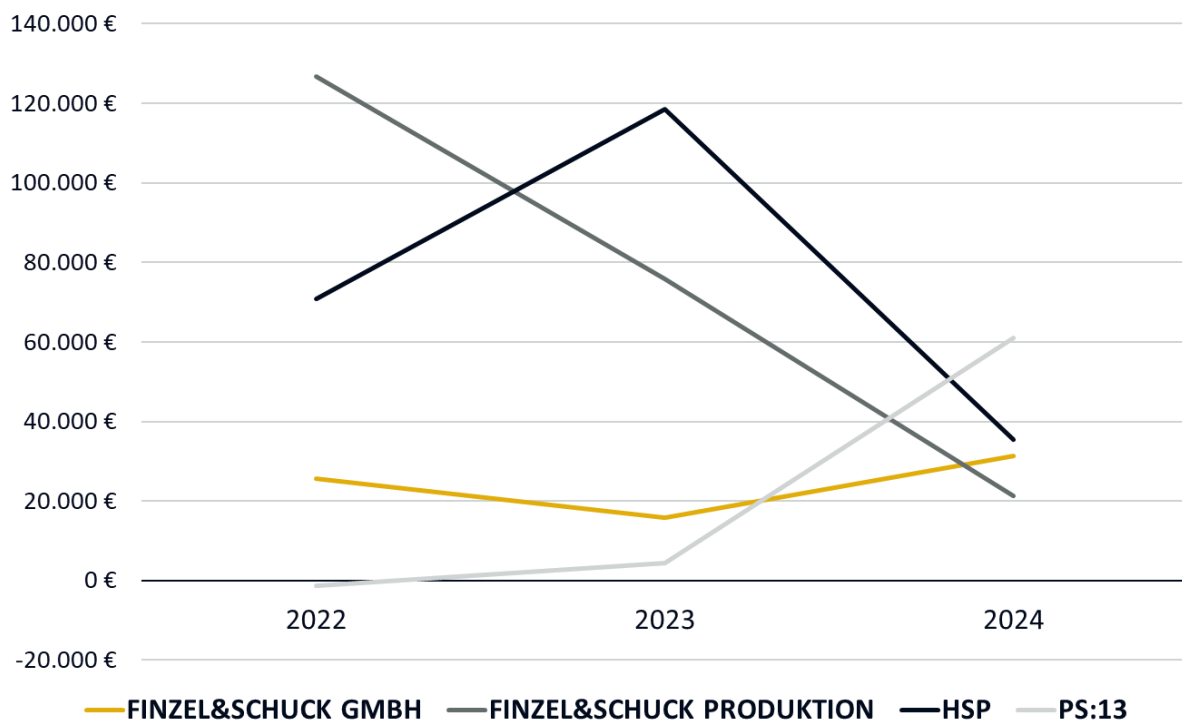


Um nach der Darstellung der wirtschaftlichen Kennzahlen im Berichtsjahr den Blick zu weiten, bietet es sich an, die Entwicklung der letzten drei Jahre in den Blick zu nehmen. So lässt sich nachvollziehen, wie sich Umsatz und Jahresergebnis der einzelnen Unternehmen innerhalb der FINZEL&SCHUCK Firmengruppe entwickelt haben und welche Tendenzen sich daraus für die künftige wirtschaftliche Stabilität ableiten lassen. Die folgenden Abbildungen zeigen die Verläufe seit 2022 und verdeutlichen, wie sich die einzelnen Geschäftseinheiten – FINZEL&SCHUCK GmbH, FINZEL&SCHUCK Produktions GmbH & Co. KG, HSP Henry Schuck Textil GmbH & Co. KG sowie ps:dreizehn GmbH – im Vergleich zueinander entwickelt haben. Damit wird ein Gesamtbild geschaffen, das über die reine Momentaufnahme hinausgeht und die langfristige wirtschaftliche Dynamik sichtbar macht.

UMSATZ



JAHRESERGEBNIS



Um unsere wirtschaftliche Leistungsfähigkeit langfristig zu sichern, betrachten wir nicht nur klassische Kennzahlen, sondern auch externe Einflussfaktoren. Dabei rücken zunehmend die finanziellen Folgen des Klimawandels in den Fokus, die unsere Standorte, Prozesse und Beschäftigten direkt oder indirekt betreffen können.

Ein spürbarer Effekt der globalen Erwärmung ist der Anstieg der Umgebungstemperatur, der sich zunehmend auch in unseren Bürogebäuden bemerkbar macht. Gleichzeitig konnten wir in den vergangenen Jahren einen Rückgang der Heizkosten um rund 15 % verzeichnen. Ursächlich hierfür sind die milderen Winter und damit verbunden ein reduzierter Energiebedarf zur Gebäudeheizung. Auch für die kommenden Jahre gehen wir – auf Basis heutiger Erkenntnisse – von einem weiter sinkenden Heizenergiebedarf aus, was eine gewisse Entlastung der Betriebskosten im Winterbetrieb zur Folge hat.

Ein zusätzlich positiver Effekt der klimatischen Veränderungen zeigt sich in geringeren Aufwendungen für den Winterdienst, da schneereiche und frostintensive Zeiträume zunehmend kürzer und weniger intensiv ausfallen.

Risiken, die sich aus Extremwetterereignissen wie Sturm, Starkregen oder einem Anstieg des Meeresspiegels ergeben, haben derzeit keine signifikante Relevanz für unseren Geschäftsbetrieb, da unsere Standorte weder in gefährdeten Lagen noch in hochwasseranfälligen Regionen liegen. Auch Lieferengpässe oder Verfügbarkeitsprobleme bei kritischen Prozessstoffen konnten im Berichtszeitraum nicht festgestellt werden. Im Gegenteil: Für das Jahr 2024 wurden keine wesentlichen Störungen der Lieferketten oder Versorgungsengpässe dokumentiert.

Darüber hinaus beobachten wir das Thema Wasserknappheit, klimabedingte Standortverlagerungen oder strengere Umweltauflagen weiterhin aufmerksam. Im aktuellen Berichtsjahr ergaben sich dazu jedoch keine wesentlichen Veränderungen oder Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit.

Aus Marktsicht ist ein grundsätzliches Kundeninteresse am Thema Nachhaltigkeit erkennbar, bislang zeigte sich jedoch weder ein spürbarer Anstieg bei konkreten Anfragen noch bei der Anforderung entsprechender Nachweise. Dennoch sehen wir hierin mittelfristig eine wachsende Relevanz – sowohl aus Kunden- als auch aus Unternehmensperspektive.



KUNDENMANAGEMENT



FINZEL&SCHUCK

Im Kundenmanagement steht für uns die partnerschaftliche Zusammenarbeit im Vordergrund. Als Unternehmensgruppe mit Schwerpunkt auf Markenentwicklung, Produktherstellung und logistischen Dienstleistungen sehen wir Kundinnen und Kunden nicht nur als Auftraggeber, sondern als Mitgestaltende im gesamten Prozess. Unser Ziel ist es, ihre individuellen Anforderungen genau zu verstehen und durch passgenaue Lösungen über alle relevanten Schnittstellen hinweg messbaren Mehrwert zu schaffen.

Dabei setzen wir auf eine enge, transparente Kommunikation, hohe Servicequalität und eine partnerschaftliche Zusammenarbeit auf Augenhöhe. Kundenzufriedenheit und Kundenbindung sind für uns zentrale Erfolgsfaktoren, die wir durch strukturierte Rückmeldemechanismen, persönliche Ansprechpartner sowie digitale Schnittstellen konsequent weiterentwickeln.

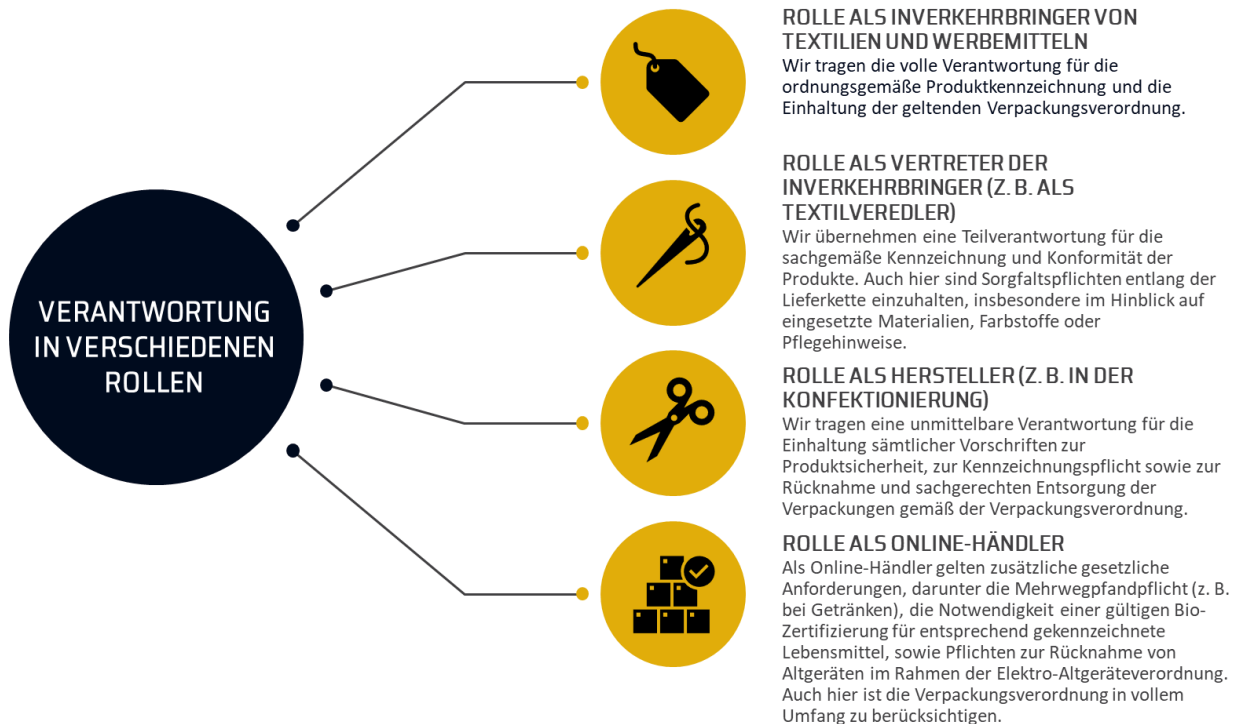
Unser Kundenportfolio reicht von kleinen und mittelständischen Unternehmen bis hin zu bekannten Markenunternehmen und Institutionen. Die Vielfalt unserer Leistungen erlaubt es uns, flexibel auf spezifische Anforderungen einzugehen und gleichzeitig Standards zu sichern. Durch unser differenziertes Leistungsangebot können wir entlang der gesamten Wertschöpfungskette zuverlässig und effizient agieren – von der Konzeption über die Produktion bis hin zur Distribution.

Ein zukunftsfähiges Kundenmanagement bedeutet für uns nicht nur operative Exzellenz, sondern auch ein Verständnis für die sich wandelnden Erwartungen in Bezug auf Nachhaltigkeit, Transparenz und Innovation.

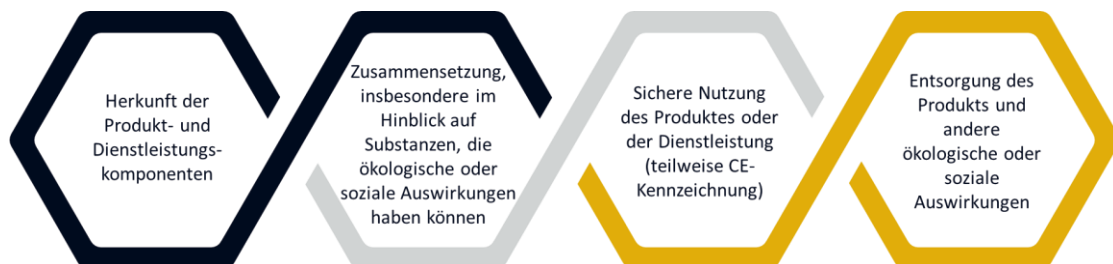
Um sowohl den Schutz und die Sicherheit unserer Kundinnen und Kunden als auch die Einhaltung rechtlicher Vorgaben zu gewährleisten, ist eine differenzierte Beurteilung der einzelnen Produkt- und Dienstleistungskategorien unerlässlich.



Ein zentrales Element ist dabei die Produktkennzeichnung. Sie gewährleistet Transparenz über Inhaltsstoffe, Herkunft, Verwendung und Entsorgung der Produkte. Für uns als Unternehmensgruppe ergeben sich daraus je nach Produktkategorie unterschiedliche Rollen mit spezifischen Verantwortlichkeiten und Sorgfaltspflichten:



Wir achten auf eine gesetzeskonforme, transparente und verantwortungsvolle Kennzeichnung unserer Produkte sowie auf eine sachliche, unmissverständliche Marketingkommunikation. Eine klare Darstellung aller relevanten Produkteigenschaften schafft Vertrauen, gewährleistet sichere Anwendung und trägt zum Verbraucher- und Umweltschutz bei. Irreführende oder gesundheitsbezogene Versprechen vermeiden wir bewusst, um die Glaubwürdigkeit zu stärken.



Aktuell betrifft dies insbesondere die folgenden Produktkategorien:

- ✦ **Textilien:** 100 % der Produkte werden auf korrekte Produktkennzeichnung und die Einhaltung aller geltenden rechtlichen Vorgaben überprüft (z. B. Pflegehinweise, Materialzusammensetzung, Herkunftsangaben).
- ✦ **Werbemittel:** Auch hier erfolgt bei 100 % der Produkte eine Prüfung der Konformität mit kennzeichnungsrechtlichen Anforderungen – insbesondere bei sicherheitsrelevanten oder elektrischen Werbemitteln.
- ✦ **Lebensmittel & Getränke:** In dieser Kategorie gilt für alle (100 %) Produkte eine vollständige Prüfung der Kennzeichnungspflicht, z. B. in Bezug auf Zutaten, Allergene, Nährwerttabellen oder Bio-Zertifizierungen.

Für die Dienstleistungskategorien liegen derzeit keine spezifischen Kennzeichnungspflichten oder regelmäßig durchgeführten Überprüfungen im Sinne dieser Erhebung vor. Eine Auswertung erfolgt ausschließlich für physische Produktkategorien mit entsprechender gesetzlicher Relevanz.

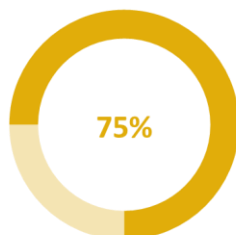
Im Berichtszeitraum kam es in einem Einzelfall zu einem Verstoß im Zusammenhang mit der Preisangabenkennzeichnung. Konkret betraf dies die fehlende Grundpreisangabe bei einem Artikel auf einer externen Vertriebsplattform. Die Ursache lag in der automatisierten Darstellung durch plattformeigene Mechanismen, die außerhalb unseres unmittelbaren Einflussbereichs lagen.

Nach Bekanntwerden des Vorfalls wurde dieser umgehend intern geprüft und zum Anlass genommen, unsere internen Kontrollprozesse im Bereich der Preiskennzeichnung zu evaluieren und gezielt anzupassen. Durch die Optimierung dieser Prozesse stellen wir sicher, dass die Einhaltung der gesetzlichen Kennzeichnungspflichten auch in komplexen, digital gesteuerten Vertriebskanälen nachhaltig gewährleistet bleibt.

Darüber hinaus führen wir zur zum Schutz unserer Kunden regelmäßige Überprüfungen ausgewählter Produkt- und Dienstleistungskategorien durch, um potenzielle Risiken für die Gesundheit und Sicherheit frühzeitig zu identifizieren und gezielt Verbesserungspotenziale zu erschließen. Die Beurteilung erfolgt entlang der jeweiligen Verantwortungsrolle und orientiert sich an geltenden gesetzlichen Anforderungen sowie an internen Qualitätsstandards.

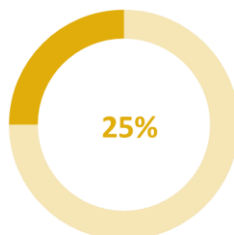
Dabei werden derzeit folgende Kategorien aktiv in Hinblick auf Gesundheits- und Sicherheitsaspekte bewertet:

ÜBERPRÜFUNG VON PRODUKTKATEGORIEN



Textilien

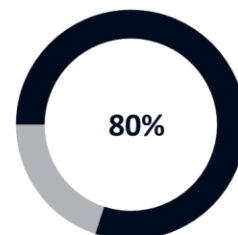
In 75 % der Fälle erfolgt eine systematische Prüfung auf Materialverträglichkeit, Sicherheitskennzeichnung und Anwendungssicherheit. Der Fokus liegt insbesondere auf Hautverträglichkeit, Schadstofffreiheit sowie Pflege- und Nutzungshinweisen.



Werbemittel

Hier liegt die Prüfquote bei 25 %. Vorrangig kontrolliert werden Produkte mit direktem Körperkontakt, Elektronikkomponenten oder besonderen Gefährdungspotenzialen.

ÜBERPRÜFUNG VON DIENSTLEISTUNGSKATEGORIEN



IT-Dienstleistungen

80 % der in Anspruch genommenen IT-Dienstleistungen werden bezüglich des Datenschutzes, Informationssicherheit und technischer Stabilität überprüft – insbesondere mit Blick auf die Sicherheit von Kunden- und Unternehmensdaten sowie der digitalen Infrastruktur.

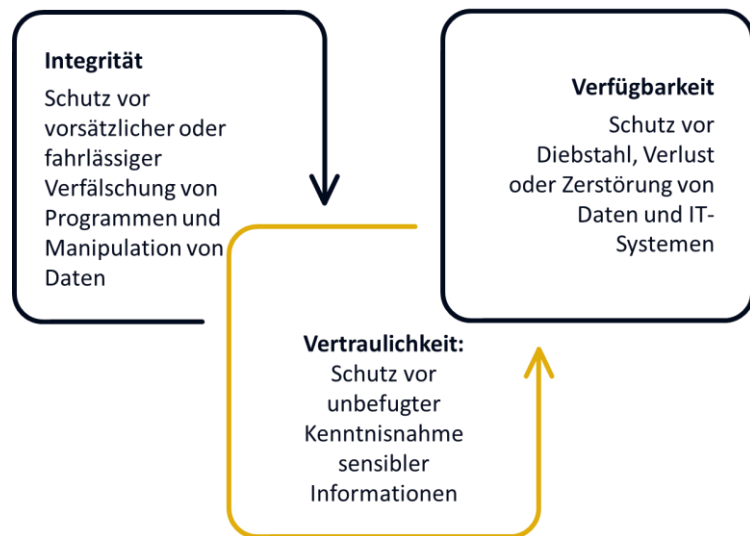
Die Überprüfung unserer IT-Dienstleistungen – mit einer aktuellen Prüfquote von 80 % – bildet die Grundlage für ein hohes Maß an Informationssicherheit und Datenschutz. Um darüber hinaus den Schutz der Daten unserer Kunden ganzheitlich sicherzustellen, haben wir ein mehrstufiges Datenschutz- und IT-Sicherheitskonzept implementiert, welche alle Unternehmen der Firmengruppe abdecken.

DATENSCHUTZKONZEPT

Unser Datenschutzkonzept orientiert sich an den Grundprinzipien der Informationssicherheit:

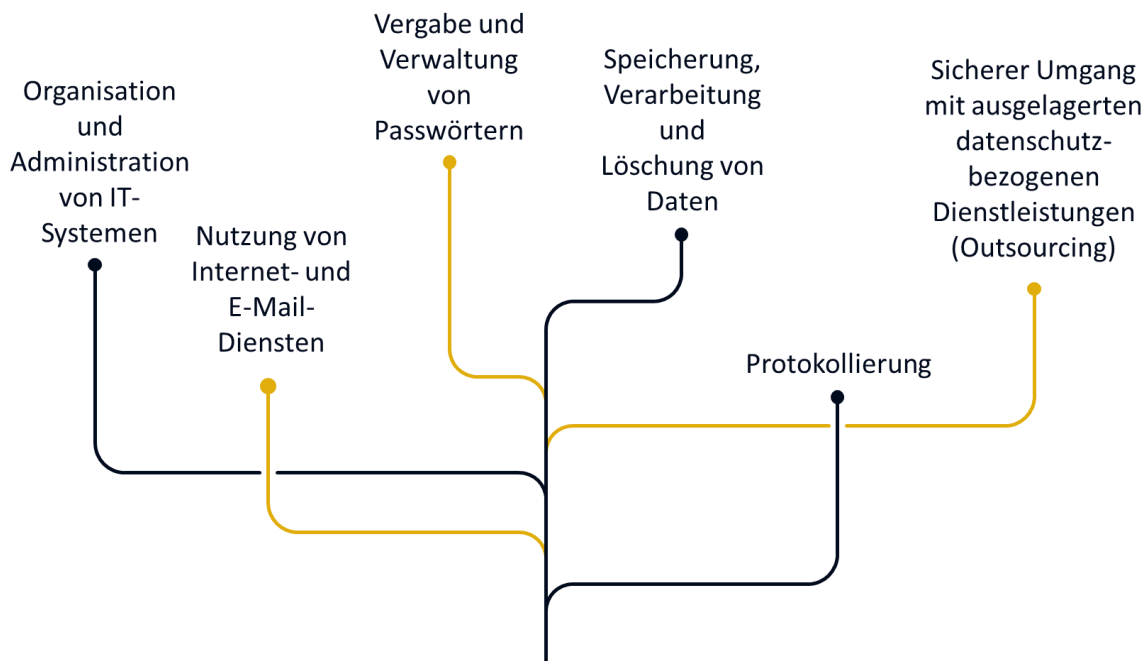
Die Gesamtverantwortung für den Datenschutzprozess liegt bei der Geschäftsführung, die diesen initiiert, steuert und kontinuierlich kontrolliert. Unterstützt wird sie durch einen externen Datenschutzbeauftragten, der die Umsetzung gesetzlicher Anforderungen begleitet und regelmäßig überprüft. Ziel ist es, den Schutz personenbezogener Daten zu gewährleisten, die datenschutzrechtlichen Vorgaben – insbesondere nach dem BDSG – einzuhalten und die praktische Umsetzung im Unternehmensalltag sicherzustellen.

PRINZIPIEN UNSERES DATENSCHUTZKONZEPTES



IT-SICHERHEITSKONZEPT

Ergänzend zum Datenschutzhandbuch ist das IT-Sicherheitskonzept der Firmengruppe maßgeblich für die Umsetzung der Schutzmaßnahmen. Es enthält technische und organisatorische Regelungen zur Sicherstellung der Sicherheit und Integrität aller verarbeiteten personenbezogenen Daten.



INHALTE UNSERES IT-SICHERHEITSKONZEPTES

Die enge Verzahnung zwischen Datenschutz und IT-Sicherheit stellt sicher, dass technische Innovation und verantwortungsvoller Umgang mit Daten jederzeit im Einklang stehen.

Die Abbildung zeigt zentrale technische und organisatorische Maßnahmen, mit denen wir den Schutz sensibler Kundendaten gewährleisten. Dazu gehört ein umfassendes Datenschutzhandbuch, das als verbindliche

Grundlage für den Umgang mit personenbezogenen Daten dient. Ergänzend führen wir regelmäßige Penetrationstests durch, um die IT-Sicherheit unserer Serverinfrastruktur zu überprüfen, und setzen Datenschutzaudits ein, um mögliche Schwachstellen frühzeitig zu identifizieren. Zudem überwachen Sensoren unsere technischen Systeme und melden automatisch, sobald sicherheitsrelevante Grenzwerte erreicht oder überschritten werden. Diese Maßnahmen greifen ineinander, um ein hohes Schutzniveau und die Sicherheit unserer Kundendaten dauerhaft sicherzustellen.

Dass die etablierten Konzepte und Schutzmaßnahmen wirksam greifen, zeigt sich auch an den Ergebnissen im Berichtszeitraum: Es wurden keine Beschwerden im Zusammenhang mit Datenschutzverstößen oder der Verletzung von Kundendaten verzeichnet. Ebenso traten keine Fälle von Datendiebstahl oder Datenverlust auf, bei denen personenbezogene Kundendaten betroffen gewesen wären.

Diese positiven Ergebnisse bestätigen die Wirksamkeit unseres Datenschutz- und IT-Sicherheitskonzepts und unterstreichen den hohen Stellenwert, den der Schutz sensibler Daten in der gesamten Firmengruppe einnimmt.

Mit unserem Konzept eines ganzheitlichen Kundenmanagements stellen wir sicher, dass unsere Produkte und Dienstleistungen nicht nur höchsten Qualitätsansprüchen genügen, sondern auch das Vertrauen und die Zufriedenheit unserer Kundinnen und Kunden nachhaltig gestärkt und langfristig gesichert werden.





LIEFERANTEN- MANAGEMENT



FINZEL&SCHUCK

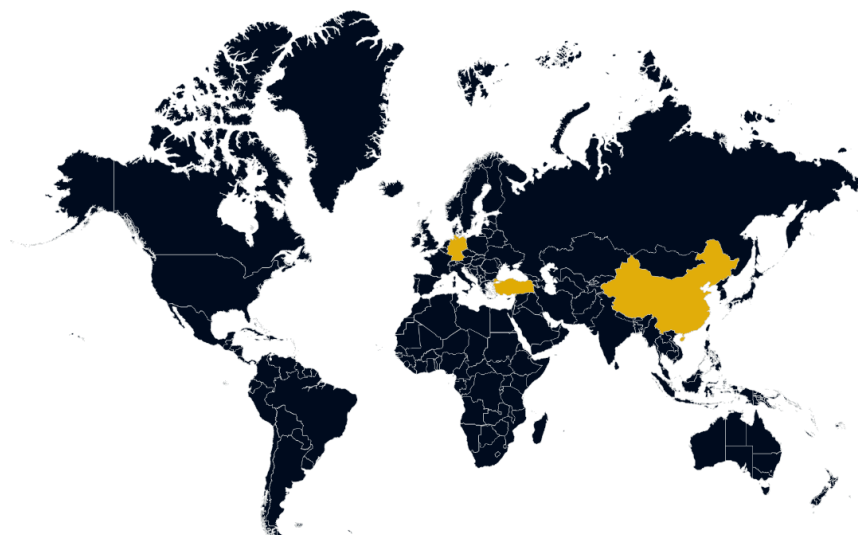
Ein verantwortungsvolles Lieferantenmanagement ist für uns ein zentraler Bestandteil nachhaltigen Wirtschaftens. Als Unternehmensgruppe, die auf Qualität, Kontinuität und langfristige Partnerschaften setzt, verstehen wir unsere Lieferanten nicht nur als externe Dienstleister, sondern als integralen Teil unserer Wertschöpfungskette. Die Zusammenarbeit mit zuverlässigen, transparent arbeitenden und sozial wie ökologisch verantwortungsvoll handelnden Partnern bildet die Grundlage für stabile Geschäftsbeziehungen und für die hohe Leistungsfähigkeit, die wir unseren Kundinnen und Kunden täglich bieten.

Durch unsere breit aufgestellte Firmenstruktur mit unterschiedlichen Spezialisierungen sind wir auf ein gut koordiniertes Zusammenspiel verschiedener Lieferketten angewiesen. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, setzen wir auf klare Anforderungen, regelmäßige Kommunikation und eine sorgfältige Auswahl unserer Lieferanten. Ziel ist es, gemeinsam mit unseren Partnern kontinuierlich an Verbesserungen zu arbeiten – sei es in der Produktsicherheit, der Ressourcenschonung oder der Einhaltung von Arbeits- und Menschenrechten entlang der gesamten Lieferkette.

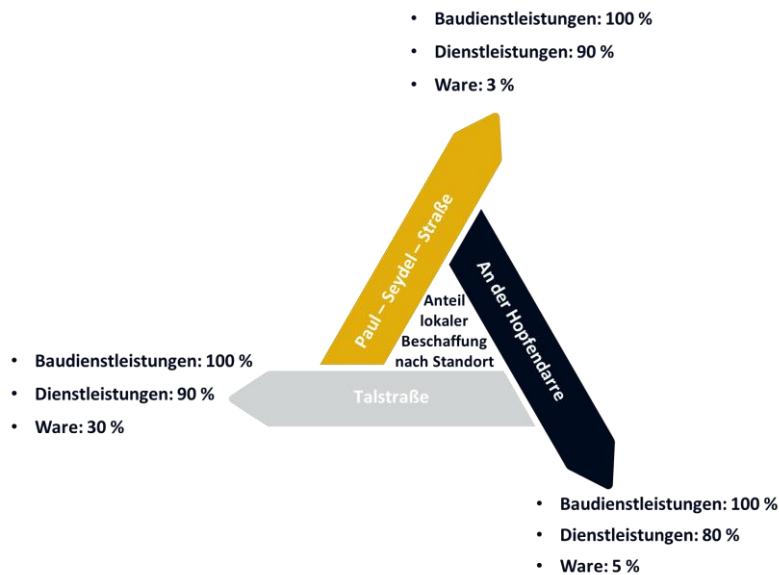
Unser Anspruch ist es, die Qualität unserer Leistungen nicht nur im eigenen Haus sicherzustellen, sondern bereits an der Quelle – durch verantwortungsvolles Lieferantenmanagement, das unseren Werten und unserer unternehmerischen Verantwortung gerecht wird.

Ein wesentlicher Bestandteil dieses Anspruchs ist die sorgfältige Auswahl unserer Lieferpartner unter Berücksichtigung von Verlässlichkeit, Fachkompetenz und möglichst kurzen Lieferwegen. Ein Großteil unserer Lieferanten stammt aus dem lokalen Umfeld. Konkret bedeutet das aus einem Umkreis von bis zu 50 Kilometern um unseren Hauptstandort. Diese räumliche Nähe ermöglicht nicht nur eine enge Abstimmung und kurze Reaktionszeiten, sondern trägt auch zur Reduzierung von Transportemissionen bei.

Darüber hinaus arbeiten wir mit weiteren bewährten Partnern aus Deutschland sowie mit langjährigen Lieferanten in der Türkei und China zusammen. Auch hier achten wir auf vertrauensvolle, transparente Geschäftsbeziehungen und legen besonderen Wert auf die Einhaltung qualitativer und zunehmend auch nachhaltiger Standards entlang der gesamten Lieferkette.



Die folgende Abbildung veranschaulicht den Anteil der lokalen Beschaffung an den drei Standorten der FINZEL&SCHUCK Firmengruppe in Limbach-Oberfrohna. Berücksichtigt wurden dabei die Anteile für Baudienstleistungen, Dienstleistungen und Waren, die jeweils aus dem Umkreis von maximal 50 km bezogen wurden.

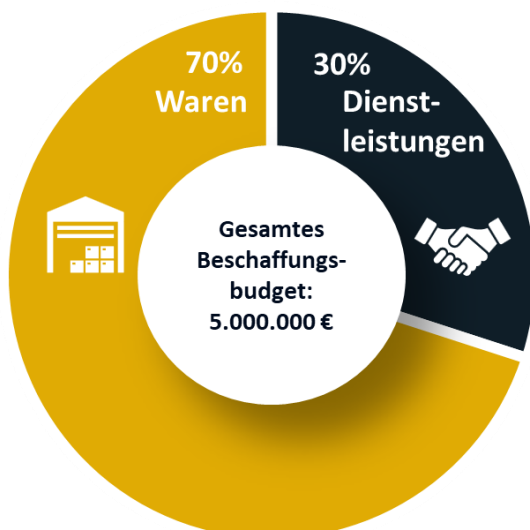


An allen drei Standorten liegt der Anteil lokal bezogener Baudienstleistungen bei 100 %, was auf die gezielte Beauftragung regionaler Handwerks- und Bauunternehmen zurückzuführen ist.

Bei den Dienstleistungen erreicht der Standort Paul-Seydel-Straße mit 90 % die höchste lokale Beschaffungsquote, dicht gefolgt von An der Hopfendarre mit 80 %. Auch am Standort Talstraße stammen 90 % der Dienstleistungsanbieter aus der Region – ein klarer Indikator für die starke Vernetzung des Unternehmens im lokalen Dienstleistungsumfeld.

Deutliche Unterschiede zeigen sich bei der Warenbeschaffung: Während am Hauptstandort Paul-Seydel-Straße rund 30 % der Waren lokal bezogen werden, liegt der Anteil an den beiden anderen Standorten deutlich niedriger – bei 5 % (Hopfendarre) bzw. 3 % (Talstraße). Dies lässt sich auf die unterschiedlichen betrieblichen Schwerpunkte und die teils spezialisierte Materialversorgung zurückführen.

Die Darstellung zeigt, dass wir bei Dienstleistungen und Bauaufträgen auf starke regionale Partnerschaften setzen. Bei Waren besteht in einigen Bereichen noch Potenzial zur Stärkung der lokalen Wertschöpfung.

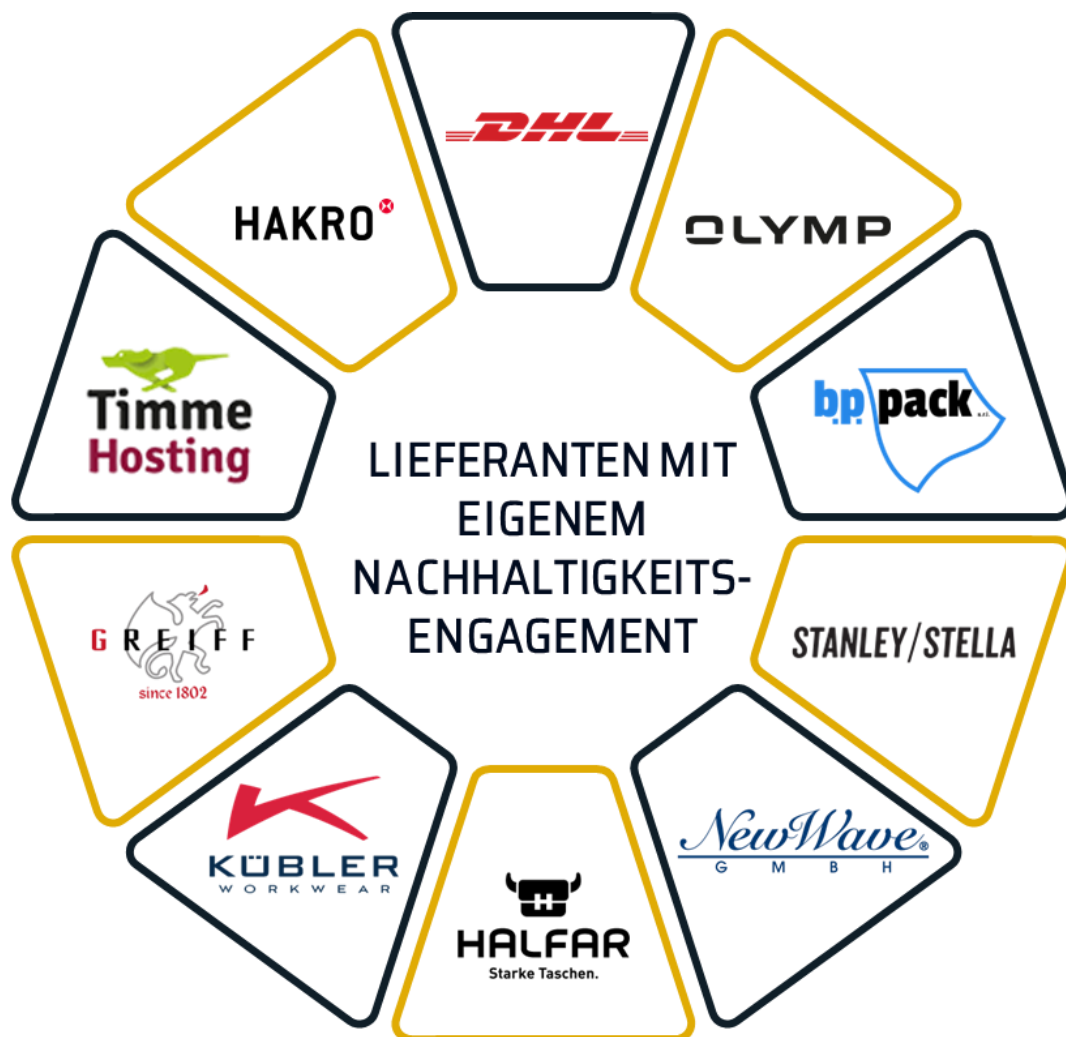


Die Abbildung links zeigt die Verteilung unseres gesamten Beschaffungsbudgets in Höhe von 5.000.000 €. Im Fokus stehen dabei die beiden für unsere Geschäftstätigkeit wesentlichen Bereiche: Waren und Dienstleistungen.

Mit einem Anteil von 70 % entfallen die größten Ausgaben auf Waren, die wir für unsere Produktions- und Vermarktungsprozesse benötigen. 30 % des Budgets entfallen auf Dienstleistungen, die unsere operativen Abläufe sowie kundennahe Leistungen unterstützen und ergänzen.

Baudienstleistungen machen weniger als 1 % des gesamten Beschaffungsvolumens aus und sind daher in dieser Darstellung nicht gesondert aufgeführt. Sie stehen zudem in keinem unmittelbaren Zusammenhang mit unserem Kerngeschäft und haben innerhalb des Berichtszeitraums keine signifikante Relevanz für unsere Nachhaltigkeitsbewertung im Einkauf.

Im Berichtszeitraum wurden keine neuen Lieferantenbeziehungen aufgenommen. Derzeit erfolgt bei potenziellen neuen Partnern noch keine systematische Überprüfung anhand sozialer und ökologischer Kriterien. Dennoch pflegen wir zu mindestens zehn unserer bestehenden Lieferanten langjährige und bewährte Geschäftsbeziehungen, die sich durch ein aktives Engagement im Bereich Nachhaltigkeit auszeichnen. Diese Lieferanten setzen sich nachweislich mit ökologischen und sozialen Themen auseinander oder haben bereits zum Teil eigene Nachhaltigkeitsberichte veröffentlicht.



UMWELT

BEWAHREN WAS ZÄHLT. FÜR EINE LEBENSWERTE ZUKUNFT.



FINZEL&SCHUCK



ENERGIE & EMISSIONEN



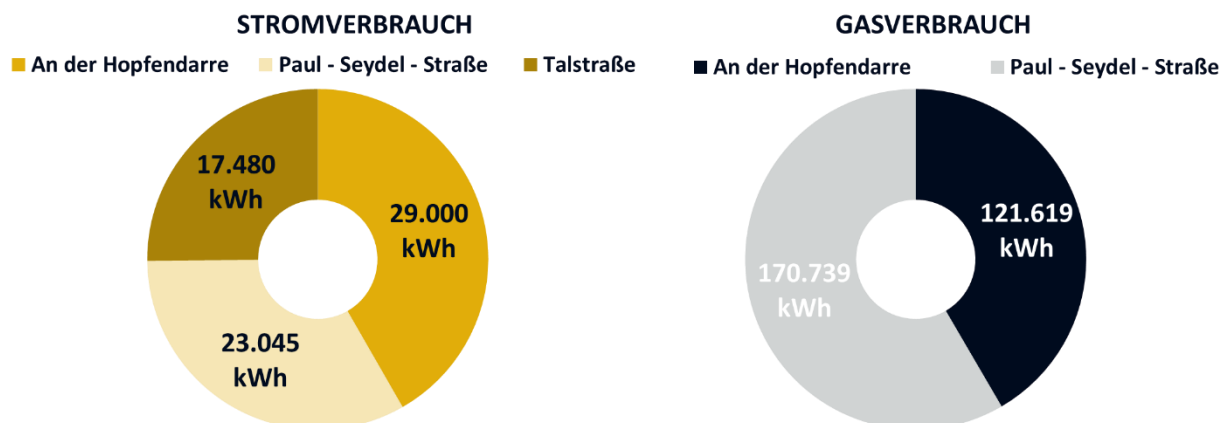
FINZEL&SCHUCK

Das Thema Energie und Emissionen hat für uns einen klaren Praxisbezug, da es direkt mit den täglichen Betriebsabläufen verknüpft ist. In diesem Kapitel wird dargestellt, in welchen Bereichen und in welchem Umfang wir Energie einsetzen, welche Treibhausgasemissionen daraus resultieren und welche Maßnahmen wir ergreifen, um diese zu steuern und zu reduzieren. Ziel ist es, die aktuellen Rahmenbedingungen transparent aufzuzeigen, Entwicklungen messbar zu machen und eine belastbare Grundlage für künftige Verbesserungen zu schaffen. Der Energieverbrauch variiert dabei je nach Standort und ist eng an die jeweiligen betrieblichen Prozesse und Funktionen gekoppelt.



ENERGIEVERBRÄUCHE INNERHALB DER ORGANISATION

Die Erfassung unserer Energieverbräuche erfolgt auf Basis der Jahresabrechnungen unserer Energieversorger. Im Berichtszeitraum hatten wir folgende Energieverbräuche:



Am Standort Hopfendarre beziehen wir zu 100 % zertifizierten Ökostrom, wodurch der dortige Energiebedarf vollständig aus erneuerbaren Quellen gedeckt wird. Die Standorte Paul-Seydel-Straße und Talstraße nutzen derzeit noch einen handelsüblichen Strommix, der sowohl fossile als auch erneuerbare Energieträger umfasst.

Unser Gasbedarf wird standortübergreifend durch den Anbieter EWE gedeckt, der vollständig kompensiertes Erdgas liefert. Dadurch werden die entstehenden CO₂-Emissionen bilanziell neutralisiert, was einen wichtigen Beitrag zur Reduzierung unserer klimarelevanten Emissionen leistet.

ENERGIEVERBRÄUCHE AUSSERHALB DER ORGANISATION

Aktuell werden Energieverbräuche außerhalb unserer eigenen Organisation noch nicht systematisch erfasst. Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir uns jedoch das Ziel gesetzt, mittelfristig auch die Energieverbräuche entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette transparent zu erheben und darzustellen.

Im vorgelagerten Bereich betrifft dies insbesondere den Energieverbrauch, der durch eingekaufte Waren und Dienstleistungen sowie durch Transport- und Verteilprozesse entsteht. Diese Aspekte sind fester Bestandteil unserer weiterentwickelten Nachhaltigkeitsstrategie und sollen in Zukunft detaillierter analysiert werden, um ein vollständigeres Bild unserer gesamten energiebezogenen Auswirkungen zu erhalten.

Im nachgelagerten Bereich liegen uns bereits erste Daten zu den energiebezogenen Auswirkungen vor. Für den Versand unserer Produkte nutzen wir unter anderem DHL.

Im Jahr 2023 belief sich der damit verbundene Energieverbrauch auf 296.480 kWh, was rund 74,12 t CO₂ entspricht, basierend auf einem Emissionsfaktor von 0,25 kg CO₂ pro kWh. Laut DHL stammt davon ein Anteil von 11,4 % aus erneuerbaren Energien. Der verbleibende, nicht erneuerbare Anteil wird zu etwa 76 % über den GoGreen-Service kompensiert.

Darüber hinaus erfolgen weitere Transporte über Speditionen wie EMONS. Für diese liegen derzeit noch keine vollständigen Verbrauchsdaten vor; die Erhebung ist Teil unserer laufenden Datenerfassung.

Die energetische Bewertung der Entsorgung verkaufter Produkte ist aktuell noch nicht umgesetzt, wird jedoch in Zukunft in unsere Nachhaltigkeitsstrategie integriert, um auch in diesem Bereich ein vollständiges Bild der energie- und emissionsbezogenen Auswirkungen zu erhalten.

Auch im Bereich gemieteter Vermögensgegenstände und Rechenzentren setzen wir auf eine nachhaltige Energieversorgung. Die ps:dreizehn GmbH nutzt für ihr Webhosting den Dienstleister Timme Hosting, der den Betrieb vollständig mit erneuerbarem Strom aus Wasserkraft sicherstellt. Der geschätzte jährliche Energieverbrauch liegt hier bei rund 10.000 kWh.

Darüber hinaus haben wir uns intensiv mit der Frage beschäftigt, wie der Energieverbrauch in den eigenen Prozessen nachhaltig reduziert werden kann. Dabei wurde ein von der IHK vermittelter Energieberater hinzugezogen, der das Unternehmen gezielt zu Einsparpotenzialen beraten und konkrete Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt hat. Auf dieser Grundlage wurden verschiedene Ansätze entwickelt, die technische, organisatorische und bewusstseinsbildende Maßnahmen kombinieren. Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über die erarbeiteten Maßnahmen zur Energieeinsparung.

Konzeption PV Energieträger: Strommix Geschätztes Einsparpotenzial: 10 % Benötigter Investitionsaufwand: 50.000 €	Errichtung PV-Anlage Energieträger: Strom Geschätztes Einsparpotenzial: 40 % Benötigter Investitionsaufwand: Mehrkosten von ca. 10.000 €	Überwachung von Verbräuchen Energieträger: Gas Geschätztes Einsparpotenzial: 10 % des Gasverbrauchs Benötigter Investitionsaufwand: 0 €
Konzeption LED-Umstellung Energieträger: Strommix Geschätztes Einsparpotenzial: 50 % des Energiebedarfs an der Hopfendarre Benötigter Investitionsaufwand: 40.000 €	Sensibilisierung der Mitarbeiter Energieträger: Gas Geschätztes Einsparpotenzial: 10 % des Gasverbrauchs Benötigter Investitionsaufwand: 0 €	Punktuelle PC-Beleuchtung Energieträger: Strommix Geschätztes Einsparpotenzial: 2 % des Stromverbrauchs Benötigter Investitionsaufwand: 500 €

Im Anschluss an die beschriebenen Maßnahmen zur allgemeinen Senkung des Energieverbrauchs zielen wir darauf ab, den Energiebedarf für Produkte und Dienstleistungen zu reduzieren. Erste Ansätze ergeben sich aus Effekten wie der Degression, bei der steigende Verkaufszahlen ohne proportionalen Mehraufwand in der Verwaltung zu einem geringeren Energieeinsatz pro Einheit führen. Darüber hinaus wurden Optimierungen beim Verpackungsmaterial umgesetzt, beispielsweise durch den Verzicht auf unnötiges Füllmaterial. Ebenso trägt die Umstellung auf regionale Lieferanten zur Reduktion des Energiebedarfs in der Lieferkette bei.

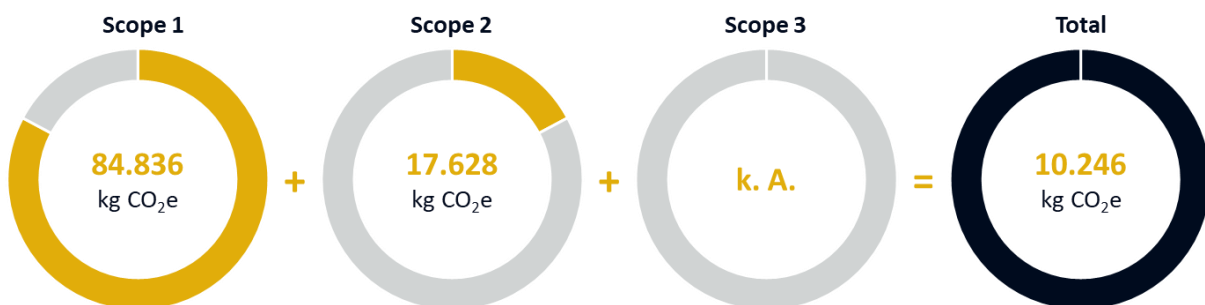
Da aktuell noch keine vollständigen Erhebungsgrundlagen vorliegen, kann die konkrete Wirkung dieser Maßnahmen derzeit nicht quantifiziert werden. Perspektivisch soll jedoch ein Energieintensitätsquotient als Kennwert eingeführt werden, um den Fortschritt messbar zu machen und strategisch weiterzuentwickeln.

EMISSIONEN

Die systematische Betrachtung unserer Treibhausgasemissionen zeigt, wie unsere Geschäftstätigkeit auf das Klima wirkt – und wo wir konkrete Hebel zur Reduktion haben. Im Berichtsjahr haben wir erstmals eine vollständige CO₂-Bilanz für die FINZEL & SCHUCK Firmengruppe erstellt. Dafür haben wir mit dem Tool **ecoCockpit** alle relevanten Verbrauchsdaten für Erdgas, Kraftstoffe und Strom erfasst und die Emissionen nach den gängigen Kategorien **Scope 1**, **Scope 2** und **Scope 3** bilanziert.



Mit dieser erstmalig durchgeführten Bilanz schaffen wir eine belastbare Datengrundlage, um unsere Klimawirkung transparent zu machen und zukünftige Fortschritte messbar zu dokumentieren.



Hinweis: Berücksichtigt wurden alle Emissionen, für die uns direkte Rechnungen / Kosten vorliegen - nicht betrachtet werden vorgelagerte Emissionen eingekaufter Dienstleistungen und Waren.

Die Gesamtemissionen betragen 102,46 t CO₂e. Bezogen auf die Unternehmensgröße entspricht dies 1,68 t CO₂e je Mitarbeitendem bzw. 0,011 kg CO₂e pro Euro Umsatz.

Den größten Anteil verursachen die Wärmeversorgung der Gebäude und der Kraftstoffverbrauch der Fahrzeugflotte. Der Anteil der Stromnutzung fällt aufgrund des Bezugs aus erneuerbaren Energien vergleichsweise gering aus.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass vor allem in den Bereichen **Gebäudeenergie und Mobilität** Einsparpotenziale bestehen. Ziel ist es, den Erdgasverbrauch durch Effizienzmaßnahmen und mittelfristig durch den Einsatz alternativer Heiztechnologien zu reduzieren. Zudem soll der Anteil von Fahrzeugen mit emissionsärmeren Antrieben weiter erhöht werden.



MATERIAL & ABFALL

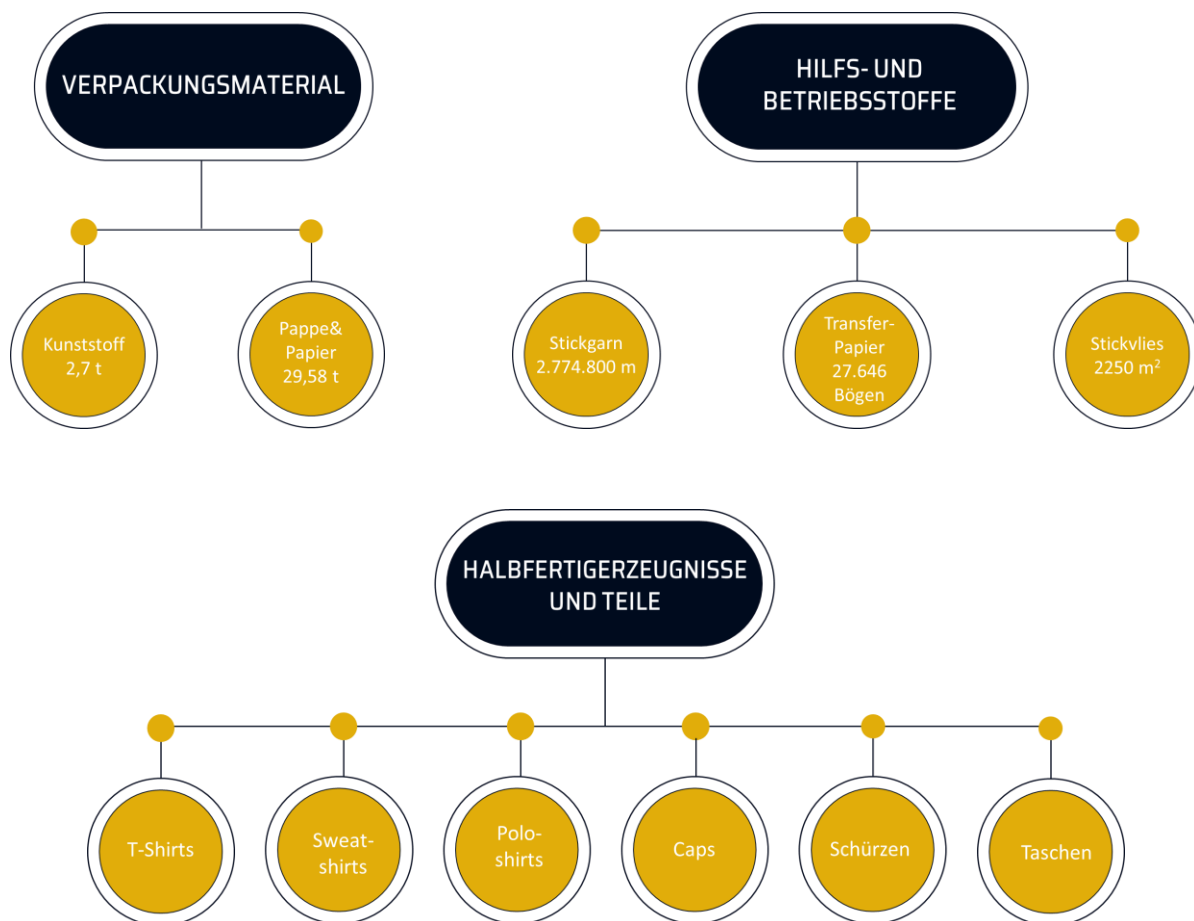


FINZEL&SCHUCK

Der bewusste Umgang mit Ressourcen und die Vermeidung von Abfällen sind zentrale Aspekte unserer ökologischen Verantwortung. Als Unternehmensgruppe, die sowohl im Bereich Produktion als auch im Handel und Dienstleistungssektor tätig ist, entstehen bei uns unterschiedliche Materialflüsse und Abfallarten – sowohl im direkten betrieblichen Umfeld als auch entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette.

Dieses Kapitel widmet sich den zentralen Grundlagen zu Materialflüssen und Abfallarten innerhalb unserer Unternehmensgruppe. Ziel ist es, einen transparenten Überblick über die relevanten Zusammenhänge zu schaffen und die damit verbundenen Rahmenbedingungen darzustellen. Dabei werden die Materialien, die wir für unsere Geschäftstätigkeit benötigen, nach Arten aufgeschlüsselt.

Derzeit können wir zu Halbfertigerzeugnissen und Teilen noch keine belastbaren Mengenangaben machen, da uns hierfür ein entsprechendes Datenmanagement fehlt. Um diese Informationslücke zu schließen, ist der schrittweise Aufbau eines strukturierten Systems zur Datenerfassung und -auswertung geplant. Dieses wird es uns künftig ermöglichen, Materialströme genauer zu erfassen, zu bewerten und daraus gezielt Optimierungsmaßnahmen abzuleiten.



Darüber hinaus setzen wir in verschiedenen Bereichen unserer Geschäftstätigkeit bereits recycelte Ausgangsstoffe ein. Im Verpackungsbereich bestehen beispielsweise rund 90 % des eingesetzten Papiers und der Pappe aus Recyclingmaterial.

Auch bei der Wiederverwendung von Verpackungen verfolgen wir einen ressourcenschonenden Ansatz: Kartonnagen, in denen Textilien angeliefert werden, nutzen wir nach der Veredelung der Produkte zu etwa 75 % erneut. Ebenso werden die Einzelverpackungen der Textilien, wie Polybeutel, zu rund 75 % wiederverwendet. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, Abfallmengen zu reduzieren und den Materialkreislauf innerhalb unseres Unternehmens zu stärken.

Um den Anteil der wiederverwendeten Produkte und Verpackungsmaterialien weiter zu steigern, setzen wir auf eine klare Vermeidungsstrategie. Dazu gehören gezielte Maßnahmen zur Reduzierung von Verpackungsmaterial, etwa durch eine aktive Beratung im Verkauf mit dem Ziel, auf Polybeutel zu verzichten. Bei Werbemitteln kommen vermehrt umweltschonende Verpackungsalternativen wie Banderolen zum Einsatz. Zudem optimieren wir die Größe und Gestaltung unserer Kartonnagen im Versandprozess, um den Einsatz von Füllmaterial zu minimieren.

Ein weiterer Ansatz ist das gezielte Marketing für sogenannte „Alt-Kartonnagen“. Hierbei informieren wir unsere Kundinnen und Kunden aktiv durch einen gut sichtbaren Aufkleber, wenn ihre Bestellung in wiederverwendeten Kartonnagen verschickt wird. Dies schafft Transparenz, erhöht die Akzeptanz für Recyclingverpackungen und stärkt das Bewusstsein für ressourcenschonendes Handeln.

Vom Einsatz verschiedener Materialien in unserer Geschäftstätigkeit ist es nur ein logischer Schritt, auch die damit verbundenen Abfallströme zu betrachten. Denn überall dort, wo Materialien beschafft, verarbeitet oder genutzt werden, entstehen auch Abfälle – sei es direkt in unseren Betrieben oder entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Im Folgenden geben wir einen Überblick über die relevanten Abfallarten und deren Entstehungskontexte innerhalb und außerhalb der Organisation.

Derzeit liegen uns keine systematisch erfassten Daten zu den Abfallprodukten in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette vor. Auf Basis unserer Produktgruppen haben wir dennoch versucht, relevante Abfallarten exemplarisch aufzuführen, um eine erste Vorstellung der abfallbezogenen Auswirkungen in diesen Bereichen zu erhalten.

VORGELAGERT

- Verschnitt und Reststoffe bei der Textilherstellung (z. B. Baumwolle, Polyester)
- Abwasser und Chemikalienreste bei Färbung und Veredelung (z. B. bei Vorlieferanten)
- Verpackungsabfälle beim Transport von Rohware
- Einwegmaterialien (z. B. Paletten, Folien, Kartonnagen)

IM UNTERNEHMEN

- **Produktionsbedingte Abfälle:** In der F&S Produktion entstehen produktionsspezifische Abfälle wie Filze und Stoffreste, Trägerfolien sowie Ausschussmaterial, das z. B. durch fehlerhafte Verarbeitung verursacht wird.
- **Logistik- und Versandabfälle:** In den Bereichen Fulfillment und Lagerlogistik der F&S fällt vereinzelt Ausschuss an, z. B. durch beschädigte oder fehlerhafte Waren. Zudem entsteht Verpackungsabfall durch Umverpackungen bei Anlieferungen – insbesondere bei F&S, der F&S Produktion und HSP.
- **Verwaltungs- und Büroabfälle:** In allen Unternehmen der Gruppe fällt typischer Hausmüll an. Darüber hinaus erfolgt derzeit die systematische Vernichtung archivierter Papierakten im Rahmen eines laufenden Digitalisierungsprozesses.

NACHGELAGERT

- Verpackungsabfälle beim Endkunden
- Entsorgung von Werbemitteln (z. B. Einweg-Werbeartikel, saisonale Kampagnenprodukte, nicht mehr genutzte Merchandiseartikel)
- Textilabfälle nach Gebrauchsende
- Elektronikabfälle aus Werbeartikeln mit Funktion
- Retouren mit Entsorgungsbedarf
- Abfälle aus Transport und Verteilung
- Produktentsorgung durch Endverbraucher:innen

Für die innerhalb unseres Unternehmens entstehenden Abfälle hingegen können wir die anfallenden Abfallarten und deren Entstehungskontexte klar benennen. Diese bilden die Grundlage für unsere internen Entsorgungs- und Vermeidungsstrategien und dienen als Ausgangspunkt für mögliche Optimierungen im Umgang mit Materialien und Ressourcen.

Ein verantwortungsbewusster Umgang mit Abfall beginnt nicht erst bei der Entsorgung, sondern bereits bei der Gestaltung von Prozessen, Produkten und Lieferketten. Daher haben wir in der FINZEL&SCHUCK Firmengruppe entlang der gesamten Wertschöpfungskette Maßnahmen ergriffen, um abfallbezogene Auswirkungen zu verringern und möglichst ressourcenschonend zu handeln.

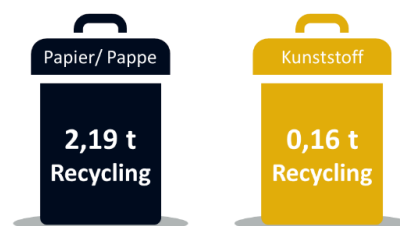
In der direkten Geschäftstätigkeit setzen wir auf pragmatische Lösungen zur Abfallvermeidung. Ein Beispiel ist die Wiederverwendung von Kartonagen im Textilbereich. Diese werden mit einem Aufkleber versehen, der auf den Nachhaltigkeitsgedanken hinweist – so schaffen wir beim Kunden mehr Transparenz und fördern das Verständnis für ressourcenschonendes Handeln.

Auch in der vorgelagerten Wertschöpfungskette stehen Veränderungen im Fokus: Wir streben an, bevorzugt mit Lieferanten zusammenzuarbeiten, die höhere Recyclinganteile in ihrer Verpackung einsetzen, bzw. bestehende Partner zu entsprechenden Anpassungen zu motivieren. Dieser Prozess ist langfristig angelegt und Teil einer kontinuierlichen Optimierung.

In der nachgelagerten Wertschöpfungskette liegt der Schwerpunkt auf der Optimierung der Verpackungsprozesse im Onlinehandel. Durch die gezielte Anpassung von Verpackungsgrößen konnte Füllmaterial eingespart werden. Zudem beraten wir unsere Kund:innen aktiv zur Vermeidung unnötiger Einzelverpackungen und empfehlen bevorzugt Produkte mit einem hohen Recyclinganteil, um auch auf dieser Ebene abfallvermeidende Entscheidungen zu fördern.

Die Überwachung und Erfassung abfallbezogener Daten erfolgt strukturiert: Zum einen durch die Zusammenarbeit mit unserem Entsorgungspartner Becker Umweltdienste, zum anderen durch die Meldung an das duale System im Rahmen der Verpackungsverordnung. Auf diese Weise wird eine gesetzeskonforme und nachvollziehbare Erfassung der relevanten Abfallmengen sichergestellt. Die Abbildung zeigt die im Berichtszeitraum erfassten Abfallmengen sowie deren jeweilige Verwertungsmethoden für die drei relevanten Unternehmen der Firmengruppe: HSP HENRY SCHUCK TEXTIL GmbH & Co. KG, FINZEL&SCHUCK GmbH und FINZEL&SCHUCK PRODUKTIONS GmbH & Co. KG. Dabei wird deutlich, dass die Abfallarten je nach Unternehmen variieren – von Papier- und Pappabfällen über Kunststoffe bis hin zu Siedlungsabfällen und Sperrmüll – und entweder dem Recycling oder der energetischen Verwertung zugeführt werden. Die ps:dreizehn GmbH produziert durch ihre Geschäftstätigkeit hingegen keine relevanten Abfallmengen und ist daher in dieser Auswertung nicht berücksichtigt.

HSP HENRY SCHUCK TEXTIL GMBH & CO. KG



FINZEL&SCHUCK GMBH E-COMMERCE · MARKEN · LÖSUNGEN



FINZEL+SCHUCK PRODUKTIONS GMBH & CO. KG



SOZIALES

FAIR GESTALTEN. LANGFRISTIGE ZUSAMMENARBEIT.



FINZEL&SCHUCK



ATTRAKTIVER ARBEITGEBER



FINZEL&SCHUCK

Als familiengeführte Unternehmensgruppe liegt unser Fokus darauf, stabile und verlässliche Arbeitsbedingungen zu schaffen. Wir legen Wert auf klare Strukturen, transparente Prozesse und Rahmenbedingungen, die Sicherheit bieten und Raum für unterschiedliche Lebenssituationen lassen. Dabei fördern wir ein offenes Miteinander und einen respektvollen Umgang, um eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zu gewährleisten.

In diesem Kapitel geben wir einen Überblick über die Zusammensetzung und Stabilität unserer Belegschaft. Wir zeigen, wie sich Geschlechterverteilung, Altersstruktur, Arbeitszeitmodelle und Beschäftigungsformen darstellen und betrachten die Mitarbeiterfluktuation im Berichtszeitraum als wichtigen Indikator für Bindung, Kontinuität und Zufriedenheit in unseren Unternehmen.

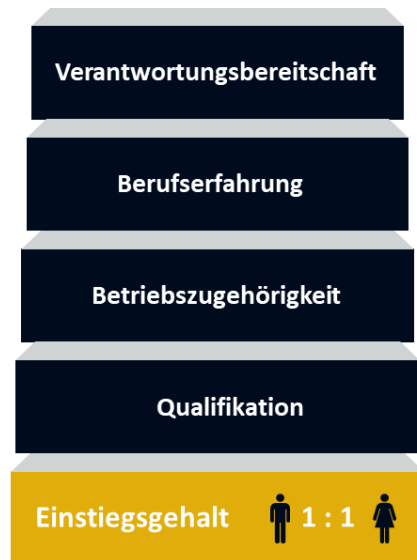
FINZEL&SCHUCK GMBH E-COMMERCE - MARKEN - LÖSUNGEN	FINZEL+SCHUCK PRODUKTIONS GMBH & CO. KG	HSP HENRY SCHUCK TEXTIL GMBH & CO. KG	 ps:dreizehn
 8	21	14	3
 13	1	1	3
< 30 Jahre 7	3	2	4
30 – 50 Jahre 9	7	8	2
> 50 Jahre 5	12	5	0
 16 Vollzeit	14	5	4
 2 Befristungen	2	0	1
 2 Zugänge	4	1	1
 1 Abgänge	0	1	0

Diese Kennzahlen helfen uns, Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und gezielt Maßnahmen abzuleiten, um Mitarbeitende zu halten, Wissen im Unternehmen zu sichern und die Arbeitsplätze langfristig attraktiv zu gestalten.

Um langfristige Bindung und Motivation zu fördern, ist neben einem wertschätzenden Miteinander auch eine faire und transparente Vergütung von zentraler Bedeutung.

Wir verfolgen eine unternehmensspezifische Lohnpolitik, die nicht tarifgebunden ist, sondern sich am betrieblichen Gesamtgefüge jeder einzelnen Gesellschaft orientiert. Die Gehaltshöhe wird dabei differenziert und nachvollziehbar bemessen – unter Berücksichtigung der in der Abbildung dargestellten Faktoren.

Unabhängig von der internen Gehaltsstruktur lohnt sich auch ein Blick auf das Verhältnis der tatsächlich gezahlten Einstiegsgehälter zum gesetzlichen Mindestlohn. Diese Betrachtung ermöglicht eine zusätzliche Einordnung der Vergütungssituation innerhalb der Firmengruppe – sowohl standortbezogen als auch tätigkeitsbezogen.



Auszubildende erhalten bei uns als Einstiegsgehalt 30 % mehr als die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung. Insgesamt liegt der Anteil der Beschäftigten, die den gesetzlichen Mindestlohn erhalten, unter 10 %. Es gibt keine Standorte, an denen der gesetzliche Mindestlohn unterschritten wird.

Wir verstehen eine faire Vergütung nicht nur als Gehaltszahlung, sondern als Teil eines umfassenden Leistungspakets. Dazu zählen:



Die in der Abbildung dargestellten Benefits bieten unseren Mitarbeitenden eine wertvolle Ergänzung zu ihrem Gehalt und tragen zur finanziellen Entlastung sowie zur langfristigen Absicherung bei. Dazu zählen ein monatlicher Zuschuss zur Kinderbetreuung (KITA-Zuschuss), der Familien gezielt unterstützt, sowie die Möglichkeit einer betrieblichen Altersvorsorge zur Stärkung der finanziellen Sicherheit im Ruhestand. Zusätzlich erhalten Mitarbeitende einen steuerfreien Tankgutschein im Wert von 50 € oder alternativ andere Sachleistungen. Um die steigenden Lebenshaltungskosten abzufedern, wurde außerdem sowohl im aktuellen als auch im vorherigen Berichtszeitraum eine Inflationsausgleichsprämie ausgeschüttet.

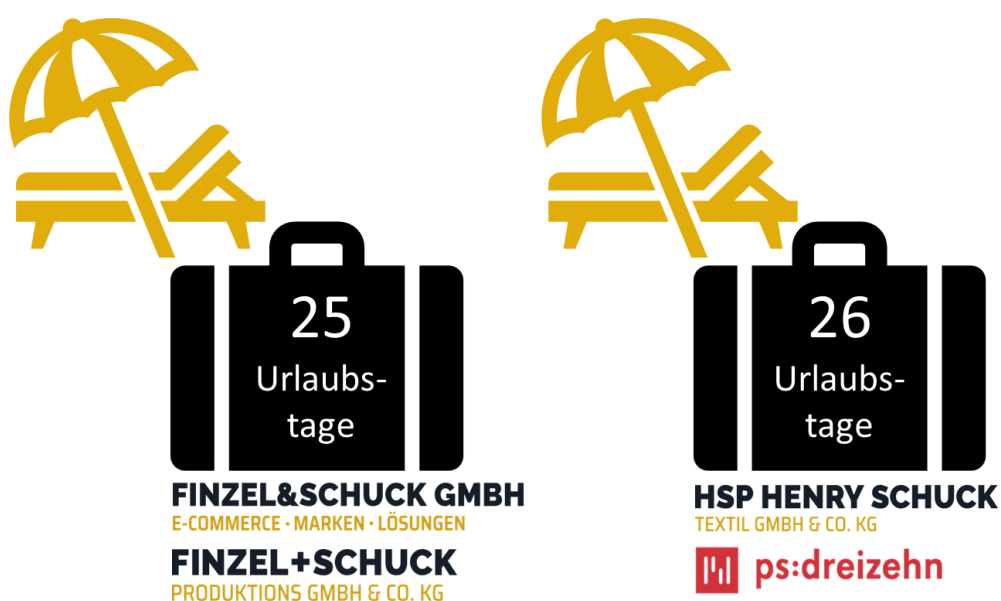
Darüber hinaus ist das Unternehmen fest in der Region verankert: Die gesamte obere Führungsebene – bestehend aus der Geschäftsführung und der ersten Leitungsebene mit Personalverantwortung – stammt zu 100 % aus dem lokalen Raum (50 km Umkreis). Diese Verankerung fördert nicht nur regionale Identifikation, sondern auch Kontinuität und Nähe zur Belegschaft.

ARBEITSZEIT

Neben einer fairen Entlohnung spielt auch die Organisation der Arbeitszeit eine zentrale Rolle, um uns als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren. Unser Ziel ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, die sowohl den betrieblichen Anforderungen als auch den individuellen Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden gerecht werden.

Für Vollzeitkräfte gilt eine 40-Stunden-Woche, ergänzt durch flexible Teilzeitmodelle. Die Arbeitszeitgestaltung unterscheidet sich dabei je nach Bereich – ob Produktion, Logistik oder Verwaltung – um den unterschiedlichen Anforderungen Rechnung zu tragen. In den Arbeitsbereichen, in denen flexible Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit möglich sind, gewähren wir diese unseren Mitarbeitenden. Ein integriertes Überstundenmonitoring sorgt dafür, dass Belastungsspitzen frühzeitig erkannt werden, um die Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu schützen und gleichzeitig die Wirtschaftlichkeit zu sichern.

Die Anzahl der jährlich gewährten Urlaubstage variiert leicht zwischen den einzelnen Unternehmen der Firmengruppe. Im Durchschnitt liegt sie im Bereich von rund fünfeinhalb Wochen und orientiert sich an den jeweiligen betrieblichen Rahmenbedingungen sowie den branchenspezifischen Anforderungen. Die genaue Aufschlüsselung der durchschnittlichen Urlaubstage je Unternehmen ist in der folgenden Grafik dargestellt.



INTERNE KOMMUNIKATION

Eine offene, transparente und regelmäßige Kommunikation ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Die interne Kommunikation erfolgt über eine Vielzahl formeller und informeller Formate, die sich sowohl unternehmensübergreifend als auch standort- und unternehmensspezifisch etabliert haben.

Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über die Kommunikationsformate innerhalb der einzelnen Tochterunternehmen. Diese reichen von wöchentlichen Fach- und Projektmeetings, regelmäßigen Team- und Strategiegesprächen bis hin zu anlassbezogenen Betriebsversammlungen. Während bei ps:dreizehn ein hoher Austausch über operative Themen durch mehrmals wöchentliche Meet-Ups sowie ein monatliches Strategiemeeting sichergestellt wird, finden bei der FINZEL&SCHUCK GmbH u. a. jährliche und anlassbezogene Betriebsversammlungen mit Fokus auf strategische Fragestellungen statt. Auch regelmäßige Teamworkshops, Jour fixes oder Meetings auf Führungsebene sichern einen kontinuierlichen Informationsfluss in allen Unternehmensteilen.

FINZEL&SCHUCK GMBH E-COMMERCE · MARKEN · LÖSUNGEN

- Teamleitermeeting
- Einzelne Jourfix mit Schlüsselfunktionen
- Jährliche Betriebsversammlung zu allgemeinen Informationen und Lagebericht
- Anlassbezogene Betriebsversammlungen zu strategischen Fragestellungen wie Nachhaltigkeitsbericht, Marketing- und Vertriebsstrategien

HSP HENRY SCHUCK TEXTIL GMBH & CO. KG

- Quartalsmäßige Vertriebsmeetings und Meeting mit Verwaltung auf Bedarf
- Regelmäßige Teammeetings (Anlassbezogen)
- Jährliche Teamworkshops
- Jährliche Betriebsversammlung

FINZEL+SCHUCK PRODUKTIONS GMBH & CO. KG

- Wöchentliches Produktionsmeeting der Führungsebene und Vertrieb
- Regelmäßige Teammeetings (Anlassbezogen)
- Jährliche Betriebsversammlung

ps:dreizehn

- Zwei mal wöchentliches Meet-Up zu aktuellen fachlichen Themen, Projekten und Herausforderungen
- Monatliches Strategiemeeting der Führungsebene
- Wöchentliche Entwicklermeetings zu operativen Themen
- Zwei mal wöchentliches Vertriebsmeeting

GESAMTE FINZEL&SCHUCK FIRMENGRUPPE

- Gemeinsames Firmenevent mit Ansprache (Weihnachtsfeier)
 - Anlassbezogene Teamevents

Ergänzend zu diesen strukturierten Formaten erfolgt der Austausch auch über informelle Wege wie persönliche Ankündigungen oder Gespräche im Rahmen von Personalgesprächen. Verbesserungsvorschläge und Anliegen können offen in Teamrunden eingebracht werden und stoßen auf eine dialogorientierte Feedbackkultur. Mitarbeitende verfügen über Kompetenzspielräume innerhalb ihres Arbeitsbereichs – solange diese im Einklang mit der übergeordneten Unternehmensstrategie stehen.

Zur Verbreitung von unternehmensrelevanten Informationen werden zusätzlich interne Rundschreiben, Anhänge sowie digitale Kommunikationskanäle wie Microsoft Teams genutzt. Diese Mischung aus digitaler und persönlicher Kommunikation trägt zu einem funktionierenden Informationsaustausch, zur Mitgestaltung und zur Identifikation mit der Unternehmensgruppe bei.

Zudem stärken regelmäßige Team- und Firmenevents den informellen Austausch und das Zusammengehörigkeitsgefühl innerhalb der gesamten Gruppe.



PERSONAL- ENTWICKLUNG



FINZEL&SCHUCK

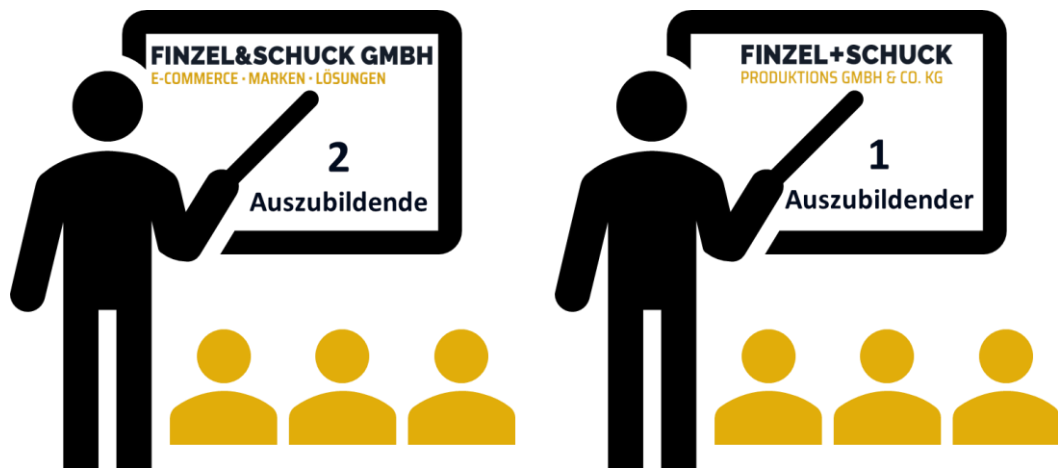
Die dynamischen Anforderungen einer globalisierten Wirtschaft, schwindenden Fachkräften und die stetig wachsenden Erwartungen an nachhaltiges Handeln stellen Unternehmen heute mehr denn je vor die Aufgabe, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassend zu befähigen und weiterzuentwickeln. Gerade in unserer Branche, in der Kreativität, Innovation und Qualität gleichermaßen gefragt sind, kommt dem lebenslangen Lernen eine besondere Bedeutung zu.

Für unsere Firmengruppe bedeutet die Personalentwicklung weit mehr als nur die Weitergabe von Fachwissen. Es ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur und Ausdruck unserer Verantwortung gegenüber allen, die täglich mit ihrem Engagement, ihren Ideen und ihrer Expertise zu unserem gemeinsamen Erfolg beitragen. Darüber hinaus verstehen wir die Qualifizierung unserer Mitarbeitenden als Schlüssel, um Nachhaltigkeit auf allen Ebenen unseres Handelns zu verankern. Denn nur gut informierte, geschulte und motivierte Menschen können die Herausforderungen von morgen annehmen und aktiv mitgestalten.

Ein zentraler Baustein unserer Qualifizierungsstrategie ist die betriebliche Ausbildung und praxisorientierte Studiengänge. Sie ermöglicht es uns, Nachwuchskräfte frühzeitig an die Anforderungen unserer Branche heranzuführen und sie praxisnah auf ihre berufliche Zukunft vorzubereiten. Im Berichtszeitraum konnten wir – basierend auf der vorhandenen fachlichen Expertise innerhalb der Belegschaft – folgende Ausbildungsberufe innerhalb der Firmengruppe anbieten:



Wie viele junge Menschen im Rahmen ihrer Ausbildung aktuell Teil unseres Teams sind, verdeutlicht die folgende Übersicht. Sie zeigt, in welchem Umfang wir unseren Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten und wie wir gezielt in die berufliche Entwicklung des Nachwuchses investieren.



Neben der gezielten Ausbildung junger Talente ist die kontinuierliche fachliche und persönliche Weiterentwicklung unserer bestehenden Mitarbeitenden ein zentraler Bestandteil unserer Personalstrategie. In einer sich stetig verändernden Arbeitswelt sehen wir Weiterbildung als entscheidenden Schlüssel, um Fachwissen aktuell zu halten, Kompetenzen gezielt auszubauen und individuelle Entwicklungsperspektiven innerhalb der Unternehmensgruppe zu eröffnen.

Weiterbildungsbedarfe und -wünsche können direkt durch unsere Mitarbeitenden eingebracht werden. Bei erkennbarem betrieblichem Mehrwert ermöglichen wir deren Umsetzung flexibel und praxisnah. Unsere Angebote umfassen folgende Maßnahmen zur Weiterbildung:



INTERNE SCHULUNGEN

Interne Schulungen in Bereichen wie Datenschutz, Arbeitssicherheit sowie produktspezifisches Wissen – teils durchgeführt von Führungskräften, teils durch externe Lieferanten oder Partnerunternehmen.



FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG

Finanzielle Unterstützung externer Weiterbildungen, z. B. für Fachvorträge auf Kongressen und Messen oder anerkannte Qualifizierungen über die IHK und vergleichbare Bildungseinrichtungen.



STUDIENBEGLEITENDE UNTERSTÜTZUNG

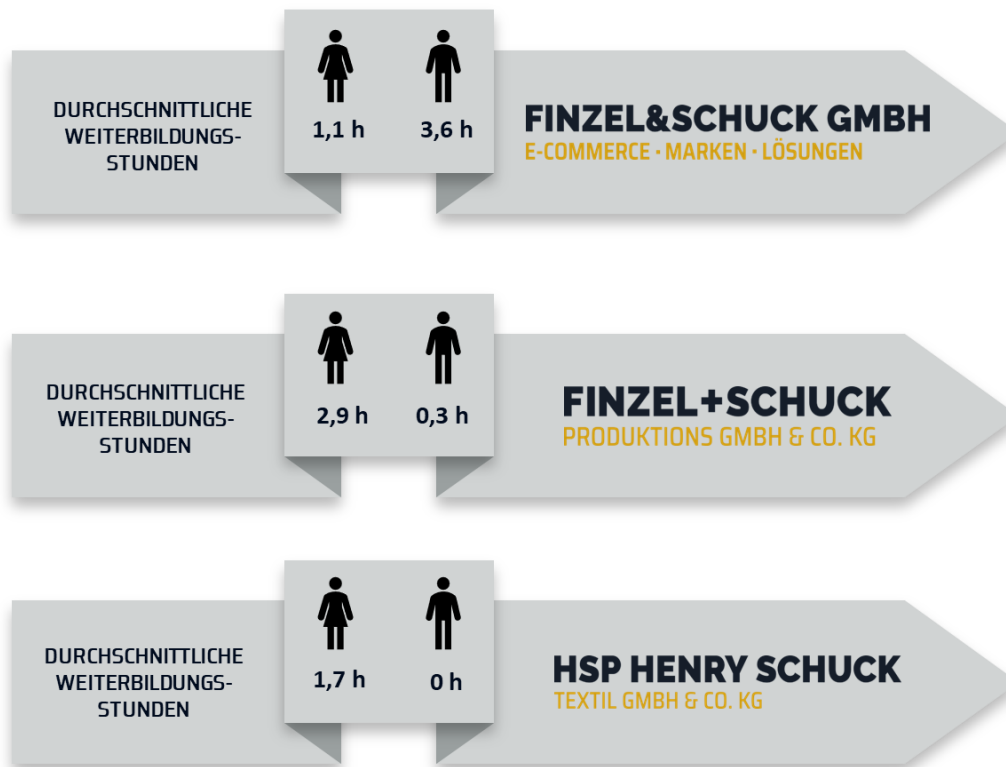
Wir gewähren Studienurlaub mit Arbeitsplatzgarantie und ermöglichen die Reduzierung der Arbeitszeit für berufsbegleitende Studiengänge – mit der Perspektive auf eine Rückkehr in eine Vollzeitposition nach Abschluss.

Ein sichtbares Zeichen für unser Engagement in der Qualifizierung und Weiterentwicklung ist die aktive Mitwirkung unseres Geschäftsführers der FINZEL&SCHUCK GmbH, Herrn Walther, im Prüfungsausschuss sowie im Fachkräfteausschuss der Industrie- und Handelskammer Chemnitz (IHK). Durch diese Tätigkeit wird der Austausch mit der regionalen Bildungslandschaft intensiviert und ein direkter Beitrag zur Förderung qualifizierter Fachkräfte geleistet.

Darüber hinaus unterstützt unsere Unternehmensgruppe ihre Mitarbeitenden in besonderen Lebenssituationen mit gezielten Übergangshilfen. Hierzu zählen Abfindungen im Rahmen von Aufhebungsverträgen im gegenseitigen Einvernehmen, Maßnahmen zur Wiedereingliederung nach Verletzungen oder schweren Unfällen sowie flexible Teilzeitleösungen für Rentnerinnen und Rentner, um den Übergang in den Ruhestand individuell zu gestalten.

Im Anschluss an die beschriebenen Maßnahmen zur Qualifizierung und zu Übergangshilfen möchten wir auch die systematische Weiterbildung unserer Mitarbeitenden in den Blick nehmen. Ein wesentlicher Indikator für unser

Engagement in diesem Bereich ist die durchschnittliche Zahl an Weiterbildungsstunden, die unsere Beschäftigten absolvieren. In den folgenden Darstellungen wird diese Kennzahl differenziert nach Geschlecht für die Unternehmen FINZEL&SCHUCK GmbH, FINZEL&SCHUCK Produktion sowie HSP Henry Schuck Textil GmbH & Co. KG aufgezeigt. Dadurch lässt sich nachvollziehen, wie Weiterbildung in den einzelnen Firmen unserer Gruppe umgesetzt wird und ob Unterschiede in der Beteiligung erkennbar sind.



Um darüber hinaus eine wirkungsvolle Personalentwicklung zu erreichen, ist es uns wichtig regelmäßig Feedbackgespräche mit unseren Mitarbeitenden zu führen. Im Berichtszeitraum haben wir rund 80 % der Beschäftigten der FINZEL&SCHUCK GmbH in strukturierte Feedbackgespräche einbezogen. Diese Gespräche dienen dazu, die individuelle Leistung zu reflektieren, Entwicklungspotenziale zu erkennen und gemeinsam Ziele für die zukünftige Zusammenarbeit festzulegen. Damit stellen sie ein wichtiges Instrument dar, um Transparenz zu schaffen, Wertschätzung zu zeigen und die persönliche wie fachliche Weiterentwicklung gezielt zu fördern.



ARBEITSSCHUTZ & GESUNDHEIT



FINZEL&SCHUCK

Ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld ist eine wesentliche Voraussetzung für das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden. Wir verfolgen das Ziel, Gefährdungen am Arbeitsplatz vorzubeugen, Belastungen zu minimieren und die Gesundheit unserer Beschäftigten gezielt zu fördern.

Auch wenn derzeit kein formales Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz implementiert ist, setzen wir auf klare Verantwortlichkeiten, etablierte Abläufe und konkrete Maßnahmen im betrieblichen Alltag. Unsere Aktivitäten orientieren sich an den gesetzlichen Anforderungen und werden regelmäßig auf ihre Praxistauglichkeit hin überprüft.

In diesem Kapitel geben wir einen Überblick über unsere Grundsätze, Strukturen und freiwilligen Initiativen, mit denen wir den Arbeitsschutz sichern und ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld weiterentwickeln.

Verfahren, wie Mitarbeitende sich aus Gefahrensituationen befreien können:
grundsätzliche und wiederholende Belehrung zu Unterlassung sich oder andere in gefährliche Situationen zu begeben



Meldung:
Über explizite Aufforderung im Rahmen der Belehrung stellt die Organisation sicher, dass den Mitarbeitenden keine Vergeltung droht, wenn sie sich aus Gefahrensituation befreien.



Verantwortlichkeit:
Externen Arbeitsschutzbeauftragten, Ersthelfer Geschäftsführung/ Bereichsverantwortliche



Evaluation und KVP:
Ergebnisse der Überprüfung werden unverzüglich umgesetzt



Sicherstellung der Qualität:
Externe Dienstleister



Turnus: Regelmäßige Gefährdungsbeurteilung und Risikobewertung (jährlich)



Ein weiterer wesentlicher Baustein unseres Arbeitsschutzkonzeptes stellt die Einbindung des arbeitsmedizinischen Dienstes dar, der sowohl bei der Vorsorge als auch bei der Beratung und Unterstützung in Gesundheitsfragen eine wichtige Rolle übernimmt. Unsere Mitarbeitenden finden einen Aushang mit Informationen, wie der arbeitsmedizinische Dienst in Anspruch genommen werden kann, am schwarzen Brett. Der arbeitsmedizinische Dienst wird innerhalb der Firmengruppe über den externen Arbeitsschutzbeauftragten organisiert. Der externe Arbeitsschutzbeauftragte entscheidet auch im Einzelfall, in welchem Umfang und zu welchem Zeitpunkt der arbeitsmedizinische Dienst in die Prozesse der Gefahrenidentifikation und Risikobewertung eingebunden wird. Damit wird sichergestellt, dass die Einbeziehung stets bedarfsorientiert und fachlich fundiert erfolgt.

Personenbezogene Daten, die im Rahmen der arbeitsmedizinischen Betreuung erhoben oder verarbeitet werden, unterliegen dabei der ärztlichen Schweigepflicht und sind somit umfassend geschützt. Darüber hinaus werden Verfahren zur Sicherheit und Gesundheit (S&G) am Arbeitsplatz regelmäßig evaluiert. Dies geschieht unter anderem durch offene Fragerunden im Rahmen der jährlichen Belehrungen sowie durch Befragungen während Betriebsrundgängen, die der externe Arbeitsschutzbeauftragte durchführt.

Einen formalen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Ausschuss gibt es nicht, die Mitarbeitenden haben jedoch die Möglichkeit, ihre Anregungen und Hinweise direkt in diesen Formaten einzubringen. Die Schulungen zu S&G finden einmal jährlich statt und werden von der Fachkraft für Arbeitssicherheit (FASI) organisiert. Sie können intern oder durch externe Fachkräfte durchgeführt werden. Auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung werden hierbei gezielt die für den jeweiligen Arbeitsplatz relevanten Inhalte vermittelt.

Neben den arbeitsmedizinischen Leistungen stehen derzeit keine freiwilligen Gesundheitsdienstleistungen zur Verfügung. Solche Angebote sind jedoch in Planung, um künftig das Gesundheitsmanagement zu erweitern und auch nicht-arbeitsbezogene Gesundheitsrisiken gezielt vorzubeugen.

Um potenziell negative Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu minimieren oder gänzlich zu vermeiden, die im Zusammenhang mit direkten Geschäftsbeziehungen entstehen können, setzt die Firmengruppe auf gezielte Präventionsmaßnahmen in der Lieferkette. Dazu gehört insbesondere der persönliche Besuch langjähriger Lieferanten in Ländern mit erhöhtem Länderrisiko – wie etwa der Türkei oder China. Vor Ort werden die Arbeitsbedingungen geprüft und die Einhaltung relevanter Sozialstandards kontrolliert. Grundlage hierfür bilden international anerkannte Zertifizierungen und Audits, wie BSCI, SEDEX, SA8000 oder GOTS.

Durch diese direkte Überprüfung wird sichergestellt, dass unsere Partner nicht nur qualitativ hochwertige Produkte liefern, sondern auch in Bezug auf Arbeitsschutz und soziale Verantwortung den Anforderungen entsprechen, die wir als Unternehmen an unsere Lieferkette stellen.

Im Bereich Arbeitssicherheit setzen wir auf gezielte Maßnahmen, um die Beschäftigten an ihren jeweiligen Arbeitsplätzen bestmöglich zu schützen. Dazu gehört die Bereitstellung persönlicher Schutzausrüstung, die je nach Unternehmen und Tätigkeitsbereich variiert.

Wir stellen Sicherheitsschuhe, Arbeitshandschuhe und Schutzbrillen zur Verfügung, um Verletzungsrisiken im Produktions- und Lagerbereich zu minimieren. In der FINZEL&SCHUCK Produktion kommen darüber hinaus spezialisierte Schutzelemente wie Kettenhandschuhe für den Zugschnitt in der Konfektion, Schutzhelme für die Bedienung der Hub-Ameise in der Lagerhalle sowie Gehörschutz zum Einsatz. Für die Unternehmen HSP und PS:13 bestehen aktuell keine spezifischen Anforderungen an persönliche Schutzausrüstungen.

Als weitere übergreifende Maßnahme sind an allen relevanten Standorten gut sichtbare Aushänge zum Verhalten im Brandfall und bei Unfällen angebracht, um im Ernstfall klare Handlungsanweisungen zu geben und die Sicherheit aller Mitarbeitenden zu gewährleisten.



Im Berichtszeitraum wurden in der gesamten Firmengruppe keine arbeitsbedingten Verletzungen, Erkrankungen oder Todesfälle verzeichnet. Eine systematische Risikoanalyse zur Ermittlung möglicher Gefahrenquellen für Verletzungen oder Erkrankungen wird derzeit nicht durchgeführt. Die vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass es in diesem Zeitraum keine arbeitssicherheitsrelevanten Vorfälle gab, was die stabilen und sicheren Arbeitsbedingungen innerhalb der Unternehmensgruppe unterstreicht.

ANHANG

GRI-INHALTSVERZEICHNIS

Anwendungs- erklärung	Die FINZEL&SCHUCK Firmengruppe hat mit den GRI-Standards für den Zeitraum 01.01.2024 bis 31.12.2024 berichtet.
Verwendeter GRI 1	GRI 1: Grundlagen 2021 (Veröffentlichung 01.11.2025)
Anwendbarer GRI- Branchenstandard	Für diesen Bericht wurde kein GRI-Branchenstandard ausgewählt.

GRI 02	Allgemeine Angaben	Seite	Anmerkung
GRI 02-01	Organisationsprofil	2, 5–11, 13–18	wesentlich
GRI 02-02	Berücksichtigte Entitäten im Berichtszeitraum	10, 13, 22, 73	wesentlich
GRI 02-03	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	2, 22, 73	wesentlich
GRI 02-04	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	22	wesentlich
GRI 02-05	Externe Prüfung	22	wesentlich
GRI 02-06	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und Geschäftsbeziehungen	6–11, 13–18, 40–42, 52–54	wesentlich
GRI 02-07	Angestellte	64–70	wesentlich
GRI 02-08	MitarbeiterInnen, die keine Angestellte sind	–	nicht anwendbar (fehlende Daten)
GRI 02-09	Führungsstruktur und Zusammensetzung	6, 10–11, 21	wesentlich
GRI 02-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	10–11	wesentlich
GRI 02-11	Vorsitzende des höchsten Kontrollorgans	11, 21	wesentlich
GRI 02-12	Rolle höchsten Kontrollorgans bei Bewältigung der Auswirkungen	20–22	wesentlich
GRI 02-13	Delegation des Managements der Auswirkungen	21–22	wesentlich
GRI 02-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Berichterstellung	21–22, 73	wesentlich
GRI 02-15	Interessenskonflikte	11	wesentlich
GRI 02-16	Übermittlung kritischer Anliegen	11, 50–51	wesentlich
GRI 02-17	Gesammeltes Wissen des höchsten	21	wesentlich
GRI 02-18	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	21	wesentlich
GRI 02-19	Vergütungspolitik des höchsten Kontrollorgans	11	wesentlich
GRI 02-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	11	wesentlich
GRI 02-21	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	11	wesentlich
GRI 02-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	20–23, 29–34, 73	wesentlich
GRI 02-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	20–23	wesentlich
GRI 02-24	Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen	20–23, 29–39	wesentlich
GRI 02-25	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	49, 56–62, 71–72	wesentlich
GRI 02-26	Verfahren zur Meldung von Anliegen	11, 49–51, 71–72	wesentlich
GRI 02-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	48–51, 71–72	wesentlich
GRI 02-28	Mitgliedschaft in Verbände und Interessengruppen	11–12	wesentlich
GRI 02-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	20, 23–28	wesentlich
GRI 02-30	Tarifverträge	65	nicht anwendbar (nicht relevant)
GRI 03	Wesentliche Themen		
GRI 03-01	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	23–28	wesentlich
GRI 03-02	Liste der wesentlichen Themen	27–28, 29–39	wesentlich

GRI 03-03	Management von wesentlichen Themen	29–39, 40–72 (je nach Thema)	wesentlich
GRI 201	Wirtschaftliche Leistung		
GRI 201-01	Unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert	42–46	wesentlich
GRI 201-02	Finanzielle Folgen des Klimawandels	46–47	wesentlich
GRI 201-03	Verbindlichkeiten für Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	keine Angaben	nicht anwendbar (fehlende Daten)
GRI 201-04	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	keine Angaben	nicht anwendbar (fehlende Daten)
GRI 202	Marktpräsenz		
GRI 202-01	Verhältnis des nach Geschlecht ausgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	keine Angaben	nicht anwendbar (fehlende Daten)
GRI 202-2	Anteil der im lokalen Raum angeworbenen oberen Führungskräfte	keine Angaben	nicht anwendbar (fehlende Daten)
GRI 203	Indirekte ökonomische Auswirkungen		
GRI 203-01	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	keine Angabe	nicht anwendbar (nicht relevant)
GRI 203-02	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	42–47 (allgemeiner wirtschaftlicher Beitrag, aber ohne GRI-konkrete Darstellung)	nicht anwendbar (fehlende Daten)
GRI 204	Beschaffungspraktiken		
GRI 204-01	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	52–54	wesentlich
GRI 205	Antikorruption		
GRI 205-01	Prüfung auf Korruptionsrisiken	keine Angaben	nicht anwendbar (fehlende Daten)
GRI 205-02	Kommunikation und Schulung zur Korruptionsbekämpfung	keine Angaben	nicht anwendbar (fehlende Daten)
GRI 205-03	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	keine Angaben / keine Fälle erwähnt	wesentlich (mit Nullmeldung)
GRI 206	Wettbewerbswidriges Verhalten		
GRI 206-01	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	keine Angaben	nicht anwendbar (fehlende Daten)
GRI 207	Steuern		
GRI 207-01	Steuerkonzept	keine Angaben	nicht anwendbar (fehlende Daten)
GRI 207-02	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	keine Angaben	nicht anwendbar (fehlende Daten)
GRI 207-03	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	keine Angaben	nicht anwendbar (fehlende Daten)
GRI 207-04	Länderbezogene Berichterstattung	keine Angaben	nicht anwendbar (nicht relevant)
GRI 301	Material		
GRI 301-01	Eingesetzte Materialien nach Gewicht/Volumen	60–63	wesentlich
GRI 301-02	Recycelte Materialien	60–63 (Recycling beschrieben, aber keine quantifizierten Daten)	nicht anwendbar (fehlende Daten)
GRI 301-03	Wiederverwendete Produkte und Verpackungen	60–63 (allg. Aussagen zu Verpackung, Wiederverwendung)	nicht anwendbar (fehlende Daten)
GRI 302	Energie		
GRI 302-01	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	56	wesentlich
GRI 302-02	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	57	wesentlich
GRI 302-03	Energieintensität	Keine Angabe	nicht anwendbar (fehlende Daten)
GRI 302-04	Verringerung des Energieverbrauchs	33–34	wesentlich
GRI 302-05	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	33–34	wesentlich

GRI 303	Wasser und Abwasser		
GRI 303-01	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	keine relevanten Wasserverbrauchs-Themen im Bericht	nicht anwendbar (nicht relevant)
GRI 303-02	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	keine Angaben	nicht anwendbar (nicht relevant)
GRI 303-03	Wasserentnahme	keine Angaben	nicht anwendbar (nicht relevant)
GRI 303-04	Wasserrückführung	keine Angaben	nicht anwendbar (nicht relevant)
GRI 303-05	Wasserverbrauch	keine Angaben	nicht anwendbar (nicht relevant)
GRI 304	Biodiversität		
GRI 304-01	Betriebsstätten in der Nähe von Schutzgebieten	keine Angaben (keine Relevanz aus Tätigkeitsfeld)	nicht anwendbar (nicht relevant)
GRI 304-02	Auswirkungen von Aktivitäten auf die Biodiversität	keine Angaben	nicht anwendbar (nicht relevant)
GRI 304-03	Geschützte oder renaturierte Lebensräume	keine Angaben	nicht anwendbar (nicht relevant)
GRI 304-04	Gefährdete Arten durch die eigenen Aktivitäten	keine Angaben	nicht anwendbar (nicht relevant)
GRI 305	Emissionen		
GRI 305-01	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	59	wesentlich
GRI 305-02	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	59	wesentlich
GRI 305-03	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	keine Angabe	nicht anwendbar (fehlende Daten)
GRI 305-04	Intensität der Treibhausgasemissionen	keine Angabe	nicht anwendbar (fehlende Daten)
GRI 305-05	Senkung der Treibhausgasemissionen	33-34	wesentlich
GRI 305-06	Emissionen Ozon abbauender Substanzen	keine Angaben	nicht anwendbar (nicht relevant)
GRI 305-07	Stickstoffoxide (Nox), Schwefeloxide (Sox) und Andere	keine Angaben	nicht anwendbar (nicht relevant)
GRI 306	Abfall		
GRI 306-01	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	60–63 (Abfallarten und Systeme beschrieben)	wesentlich
GRI 306-02	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	60–63	wesentlich
GRI 306-03	Angefallener Abfall	62	wesentlich
GRI 306-04	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	keine Angabe	nicht anwendbar (fehlende Daten)
GRI 306-05	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	keine Mengen genannt	nicht anwendbar (fehlende Daten)
GRI 308	Umweltbewertung Lieferanten		
GRI 308-01	Neue Lieferanten, nach Umweltkriterien überprüft	52-54	wesentlich
GRI 308-02	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette	52-54	wesentlich
GRI 401	Beschäftigung		
GRI 401-01	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	64–67	nicht anwendbar (fehlende Daten)
GRI 401-02	Betriebliche Leistungen nur für eigene Angestellte	64–67	wesentlich
GRI 401-03	Elternzeit	keine Angaben	nicht anwendbar (fehlende Daten)
GRI 402	Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis		
GRI 402-01	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	64–67	nicht anwendbar (fehlende Daten)
GRI 403	Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz		
GRI 403-01	Managementsystem für S&G am Arbeitsplatz	71–72	wesentlich

GRI 403-02	Gefahrenidentifizierung und Risikobewertung von Vorfällen	71–72	wesentlich
GRI 403-03	Arbeitsmedizinische Dienste	71–72	wesentlich
GRI 403-04	Mitarbeiterbeteiligung S&G am Arbeitsplatz	71–72	wesentlich
GRI 403-05	Mitarbeiterschulungen zu S&G am Arbeitsplatz	71–72	wesentlich
GRI 403-06	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	71–72	wesentlich
GRI 403-07	Abmilderung Gefahren aus direkten Geschäftsbeziehungen	71–72	wesentlich
GRI 403-08	Mitarbeiter, die von S&G abgedeckt sind	71–72	wesentlich
GRI 403-09	Arbeitsbedingte Verletzungen	71–72	wesentlich
GRI 403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	71–72	wesentlich
GRI 404	Aus- und Weiterbildung		
GRI 404-01	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung	68–70	wesentlich
GRI 404-02	Programme zur Kompetenzbildung der Mitarbeitenden	68–70	wesentlich
GRI 404-03	Regelmäßige Beurteilung Leistung Mitarbeitende	68–70	wesentlich
GRI 405	Diversität und Chancengleichheit		
GRI 405-01	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	64–67	wesentlich
GRI 405-02	Verhältnis Grundgehalts Frauen/Männern	keine Angaben	nicht anwendbar (fehlende Daten)
GRI 406	Nichtdiskriminierung		
GRI 406-01	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	64–67 (Nullmeldungen implizit)	wesentlich
GRI 407	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen		
GRI 407-01	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	keine Angaben	nicht anwendbar (fehlende Daten)
GRI 408	Kinderarbeit		
GRI 408-01	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	52–54	wesentlich
GRI 409	Zwangs- und Pflichtarbeit		
GRI 406-01	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- und Pflichtarbeit	52–54	wesentlich
GRI 410	Sicherheitspraktiken		
GRI 410-01	Mitarbeitende die in Menschenrechtspolitik geschult sind	keine Angaben	nicht anwendbar (fehlende Daten)
GRI 411	Rechte der indigenen Völker		
GRI 411-01	Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden	-	nicht anwendbar (nicht relevant)
GRI 413	Lokale Gemeinschaften		
GRI 413-01	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgeabschätzungen und Förderprogrammen	5–6, 42	wesentlich
GRI 413-02	Geschäftstätigkeiten mit erheblichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	-	nicht anwendbar (nicht relevant)
GRI 414	Soziale Bewertung Lieferanten		
GRI 414-01	Neue Lieferanten, geprüft auf soziale Kriterien	52–54	wesentlich
GRI 414-02	Negative Sozialauswirkungen in der Lieferkette	52–54	wesentlich
GRI 415	Politische Einflussnahme		
GRI 415-01	Parteispenden	keine Angaben	nicht anwendbar (fehlende Daten)
GRI 416	Kundengesundheit und -sicherheit		
GRI 416-01	Anforderungen an Produktkennzeichnungen	47–51	wesentlich
GRI 416-02	Verstöße an Produktinformationen	47–51	wesentlich
GRI 417	Marketing und Kennzeichnung		
GRI 417-01	Anforderungen für die Produkt-	47–51	wesentlich

	und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung		
GRI 417-02	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	47–51	wesentlich
GRI 417-03	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	47–51	wesentlich
GRI 418	Schutz der Kundendaten		
GRI 418-01	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzungen des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	49–51	wesentlich

BILDNACHWEIS

S. 40 Pexels [AS Photography](#)