



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2024

Bürkle GmbH

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Rheinauen 5
79415 Bad Bellingen

Frau
Julia Breitenstein

Deutschland

+4976356121-0
info@buerkle.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2024, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impressum-und-datenschutzserklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzserklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Bürkle GmbH entwickelt, produziert und vertreibt Produkte für Labor, Industrie und Wissenschaft. Hierzu zählen manuelle Abfüllsysteme, Probenehmer und Laborbedarf aus Kunststoff und Metall. Das Sortiment ist mit über 2.500 Produkten sehr umfangreich und kommt national und international in unzähligen Unternehmen zum Einsatz.

Kunden aus Forschung, Chemie, Pharmazie, Lebensmittel- und Umweltindustrie vertrauen auf Bürkle, wenn es um anspruchsvolle Lösungen geht. Durch kontinuierliche Produktentwicklung und -verbesserung ist Bürkle in der Lage, den sich ständig ändernden Anforderungen der Kunden gerecht zu werden. Problemlösungen und Nischenprodukte sind Spezialität und zugleich Erfolgsgeheimnis von Bürkle.

Die Bürkle GmbH ist ein Familienunternehmen, das seit 75 Jahren höchsten Wert auf Qualität und Innovation legt. Der Stil des Unternehmens ist geprägt von einem partnerschaftlichen Miteinander von Kunden, Lieferanten, Mitarbeitern und Geschäftsleitung. Zufriedenheit der jeweiligen Beteiligten bildet die Basis für den geschäftlichen Erfolg.

Ergänzende Anmerkungen:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern die männliche, teilweise männliche und weibliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Nachhaltigkeit wird bei der Bürkle GmbH in der gesamten Organisation gelebt. Die ESG-Kriterien sind in der Unternehmensstrategie und in den Bürkle-Prozessen fest verankert. Die Firma Bürkle hat ihr Nachhaltigkeitsmanagementsystem in einem integrierten Managementsystem aufgebaut, das nach ISO 9001 und ISO 14001 zertifiziert ist.

2023 wurde Bürkle erstmalig auf der EcoVadis-Plattform bewertet und direkt mit der Silbermedaille ausgezeichnet. Nach der Schaffung einer eigenen Nachhaltigkeitsabteilung wurden umfassende Nachhaltigkeitsprozesse in allen Unternehmensbereichen etabliert. Die darauffolgende Bewertung mit Gold zeigt den messbaren Fortschritt, den die Firma Bürkle in allen Bereichen der Nachhaltigkeit gemacht hat.

Bürkle denkt ganzheitlich nachhaltig - ökologisch, ökonomisch und sozial. Im ökologischen Bereich zeichnet sich die Bürkle GmbH nicht nur durch die Verbesserung der Energieeffizienz mittels Technologie- und Anlagenmodernisierung aus, sondern auch durch die Messung und Ergreifung von Maßnahmen zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen. Dies wird wissenschaftsbasiert mit Unterstützung der Science Based Targets Initiative (SBTi) umgesetzt. Nachhaltigkeit soll beim Thema Umwelt nicht aufhören, sondern bezieht ebenso den gesamten Bereich der sozialen Verantwortung mit ein. Dabei geht es um Arbeitsbedingungen und Menschenrechte entlang der gesamten Lieferkette. Deshalb hat die Bürkle GmbH in Bezug auf die Lieferkette ein Risikomanagement gemäß CSDDD etabliert. Mit Unterstützung einer ESG-Plattform werden Risikoanalysen durchgeführt, Präventions- und Abhilfemaßnahmen festgelegt und überwacht.

Um dem großen Stellenwert der Nachhaltigkeit Nachdruck zu verleihen, hat

sich die Bürkle GmbH dem UN Global Compact angeschlossen und verpflichtet sich damit, die zehn Prinzipien des Global Compacts zu unterstützen.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

UNTERNEHMENSUMFELD

Das Unternehmensumfeld der Firma Bürkle wird sowohl von ökologischen, sozioökonomischen als auch von politischen Besonderheiten geprägt.

Als Hersteller von Produkten aus Kunststoff liegt es in unserer ökologischen Verantwortung die Kunststoffe so nachhaltig wie möglich einzusetzen. Dies wird unter anderem durch die Produktlinie "Bio" realisiert - Bürkle entwickelt und produziert Laborbedarf aus Bio-Kunststoffen. Biobasierte Kunststoffe enthalten Polymere aus Kohlenhydraten, die nicht aus Erdöl, sondern aus nachwachsenden Rohstoffen gewonnen werden. Nicht alle biobasierten Kunststoffe sind allerdings auch biologisch abbaubar oder gar kompostierbar.

Nachdem wir unsere Einwegprodukte aus grünem PE auf der Basis von Zuckerrohr unter den Marken LaboPlast Bio und SteriPlast Bio im Markt etabliert haben, untersuchen wir zurzeit alternative biobasierte Kunststoffe, die möglichst aus einheimischen nachwachsenden und nicht für die Lebensmittelproduktion verwendeten Rohstoffen gewonnen werden. Des Weiteren werden für unsere Produkte aus Kunststoff zum größten Teil die voll recyclebaren Kunststoffe Polyethylen (PE) und Polypropylen (PP) sortenrein eingesetzt.

Weitere Geschäftstätigkeiten der Firma Bürkle, die im Umweltbereich als wesentlich betrachtet werden und aus denen zugleich ein Umweltprogramm mit überwach- und messbaren Umweltzielen etabliert wurde, sind unter dem Abschnitt "Inside-out Perspektive" erläutert.

Bezüglich der sozioökonomischen Besonderheiten lässt sich der auch bei der Firma Bürkle spürbare Fach- und Arbeitskräftemangel nennen. Dies ist mitunter auf den Unternehmenssitz des südlichen Dreiländerecks mit der Grenznähe zur Schweiz zurückzuführen.

Als politische Besonderheit ist die Zunahme der stetig wachsenden Anzahl von Gesetzen, Richtlinien und Vorschriften hervorzuheben. Die Firma Bürkle ist ein kleines mittelständisches Unternehmen, das aufgrund der Unternehmensgröße zwar in den meisten Fällen kein direkter Adressat der nachhaltigkeitsbezogenen Regularien und Gesetze ist, aber aufgrund der Liefer- bzw. Wertschöpfungskette und den Kundenwünschen den gesetzlichen Anforderungen nachkommt.

INSIDE-OUT PERSPEKTIVE

Die folgenden Geschäftstätigkeiten der Firma Bürkle wurden in Bezug auf die Auswirkung auf Umwelt, Soziales und ethische Geschäftsführung als wesentlich identifiziert:

Umwelt

- Energiemanagement am Standort (Strom und Öl)
- Gefahrstoffmanagement
- Abfallmanagement

Wir nutzen an unserem Standort Öko-Strom. Zum einen beziehen wir Strom aus Wasserkraft, zum anderen erzeugen wir Elektrizität mittels einer PV-Anlage selbst. Elektrische Energie zählt für uns zu einem chancenreichen Umweltaspekt, da sie emissionsarm ist und kaum CO₂-Ausstoß verursacht. Der ebenso an unserem Standort verwendete Energieträger „Öl“ zählt aufgrund der Umweltauswirkungen, wie der Verknappung fossiler Ressourcen und der Verursachung von Luft- bzw. Treibhausgasemissionen, zu einem risikobehafteten Umweltaspekt. Bei der Festlegung unserer Umweltziele wollen wir einen stärkeren Wandel zu emissionsarmen Energieträgern, weg von fossilen Energieträgern, erreichen.

Gefahrstoffe können bei nichtbestimmungsgemäßer Lagerung und Gebrauch zu erheblichen negativen Umweltauswirkungen beitragen. Eine signifikante Verunreinigung von Boden, Wasser und Luft können die Folgen bei Austritt von Gefahrstoffen in die Umgebung sein. Aus diesem Grund zählt das Thema „Gefahrstoffe“ zu unseren bedeutenden Umweltaspekten. Unser Umweltziel betreffend der Gefahrstoffe fokussiert den verantwortungsvollen, effizienten Umgang mit Gefahrstoffen. Gefahrstoffe sollen nur dort eingesetzt werden, wo sie unverzichtbar sind.

Im Themenbereich „Abfallmanagement“ sehen wir eine Chance bei den recycelbaren Abfällen. Unser Umweltziel in diesem Bereich soll unseren Produktionsabfall dahingehend beeinflussen, dass der recyclingfähige Anteil steigt und die Menge an zu verwertender Abfall minimiert wird.

Soziales

- Mitarbeitermotivation und -zufriedenheit
- Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter

Unsere Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource für das Unternehmen - sie sind der Motor unseres Erfolgs. Eine hohe Mitarbeitermotivation und -zufriedenheit wirkt sich positiv auf die Produktivität und auf die Innovationskraft eines Unternehmens aus. So wollen wir auch weiterhin die Mitarbeiterzufriedenheit steigern und haben dies entsprechend im Nachhaltigkeitsmanagement mit Zielsetzungen und Programmen verankert. Ein Blick auf die Krankenstatistik zeigt, dass bundesweit über die letzten Jahre die Krankentage anstiegen. So auch in unserer Firma. Zwar befindet sich unsere Krankenquote deutlich unter dem Bundesdurchschnitt, dennoch bringen krankheitsbedingte Fehlzeiten Risiken für unser Unternehmen mit sich - steigende Kosten und Produktivitätsverlust sind die Folge. Um dem entgegenzuwirken, wurden auch im Themengebiet "Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter" Zielsetzungen mit definierten Maßnahmen eingeleitet.

Governance

- integriertes Managementsystem

Das Qualitätsmanagement der Firma Bürkle ist seit 1994 nach ISO 9001 zertifiziert und lebt seit Jahren ein integriertes Managementsystem indem es einen ganzheitlichen Ansatz mit Implementierung, Steuerung und Optimierung von Managementsystemen in Bezug auf Arbeitssicherheit, Mitarbeitergesundheit, IT-Sicherheit und Umweltmanagement miteinander verknüpft.

Eine Zertifizierung des Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 ist für 2025 ein formuliertes Ziel, das als große Chance und Notwendigkeit gesehen wird um den steigenden Umwelt- und Kundenanforderungen gerecht zu werden und um im Hinblick auf die wirtschaftliche Lage konkurrenzfähig zu bleiben.

OUTSIDE-IN PERSPEKTIVE

Folgende Nachhaltigkeitsthemen sind für die Firma Bürkle wesentlich, da sie auf die Geschäftstätigkeit einen wesentlichen Einfluss haben:

Umwelt

- Klimawandel - physisches Risiko
- Klimawandel - Transitionsrisiko

Der Klimawandel birgt sowohl physische Risiken als auch Transitionsrisiken. Zu den physischen Risiken, die wir bei der Bürkle GmbH bereits spüren, zählen die teils hohen Temperaturen im Sommer. Um der Verringerung der Arbeitsproduktivität entgegenzuwirken, sind die Büroräumlichkeiten klimatisiert. Zum zentralen Transitionsrisiko zählt die durch das

Brennstoffemissionshandelsgesetz (BEHG) erlassene CO₂-Besteuerung auf fossile Brennstoffe. Um stetig steigenden Energiekosten am Standort entgegenzuwirken, wurde eine Verringerung der Nutzung fossiler Brennstoffe bereits eingeleitet. Die Verwendung emissionsarmer Energiequellen, wie Strom aus Wasserkraft und die Verwendung neuer Technologien, im konkreten Fall Photovoltaik, sind Maßnahmen, die ergriffen wurden. Durch die Neuinstallation der Klimageräte kann die Bürkle GmbH im Sommer effektiver kühlen und im Winter damit heizen.

Soziales

- Fachkräftemangel

Die angespannte Situation auf dem Arbeitsmarkt in Bezug auf qualifizierte Arbeitskräfte beeinflusst auch das Recruiting bei der Bürkle GmbH. Vor allem im Bereich Kunststofftechnologie ist es herausfordernd, Fachmitarbeiter zu finden. Um den Fachkräftemangel entgegenzuwirken, gilt es, die Arbeitgebermarke in der Region weiter zu stärken, den Bekanntheitsgrad der Bürkle GmbH zu steigern und somit angesichts nahegelegener größerer Mitbewerber konkurrenzfähig zu bleiben. Eine weitere Strategie besteht darin, auf Auszubildende zu setzen. In der Erhöhung unserer Auszubildendenquote sehen wir eine große Chance.

Governance

- regulatorische Anforderungen

Als kleines mittelständisches Unternehmen ist die Bürkle GmbH mit einer zunehmenden Regulierung und einer wachsenden Anzahl von Gesetzen, Richtlinien und Vorschriften konfrontiert. Um den wachsenden Anforderungen begegnen zu können, ist ein kostenintensiver Personaleinsatz erforderlich. Die Firma Bürkle hat sich zum Ziel gesetzt, die wesentlichen regulatorischen Anforderungen im Unternehmen umzusetzen. Als wesentlich werden Gesetzesanforderungen betrachtet, denen die Firma aufgrund des Geltungsbereichs unterliegt oder die von Kundenseite her ausdrücklich gewünscht sind und einen Wettbewerbsvorteil erbringen.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

ZIELSETZUNG

Seit Mai 2024 hat die Firma Bürkle eine eigene Nachhaltigkeitsabteilung. Eine der zentralen Aufgaben dieser Abteilung liegt in der Analyse des Nachhaltigkeitspotentials des Unternehmens, der Erhebung von Umweltdaten und Nachhaltigkeitskennzahlen, der Beratung der Geschäftsführung in Bezug auf Festlegung der Nachhaltigkeitsziele, der Integration der Nachhaltigkeitsziele in die Geschäftsprozesse, der Überwachung und Bewertung des Erreichens der Nachhaltigkeitsziele.

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir uns klare Unternehmensziele in allen Bereichen der ESG-Kriterien gesetzt. Im Umweltbereich konzentrieren wir uns dabei insbesondere auf ein effizientes Energiemanagement sowie auf ein verantwortungsbewusstes Gefahrstoff- und Abfallmanagement. Auch im sozialen Bereich verfolgen wir konkrete Ziele, die auf die Förderung der Mitarbeitermotivation und -zufriedenheit sowie auf den Schutz von Gesundheit und Sicherheit unserer Beschäftigten abzielen. Im Hinblick auf eine verantwortungsvolle Unternehmensführung liegt unser Fokus auf dem Ausbau eines integrierten Managementsystems, das insbesondere auch Aspekte der Umweltzertifizierung einschließt.

AUFLISTUNG ZIELE UND PRIORISIERUNG

Unsere festgelegten Nachhaltigkeitsziele sind für uns alle von hoher Bedeutung um unserer unternehmerischen Pflicht, einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der globalen Gesellschaft zu leisten, nachzukommen. Um dies systematisch und effektiv umzusetzen, lag unsere Priorität im Geschäftsjahr 2024 auf der Implementierung des Umweltmanagementsystems (ISO 14001) in unser bestehendes integriertes Managementsystem.

Umwelt - Energiemanagement am Standort inklusive Betrachtung Treibhausgasemissionen

- Reduktion Scope 1 Treibhausgasemissionen auf mindestens 16,18 T Co₂ bis 2030
- stetiger marktbasierter Scope 2 Wert von 0,0 T Co₂ bis 2030
- Reduzierung Heizölverbrauch auf 0 Liter bis 2028 - das heizölbasierte System durch effiziente Wärmepumpen ersetzen bis 2029
- Reduzierung Benzinverbrauch und Dieselverbrauch der Firmenfahrzeuge auf unter 10 T Co₂ pro Jahr bis 2030 - Fahrzeugflotte nahezu vollständig auf Elektrofahrzeuge umstellen bis 2029
- stetige Nutzung 100 % Ökostrom auch im Jahr 2025

Umwelt - Gefahrstoffmanagement

- Eliminierung der karzinogenen Gefahrstoffe um 50 % bis 2026

Umwelt - Abfallmanagement

- Erhöhung Recyclinganteil der Kunststoffabfälle - Recyclingquote soll auf 40 % steigen bis 2027
- Reduzierung Restmüll auf unter 3 t pro Jahr bis 2026

Soziales - Mitarbeitermotivation und -zufriedenheit

- Erhöhung Mitarbeiterzufriedenheit - Mitarbeiterfeedback "Zufriedenheit mit Unternehmen" auf 4,3 / 5 steigern

Soziales - Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter

- Senkung der Krankentage auf < 10 im Jahr pro Mitarbeiter bis 2025
- Quote Mitarbeiter mit aktueller Sicherheitsschulung 100% bis 2025

Governance - integriertes Managementsystem:

- Erfolgreiches Bestehen der ISO 14001 Erst-Zertifizierung im Jahr 2025

ZIELSETZUNG MIT BEZUG ZU SDGs

Durch den Anschluss an den UN Global Compact haben wir uns dazu verpflichtet, die zehn Prinzipien des Global Compacts zu unterstützen. Der UN Global Compact unterstützt die Umsetzung der SDGs (Sustainable Development Goals), in dem er Unternehmen dazu anregt, die Unternehmensstrategie und Nachhaltigkeitsziele an den 17 Nachhaltigkeits-Zielen (SDGs) auszurichten. Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse und der daraus resultierten Zielsetzung beziehen wir uns auf folgende SDGs:

SDG 3 (Gesundheit und Wohlergehen):

Unsere Zielsetzungen im sozialen Bereich beziehen sich auf das 3. SDG. Die Umsetzungsprogramme in unserem Unternehmen im Bereich "Mitarbeitermotivation und -zufriedenheit" und "Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter" werden durch unser betriebliches Gesundheitsmanagement, die Förderung der Work Life Balance sowie 5 zusätzliche Urlaubstage positiv beeinflusst.

SDG 7 (bezahlbare und saubere Energie):

Unsere Zielsetzung im Bereich Energiemanagement an unserem Standort fokussiert einen Wandel weg von fossiler Energie, hin zu mehr sauberer Energie. Dies wird u.a. umgesetzt durch die Nutzung und Schaffung von 100 % Ökostrom und die angestrebte Reduzierung bzw. Abschaffung des

heizölbasierten Systems und der vollständigen Umstellung der Fahrzeugflotte auf Elektrofahrzeuge.

SDG 12 (nachhaltiger Konsum und Produktion):

Im Bereich Gefahrstoffmanagement und Abfallmanagement haben wir uns konkrete Ziele gesetzt. Abfallvermeidung und besseres Recycling sollen dadurch realisiert werden.

Durch die angestrebte Zertifizierung im Nachhaltigkeitsbereich (Umweltmanagementsystem ISO 14001) wollen wir das langfristige Ziel nachhaltiger zu produzieren normgerecht umsetzen.

SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz):

Mit Unterstützung der SBTi (Science Based Targets Initiative) wollen wir die Messung und Ergreifung von Maßnahmen zur Reduzierung unserer Treibhausgasemissionen wissenschaftsbasiert umsetzen.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Nachhaltigkeitsaspekte werden bei der Firma Bürkle entlang der Wertschöpfungskette in den Bereichen "vorgelagerte Wertschöpfungskette", "eigene Wertschöpfungskette" und "nachgelagerte Wertschöpfungskette" betrachtet. Bei der Bedeutung und der Bewertung der Nachhaltigkeitsaspekte steht die Beeinflussbarkeit der Firma Bürkle im Vordergrund. So wird die vorgelagerte Wertschöpfungskette zurück bis zur Stufe der Tier 1 Lieferanten (v.a. Rohstofflieferanten - Kunststoffgranulate und Metalle, Zwischen- und Handelsprodukte, sowie Verpackungseinheiten und -material) und die nachgelagerte Wertschöpfungskette bis zum Kunden bzw. Anwender unserer produzierten und vertriebenen Probennehmer und Pumpen betrachtet.

Vorgelagerte Wertschöpfungskette

Bei der vorgelagerten Wertschöpfungskette sehen wir den größten Impact bei "Beschaffung von Produkten und Rohmaterial" und "Transport", wobei unser Einkauf sich hauptsächlich auf Kunststoffgranulate und Metalle, zum Teil auf Zwischen- und Handelsprodukte bezieht.

Wir pflegen zu unseren Lieferanten ein kooperatives und vertrauensvolles Verhältnis. Trotz allem haben wir einen Code of Conduct erstellt zu deren Einhaltung unsere Lieferanten angehalten sind. Der Code of Conduct soll Anwendung in der gesamten vorgelagerten Wertschöpfungskette finden - vom Tier 1 Lieferant bis hin zum Rohstoffhersteller. In unserem Code of Conduct wird ein umfängliches nachhaltiges Handeln gefordert, sowohl im Bereich

„Umwelt“ als auch in den Bereichen „Soziales“ und „ethische Geschäftsführung“.

Darüber hinaus führen wir risikobasierte Betrachtungen unserer Tier 1 Lieferanten nach CSDDD durch. Die Durchführung der Risikoanalyse erfolgt mit Unterstützung einer ESG-Plattform. Der Risikoscore bezieht allumfassende soziale und ökologische Nachhaltigkeitsaspekte mit ein (Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Arbeitssicherheit, Lohnungleichheit, Boden-, Wasser-, Luftverschmutzung uvm.).

Um eine allumfassende Nachhaltigkeitsbetrachtung zu erfüllen, fließt die Risikobewertung in unsere jährliche Lieferantenbewertung mit ein. Sollten Probleme festgestellt werden, d.h. Auffälligkeiten im Risikoscore des Lieferanten auftreten, werden Präventions- und Abhilfemaßnahmen bestimmt, durchgeführt und überwacht. Dies geschieht in Kooperation und mittels direkter Kommunikation mit den Lieferanten. Da mit über 96% der Großteil unserer bedeutendsten Lieferanten aus Europa stammt, zu 82% sogar direkt aus Deutschland, sind aktuell die Ergebnisse unserer Risikobetrachtung unproblematisch.

Eigene Wertschöpfungskette

Bei der Entwicklung, Produktion und dem Vertrieb unserer Produkte werden die beeinflussbaren Nachhaltigkeitskriterien betrachtet und entsprechend darauf reagiert. Mittels unserer regelmäßig durchgeführten

Umweltaspektanalyse analysieren wir, auf welche Umweltkriterien wir einen Einfluss haben und leiten daraus Umweltprogramme mit definierten Umweltzielen ab, die im gesamten Unternehmen kommuniziert werden. Der derzeit größte Umweltaspekt liegt in unserem Energiemanagement, dem Abfallmanagement und im Gefahrstoffmanagement.

Auch soziale und ethische Nachhaltigkeitskriterien werden in unserer eigenen Wertschöpfungskette analysiert und betrachtet. Daraus resultierende Ziele werden regelmäßig anhand der Entwicklung der Kennzahlen bewertet. Der derzeit größte soziale Nachhaltigkeitsaspekt liegt in der Zufriedenheit und Motivation unserer Mitarbeiter.

Nachgelagerte Wertschöpfungskette

Die nachgelagerte Wertschöpfungskette beginnt für uns beim "Transport" und endet beim "Kunden" bzw. "Anwender". Recyclingfähigkeit unserer Produkte spielt bei den Umweltaspekten die größte Rolle.

Zu unseren Kunden pflegen wir ein vertrauensvolles Verhältnis und eine offene Kommunikation. Sollte kundenseitig der indirekte Kommunikationsweg bevorzugt werden, kann unser Hinweisgebersystem auf unserer Homepage anonym genutzt werden. Gemäß Anforderungen des CSDDD können dort Beschwerden und festgestellte Verstößen gegen Menschenrechte oder Umweltschutzvorschriften gemeldet werden.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die strategische Verantwortung für Nachhaltigkeitsbelange liegt bei der Geschäftsleitung. Die operative Koordination übernimmt die firmeneigene Nachhaltigkeitsabteilung.

6. Regeln und Prozesse

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

Die ESG-Kriterien ("Environment", "Social", "Governance") sind in den Geschäftsprozessen der Bürkle tief verankert. Die Firma Bürkle lebt seit Jahren ein integriertes Managementsystem. Ein ganzheitlicher Ansatz mit Implementierung, Steuerung und Optimierung des Managementsystems in Bezug auf Qualitätsmanagementsystem, Umweltmanagementsystem, Arbeitssicherheit, Mitarbeitergesundheit und IT-Sicherheit wird verfolgt. Die Grundlage des integrierten Managementsystems bildet die ISO 9001 und die ISO 14001. Prozessbeschreibungen, SOPs, Managementbewertungen, Analysen der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte und daraus resultierende Zielsetzungen mit Kennzahlenverfolgung und -bewertung, interne und externe Audits und Lieferantenaudits unterstützen bei der kontinuierlichen Verbesserung des integrierten Managementsystems.

7. Kontrolle

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

Bei der Firma Bürkle werden in allen ESG-Bereichen Kennzahlen ("KPIs") erhoben, betrachtet und bewertet. Anhand von Analysen wird festgelegt,

welche Nachhaltigkeitsaspekte bedeutend und beeinflussbar sind. Hieraus resultieren Nachhaltigkeitsziele mit verknüpften KPIs.

Im Rahmen von Managementbewertungen und regelmäßigen Sitzungen wird über die Entwicklung der Kennzahlen berichtet und darauf reagiert. Die Überwachung der Nachhaltigkeits-Leistungsindikatoren wird von der firmeninternen Nachhaltigkeitsabteilung gesteuert, die Erhebung der Kennzahlen erfolgt durch die jeweilige Fachabteilung mit Unterstützung des firmeninternen Controllings, einer SSOT-Datenbank ("Single Source of Truth"-Datenbank) und einer Nachhaltigkeits-Software.

Folgende aufgelistete Leistungsindikatoren werden bei der Firma Bürkle genutzt, um die Nachhaltigkeitsprozesse und -ziele zu steuern und zu kontrollieren:

UMWELT - Leistungsindikatoren

Treibhausgasemissionen:

- Scope Wert 1, 2 und 3 [T CO₂] und [T CO₂/ 1 Mio € Umsatz]

alle Datenpunkte, die zur Berechnung von Scope 1, 2 und 3 nötig sind, u.a.:

- Verbrauch Heizöl [l] und [T CO₂]
- Verbrauch Benzin Firmenfahrzeuge [l] und [T CO₂]
- Verbrauch Diesel Firmenfahrzeuge [l] und [T CO₂]
- Verbrauch Strom E-Fahrzeuge [kWh] und [T CO₂]
- flüchtige Emissionen durch Kühlmittel [kg] und [T CO₂]
- Verbrauch Strom Gebäude [kWh] und [T CO₂]

weitere Energiekennzahlen:

- Energieverbrauch am Standort gesamt [kWh] und [kWh /1 Mio € Umsatz]
- Nutzung Ökostrom [%]
- Nutzung erneuerbare Energie am Standort [%]
- selbst erzeugter regenerativer Strom [kWh]

Wasserkennzahlen:

- Wasserverbrauch am Standort gesamt [m³] und [m³ /1 Mio € Umsatz]

Abfalldaten:

- Abfallaufkommen gesamt [t] und [t /1 Mio € Umsatz]
- gefährliche Abfälle [t] und [t /1 Mio € Umsatz]

- Abfälle zur Verwertung gesamt [t] und [t / 1 Mio € Umsatz]
- Restmüll zur Verwertung [t] und [t / 1 Mio € Umsatz]
- gemischte Kunststoffabfälle zur Verwertung [t] und [t / 1 Mio € Umsatz]
- Kunststoffe zum Recyceln [t] und [t / 1 Mio € Umsatz]
- Recyclingquote [%]
- Recyclingquote Kunststoffe [%]

Gefahrstoffe:

- Anzahl und Menge Gefahrstoffe im Unternehmen [Anzahl] und [t]
- karzinogene Gefahrstoffe [Anzahl]
- Substitution Gefahrstoffe [Anzahl]

Vorfälle:

- Fälle von Boden-, Wasser-, Luftverschmutzung im Unternehmen [Anzahl]

SOZIALES - Leistungsindikatoren im Nachhaltigkeitsbereich

Diversität, Gleichberechtigung, Inklusion:

- Quote männliche, weibliche, diverse Mitarbeiter [%]
- Quote Auszubildende [%]
- Quote Mitarbeiter aus Minderheitengruppen und schutzbedürftigen Gruppen [%]
- Lohngefälle "Gender Pay Gap" [%]
- gemeldete Vorfälle zu Diskriminierung [Anzahl]

Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter:

- Arbeitsunfälle mit Folge Arbeitsausfall [Anzahl]
- Ausfalltage aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen, Todesfällen und Krankheiten [Anzahl]
- Krankentage pro Mitarbeiter [Anzahl]
- Krankenquote - Fehlzeitquote aufgrund von Krankheit [%]
- Quote Mitarbeiter mit aktueller Sicherheitsschulung [%]

Arbeitsbedingungen:

- Quote mit Gesundheitsfürsorge gedeckte Mitarbeiter [%]

Mitarbeitermotivation und -zufriedenheit:

- Fluktuationsrate [%] und Kündigungsrate durch Mitarbeiter [%]
- Mitarbeiterfeedback "Zufriedenheit mit Unternehmen" [Skala-Wert]

- erfolgreiche Anwerbung "Mitarbeiter werben Mitarbeiter [Anzahl]
- Verbesserungsvorschläge und Produktideen [Anzahl]

Personalentwicklung:

- interne Rekrutierungsfälle [Anzahl]
- Weiterbildungsdauer je Mitarbeiter [Stunde /Mitarbeiter]
- Weiterbildungskosten je Mitarbeiter [€ /Mitarbeiter]

GOVERNANCE - Leistungsindikatoren

Berichterstattungen und Vorfälle:

- gemeldete Vorfälle zu Korruption, Bestechung und Verstöße gegen Informationssicherheit [Anzahl]
- Berichte mittels Whistleblower-Verfahren [Anzahl]
- bestätigte Fälle Bestechung und Korruption [Anzahl]
- bestätigte Fälle Verstoß gegen Informationssicherheit [Anzahl]

Zertifizierungen und Bewertungen:

- ISO 14001-Audit [Anzahl bestandene Audits]
- Ecovadis Bewertung [Medaillen-Art]

NACHHALTIGE BESCHAFFUNG - Leistungsindikatoren

Risikobewertung:

- Lieferanten, die anhand von sozialen und ökologischen Kriterien bewertet wurden [Anzahl] und [%]
- Lieferanten mit geringem, mittlerem und hohem Risiko [Anzahl] und [%]
- bestätigte Verstöße [Anzahl]
- Lieferanten, die Präventions- und Abhilfemaßnahmen durchführen [Anzahl] und [%]

Lieferanten-Audits:

- Lieferanten-Audits mit ESG-Kriterien [Anzahl]

Schulungen:

- Quote Käufer, die eine Schulung zur nachhaltigen Beschaffung erhalten haben [%]

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Grundsätze des Managementsystems

Die Bürkle GmbH bekennt sich zu einer ethischen, sozialen und ökologisch verantwortungsvollen Unternehmensführung. Mitarbeiterzufriedenheit, Kundenorientierung und das Anbieten von Produkten und Serviceleistungen, die den Bedürfnissen unserer Kunden entsprechen, stehen für uns im Mittelpunkt. Die Unternehmenspolitik ist für den Zweck und den Kontext der Organisation geeignet und bildet den Rahmen zur Festlegung und Überprüfung der Qualitäts- und Umweltziele. Die Unternehmenspolitik wird von der Geschäftsführung festgelegt, umgesetzt und aufrechterhalten. Wir verpflichten uns zur Erfüllung der ermittelten Erfordernisse und Erwartungen interessierter Parteien und bindender Verpflichtungen und zur fortlaufenden Verbesserung des Qualitäts- und Umweltmanagementsystems. Das Management fördert die Motivation der Mitarbeiter für hohe Leistungen und entwickelt eine offene partnerschaftliche Atmosphäre mit den Mitarbeitern zu einer verantwortungsbewussten Tätigkeit entsprechend den Unternehmensgrundsätzen. Die Geschäftsleitung stellt sicher, dass das Managementsystem seine beabsichtigten Resultate erzielen kann. Unerwünschte Auswirkungen werden möglichst verhindert oder zumindest auf ein Minimum reduziert. Fehler im System werden systematisch untersucht mit dem Ziel, eine fortlaufende Verbesserung des Managementsystems zu erzielen. Das Managementteam gewährleistet, dass alle rechtlichen und sonstigen Forderungen, zu denen sich das Unternehmen verpflichtet hat, erfüllt werden. Die Geschäftsleitung verpflichtet sich, Maßnahmen zum Umgang mit Chancen und Risiken zielgerichtet zu planen. Sie initiiert die erforderlichen Aktivitäten zur Integration in das Managementsystem und achtet auf deren Umsetzung. Die Planung schließt die Bewertung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen ein.

Kontinuierliche Verbesserung

Unsere Aktivitäten werden vom kontinuierlichen Verbesserungsprozess „KVP“ mit der Zielsetzung der Optimierung aller betrieblichen Prozesse bestimmt. Jeder Mitarbeiter ist für die Qualität seiner Arbeit verantwortlich. Die Unternehmensleitung und die Mitarbeiter verbessern ständig alle Prozesse mit dem Ziel, die Qualität, die Produktivität, Innovation und Nachhaltigkeit noch

weiter voranzutreiben, um diese in Produkten und Leistungen höchster Qualität wiederzugeben. Die Wirtschaftlichkeit wird hierbei im Blick behalten. Unsere kontrollierten und kostenoptimierten Prozesse führen zu einer Erhöhung unserer Rentabilität und der erfolgreichen Verbesserung unserer Marktposition.

Kundenzufriedenheit

Wir wollen durch das Anbieten von maßgeschneiderten Produkten mit überzeugender Qualität und Zuverlässigkeit zu günstigen Preisen ein ausgewählter Partner für unsere Kunden sein. Wir tragen den Bedürfnissen und Erwartungen unserer Kunden Rechnung und sichern die vollständige Erfüllung vernünftiger Kundenforderungen mit dem Ziel der Gewährleistung der vollsten Zufriedenheit anspruchsvoller Kunden. Unsere Produkte bestimmen den höchsten Stand in Bezug auf ein anforderungsgerechtes Labor, Wartungsarmut, Langlebigkeit und Hygienestandards. Wir wollen Produkte auf den Markt bringen, die sicher und qualitativ hochwertig sind.

Mitarbeiterzufriedenheit

Die Bürkle GmbH übernimmt soziale Verantwortung für ihre Mitarbeiter. Faire Entlohnung, zusätzliche Entlohnungs- und Versicherungsmodelle, Einhaltung der höchst zulässigen Arbeitszeiten, flexible Arbeitszeitmodelle, diskriminierungsfreie Behandlung, Meinungsfreiheit und Wahrung von Gesundheit und Arbeitssicherheit des Mitarbeiters sind Aspekte, die im Unternehmen eine zentrale Rolle spielen. Unsere Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource für das Unternehmen. Wir entwickeln die Fähigkeiten und Leistungen aller Mitarbeiter durch gezieltes Training, um ihr Engagement, ihre Kreativität und ihre Motivation und somit ihre Arbeitsleistung zu steigern. Die Bürkle GmbH arbeitet als verantwortungsbewusstes und kreatives Unternehmen mit folgenden Grundsätzen:

- Stetige Verbesserung der produktiven und leistungsmotivierenden Arbeitsbedingungen, verantwortungsbewusste Gestaltung von Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz, Förderung jedes Mitarbeiters durch ein offenes und faires Arbeitsklima.
- Wir legen größten Wert auf die Gesundheit, die Sicherheit und das Wohl aller Mitarbeiter; Teamwork, basierend auf gegenseitigem Vertrauen und Achtung; persönliches Engagement, individuelle Beteiligung sowie Integrität und Zuverlässigkeit jedes Mitarbeiters.

Lieferantenbeziehung

Eine Organisation und ihre Lieferanten sind voneinander abhängig.



Beziehungen zum gegenseitigen Nutzen erhöhen die Wertschöpfung auf beiden Seiten. Der Bürkle GmbH ist es wichtig, mit Lieferanten zusammen zu arbeiten, die ein Bewusstsein für gesellschaftliche Verantwortung haben. Umweltbelange, soziale und ethische Faktoren sind ebenso wichtig wie die Qualität der Dienstleistung und Produkte.

Einhaltung von gesetzlichen Forderungen

Wir wollen Produkte auf den Markt bringen, welche die Erfordernisse und Erwartungen der Kunden dauerhaft erfüllen. Dafür werden Verfahren und Fertigungseinrichtungen eingesetzt, die dem Stand von Wissenschaft und Technik entsprechen. Alle Produktions- und Prüfphasen werden sorgfältig geplant und unterliegen der Beachtung sämtlicher erforderlicher Normen, Regelwerke sowie den nationalen und internationalen Gesetzesvorschriften. Betriebsspezifischen Rechtsanforderungen, wie Internationale, nationale und lokale Gesetze und Vorschriften, werden bei uns beachtet und umgesetzt.

Umwelt

Die Bürkle GmbH übernimmt ökologische Verantwortung. Wir verpflichten uns zum Schutz der Umwelt, einschließlich dem Verhindern von Umweltbelastungen. Um dem Schutz von Umwelt und Natur und dem damit verbundenen Erhalt natürlicher Lebensgrundlagen nachzukommen, wirken wir aktiv darauf hin, dass die im Folgenden genannten Grundsätze beachtet und umgesetzt werden:

- Geltende Umweltschutzgesetze und Vorschriften sind einzuhalten. Das bedeutet zum einen, dass betriebsspezifische umweltrelevante Rechtsanforderungen bei uns umgesetzt werden. Zum anderen werden auch die in der Liefer- und Wertschöpfungskette relevanten Umwelthanforderungen beachtet.
- Es ist umweltbewusst zu handeln, indem Ressourcen nachhaltig genutzt und Maßnahmen ergriffen werden um negative Auswirkungen auf die Umwelt so gering wie möglich zu halten und die Treibhausgasemissionen bestmöglich zu reduzieren. Mit der Ressource Energie und Wasser und auch mit Rohstoffen ist sparsam und effizient umzugehen. Die Erzeugung von Abfall ist bestmöglich zu reduzieren oder gar zu vermeiden. Ziel ist es, natürliche Lebensgrundlagen zu schützen, Gewässerverunreinigungen, schädliche Bodenveränderungen, Luftverunreinigungen und schädliche Lärmemission zu vermeiden.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Ein Vergütungssystem oder ein anderes Anreizsystem, in dem Nachhaltigkeitsziele integriert sind, besteht zum aktuellen Zeitpunkt bei der Firma Bürkle nicht und ist auch nicht geplant.

Das Vergütungssystem von Bürkle sieht zum vertraglich geregelten Jahresgehalt keine zusätzlichen Leistungsprämien, die an Nachhaltigkeits-Zielvereinbarungen geknüpft sind vor - weder für Angestellte noch für die Geschäftsführung.

Im Vertrieb werden mit den Mitarbeitern jährliche Zielvereinbarungen im Bereich Umsatzsteigerung, Neukundengewinnung, Erschließung neuer Märkte und Produktverbesserungen getroffen. Bei Erreichung der Unternehmensziele werden die vereinbarten Vergütungen ausgezahlt.

Individuelle besondere Leistungen oder individuelles außergewöhnliches Engagement werden belohnt durch einen Sonderurlaubstag oder durch eine Einmalzahlung.

Die Mitarbeiter haben die Möglichkeit, über unser Ideenforum Verbesserungsvorschläge einzureichen. Kommen diese zur erfolgreichen Umsetzung, erhalten sie dafür eine Prämie in Abhängigkeit von dem Nutzen für das Unternehmen. Die Verbesserungsvorschläge können sowohl zu Produkt-, als auch zu Prozessoptimierungen geäußert werden. In allen ESG-Bereichen können Vorschläge eingereicht werden.

Im Rahmen der Aktion „Mitarbeiter werben Mitarbeiter“ erhält jeder Mitarbeiter für eine erfolgreiche Vermittlung eines neuen Mitarbeiters nach dessen bestandener Probezeit eine großzügige Prämie in Höhe von 6.000,00 € netto.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

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

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

Die Geschäftsleitung unterliegt keiner besonderen Vergütungspolitik. Der Geschäftsführer sowie die Direktoren erhalten eine vertraglich vereinbarte Jahresvergütung. Abfindungsregelungen, Rückforderungen und weitere Prämien oder Leistungsvergütungen sind vertraulich. Aus Gründen des Wettbewerbes und des Schutzes persönlicher Angaben veröffentlichen wir hierzu keine Zahlen.

Geschäftsleitung und Mitarbeiter erhalten Altersversorgungsleistungen im Rahmen einer betrieblichen Altersversorgung mit einem zusätzlichen Arbeitgeber-Zuschuss von 20% auf den Eigenanteil. Allgemein werden auch keine Sondervergütungen an Mitarbeiter ausgezahlt, die im direkten Zusammenhang mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen stehen.

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

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

Dem Vergütungssystem der Bürkle GmbH liegt kein Tarifvertrag und keine Anlehnung an einen Tarifvertrag zugrunde. Es handelt sich um die individuelle Gestaltung eines passgenauen hauseigenen Vergütungssystems. Es basiert auf einer individuellen Anforderungs- und Kompetenzsystematik, welche maßgebliche Faktoren berücksichtigt. Daraus ergibt sich im Abgleich mit den derzeitigen Vergütungen sowie der Ermittlung eines Anpassungspfades eine betriebswirtschaftlich sinnvolle und die Mitarbeiter nachvollziehbare Entgeltstruktur.

Die Vorteile daraus überwiegen für uns, z.B.

- 100%ige Individualität
- Lösung der Zuordnungsproblematik durch ein System mit nahtlosen Übergängen
- hohe Gerechtigkeit über Stellen und Mitarbeiter in horizontaler wie vertikaler Hinsicht
- starke Effekte auf Mitarbeiterbindung nach innen und Arbeitgeberattraktivität nach außen
- Lösung des gesetzlichen Erfordernisses im Rahmen der Entgeltgleichheit und –transparenz

Die geforderten Informationen liegen intern vor. Aus Gründen der Vertraulichkeit verzichten wir an dieser Stelle auf weitere Angaben.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Im Rahmen unseres zertifizierten Qualitätsmanagementsystems führen wir schon seit Jahren Stakeholderanalysen durch. Durch die Implementierung des Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 und der Schaffung einer eigenen Nachhaltigkeitsabteilung wurde die Stakeholderanalyse im Bereich Nachhaltigkeit - Umwelt, Soziales und ethische Geschäftsführung - erweitert.

Wir haben folgende Stakeholder identifiziert (alphabetisch aufgelistet):

- Behörde
- Feuerwehr
- Finanzpartner / Banken

- Kunden
- Lieferanten / Dienstleister
- Mitarbeiter
- Nachbarn
- Nichtregierungsorganisationen (NGO`s)
- Speditionen
- Versicherungen

Wir stehen im kontinuierlichen Austausch mit unseren Stakeholdern. Dies kann schriftlich, telefonisch, persönlich auf Messen und bei Kunden-/Lieferantenbesuchen erfolgen sowie bei regelmäßig durchgeführten Lieferantenbesuchen. Wir nutzen diverse Nachhaltigkeitsplattformen zur Kommunikation von Umwelt- und Menschenrechtsbelangen und haben eine Beschwerdeplattform auf der Bürkle Homepage eingerichtet, die bei festgestellten Verstößen gegen Menschenrechte oder Umweltschutzvorschriften genutzt werden kann.

Intern wird kontinuierlich über die Unternehmensentwicklung via Informationsbildschirmen und Intranet informiert. Mindestens einmal jährlich informiert die Geschäftsführung die gesamte Belegschaft im Rahmen einer Betriebsversammlung über den aktuellen Entwicklungsstand des Unternehmens, legt aktuelle Kennzahlen offen, beantwortet Fragen, die im Vorfeld eingereicht werden können und tritt mit allen Mitarbeitern in Austausch und Diskussion.

In regelmäßigen (Team-)Besprechungen durch die Leiter der Abteilungen werden aktuelle Fragestellungen, besondere Vorkommnisse, Organisatorisches, Neuerungen und Änderungen, welche das Unternehmen und die definierten Unternehmensziele betreffen, erörtert.

Die interne und externe Kommunikation ist ein wichtiges Instrument zur Weiterentwicklung unseres Qualitäts- und Nachhaltigkeitsmanagements. Daraus resultierende bedeutende Erkenntnisse fließen in die Stakeholderanalyse und die Wesentlichkeitsanalyse ein, neue Bewertungen werden durchgeführt und neue Ziele werden definiert. Unsere Strategieüberlegungen werden somit dadurch beeinflusst.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;

ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Im Geschäftsjahr 2024 konnten wir folgende Themen und Anliegen unserer Stakeholder im Bereich Nachhaltigkeit verzeichnen:

Kunde

Nachfrage von nachhaltigen Produkten:

- Weiterentwicklung unserer nachhaltigen Produktlinie LaboPlast® Bio und SteriPlast® Bio und Forschung an weiteren nachhaltigen Produktlinien

Angabe zu Umweltauswirkung unserer Produkte:

- Kommunikation unseres Green Act Label-Scorings

Nachfrage EcoVadis Bewertung:

- Wiederholte Bewertung von EcoVadis und Veröffentlichung des Ergebnisses

Angaben zu Treibhausgasemissionen und Treibhausgasbilanzen:

- Einführung einer Nachhaltigkeits-Software, Berechnung und Veröffentlichung von Scope 1, 2 und 3

Angabe zu Klimaneutralität:

- Reduktion der Treibhausgasemissionen, Ausgleich der restlichen CO₂-Werte mittels Klimaschutzzertifikaten

Angabe zu Klimaschutzzielen und Reduktionszielen gemäß SBTi (Science Based

Targets initiative):

- Anschluss an die SBTi

Nachfrage Einhaltung Sorgfaltspflichten entlang der Lieferkette:

- Aktualisierung und Implementierung unseres Code of Conducts nach aktuellem rechtlichen Stand und Weiterleitung an unsere Lieferanten, Einführung Beschwerde-Plattform auf Homepage, Einführung einer Nachhaltigkeitssoftware und Lieferanten-Risikomanagement

Mitarbeiter

Engagement für Klimaschutz zeigen:

- Implementierung Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 in bestehendes Managementsystem
- Umweltziele inklusive Umweltprogramme und deren Fortschritt an Mitarbeiter kommunizieren
- Förderung von Ideen zum Umweltschutz

Die oben genannten Anliegen unserer Stakeholder sind auch für unser Unternehmen von Bedeutung und dementsprechend haben wir mit Umsetzungsprogrammen darauf reagiert. Die Reaktion unserer Stakeholder ist durchweg positiv.

Darüber hinaus haben wir uns dem UN Global Compact angeschlossen, um unserem nachhaltigen Engagement mehr Ausdruck zu verleihen und unserer nachhaltigen Verantwortung gerecht zu werden.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Die Firma Bürkle verfügt über eine eigene Forschungs- und Entwicklungsabteilung, deren Prozesse daran ausgelegt sind, die Nachhaltigkeit in der Entwicklung und Weiterentwicklung der Produkte kontinuierlich zu verbessern. Durch die Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Partnern und auch Forschungseinrichtungen arbeiten wir stetig an nachhaltigen Lösungen. Ein zentrales Ziel ist hierbei sowohl den Ressourcenverbrauch an unserem Standort als auch bei den Nutzern zu reduzieren. Hierzu zählt unter anderem der Einsatz von Kunststoffen aus nachwachsenden Rohstoffen, die Verbesserung der Energieeffizienz und die Förderung von Kreislaufwirtschaftskonzepten.

Im Rahmen unserer Umweltaspekteanalyse bewerten wir regelmäßig die Umwelt-Auswirkungen in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus. Hierbei werden von der Rohstoffgewinnung über Produktion und Nutzung bis hin zur Entsorgung oder Wiederverwertung Umweltauswirkungen erfasst. Unter Beachtung unsere Beeinflussbarkeit führen wir Analysen durch, um Potenziale zur Verbesserung zu identifizieren und daraus Umweltprogramme abzuleiten.

Zu den wichtigsten ökologischen Auswirkungen, die wir in unserem Unternehmen ermittelt haben, zählen insbesondere die Emissionen von Treibhausgasen. Diese Emissionen entstehen in verschiedenen Phasen unseres Produktionsprozesses, von der Rohstoffgewinnung über die Herstellung bis hin zur Nutzung und Entsorgung unserer Produkte. Durch die systematische Analyse unserer Treibhausgasemissionen können wir gezielt Maßnahmen entwickeln, um unsere Umweltbelastung zu reduzieren und nachhaltiger zu wirtschaften. Bei der Betrachtung der sozialen Auswirkungen unserer wesentlichen Produkte und Dienstleistungen stehen die Arbeitsbedingungen und die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter bei uns vor Ort und bei unseren Partnern entlang der Lieferkette im Fokus.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Die Bürkle GmbH tätigt keine Finanzanlagen, mit Ausnahme von Darlehen an Stakeholder. Daher erfolgt derzeit keine Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren.



KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Im Rahmen unserer Umweltaspektanalyse bewerten wir regelmäßig, welche Auswirkung unsere Geschäftstätigkeit auf die Umwelt hat. Hierbei werden Umweltauswirkungen wie Luftemissionen (CO₂-Ausstoß, Treibhausgasemissionen und Luftschadstoffe), Gewässer- und Bodenverschmutzung, Wasserknappheit, Lärm, Vibration, Energie- und Ressourcenverbrauch, Abfallaufkommen, Mikroplastik in Umwelt und Störung der Biodiversität betrachtet.

Diese Bewertung wird in allen Stufen unserer Wertschöpfungskette, d.h. von der Rohstoffgewinnung des Kunststoffgranulats bis hin zur Entsorgung unserer Produkte, durchgeführt. Bei der Beurteilung, inwiefern unsere Geschäftstätigkeit positiv oder negativ auf die Umwelt einwirkt, fließt auch der Grad unserer Beeinflussbarkeit mit ein.

Das Resultat unserer umfänglichen Analyse ist, dass "Energie" und "Abfallaufkommen" zu unseren wesentlichen Aspekten gehören. Auf Basis der Ergebnisse der Analyse haben wir Umweltprogramme mit definierten Zielen und Maßnahmen in unsere Geschäftsprozesse implementiert.

Energie

Wir nutzen an unserem Standort zwei Energiequellen - Strom und Heizöl. Der von uns genutzte Strom besteht zu 100 % aus Ökostrom. Zum einen erzeugen wir mit unserer PV-Anlage, die eine Fläche von 1000 m² einnimmt, Strom selbst. Diesen verbrauchen wir nahezu vollkommen selbst. Nur ein kleiner Teil des erzeugten Stroms, bedingt durch Maschinenstillzeiten an Feiertagen oder an Wochenenden, wird in das Netz eingespeist. Der zugekaufte Strom wird klimafreundlich durch Wasserkraft erzeugt. Der Heizölverbrauch ging in den letzten Jahren stark zurück, so dass wir an

unserem Standort im Geschäftsjahr lediglich ca. 55.000 kWh verbraucht haben. In Relation zum Stromverbrauch mit ca. 623.000 kWh, können wir die Aussage treffen, dass ca. 92 % unseres Energieverbrauchs aus erneuerbaren Energien stammt.

Abfallaufkommen

An unserem Standort fallen hauptsächlich ungefährliche Abfallarten wie Kunststoffabfälle, Metalle, Kartonage, Folien, Restmüll, Holz und datenschutzrelevantes Papier an. Gefährliche Abfälle machen mit 1,2 Tonnen (Geschäftsjahr 2024) im Vergleich zu den ungefährlichen Abfällen (44,9 Tonnen, 2024) einen geringen Anteil aus, sind aber aufgrund der negativen Umweltauswirkungen für uns ein bedeutender Umweltaspekt. Der Großteil unserer Abfälle wird recycelt. Unsere Umweltaspekteanalyse ergab, dass wir den Anteil der recycelbaren Abfälle weiter erhöhen wollen und darin eine ökologische und wirtschaftliche Chance sehen.

12. Ressourcenmanagement

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

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unsere Ressourceneffizienz systematisch zu steigern und Risiken für Ressourcen und Ökosysteme zu minimieren. Um dies zu erreichen, haben wir Umweltprogramme im Energiemanagement und im Abfallmanagement implementiert, die klare quantitative Zielsetzungen und Maßnahmenpläne enthalten. Dennoch bestehen bestimmte Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit ergeben und potenzielle negative Auswirkungen auf Ressourcen und Umwelt haben.

Energie

Aktuell decken wir an unserem Standort bereits 92 % unseres Energieverbrauchs durch erneuerbare Energien ab. Unser Ziel ist es, bis zum Jahr 2030 vollständig auf fossile Energieträger zu verzichten und den standortbezogenen Energiebedarf zu 100 % aus erneuerbaren Quellen zu decken.

Hierfür werden wir unser heizölbasiertes System bis 2029 vollständig durch effiziente Wärmepumpen ersetzen. Dies hätte, verglichen mit Geschäftsjahr 2024, eine CO₂-Einsparung von 17,43 Tonnen pro Jahr zur Folge. Damit wäre

Strom die einzige zugekaufte Energiequelle. Diesen beziehen wir bereits heute zu 100 % als Ökostrom, was wir auch in Zukunft sicherstellen wollen. In Zusammenarbeit mit SBTi (Science Based Targets initiative) haben wir wissenschaftsbasierte CO₂-Reduktionsziele definiert. Um diese Ziele bis 2030 zu erfüllen, werden wir unsere Firmenfahrzeuge nahezu vollständig auf Elektrofahrzeuge umstellen.

- Reduzierung Heizölverbrauch auf 0 Liter bis 2028 - das heizölbasierte System durch effiziente Wärmepumpen ersetzen bis 2029
- stetige Nutzung 100 % Ökostrom auch im Jahr 2025
- Reduzierung Benzinverbrauch und Dieselverbrauch der Firmenfahrzeuge auf unter 10 T Co₂ pro Jahr bis 2030 - Fahrzeugflotte nahezu vollständig auf Elektrofahrzeuge umstellen bis 2029
- Reduktion Scope 1 Treibhausgasemissionen auf mindestens 16,18 T Co₂ bis 2030
- stetiger marktbasierter Scope 2 Wert von 0,0 T Co₂ bis 2030

Abfallaufkommen

An unserem Standort entstehen aufgrund des geringen Einsatzes von Gefahrstoffen nur in begrenztem Umfang gefährliche Abfälle. Dennoch können unsachgemäße Lagerung oder Anwendung erhebliche Umweltschäden verursachen. Je nach Art und Menge eines freigesetzten Gefahrstoffs kann es zu erheblichen Belastungen von Boden, Wasser und Luft kommen. Daher legen wir großen Wert auf einen verantwortungsvollen und effizienten Umgang mit Gefahrstoffen und gefährlichen Abfällen. Der Einsatz solcher Stoffe soll nur erfolgen, wenn er zwingend erforderlich ist. Langfristig haben wir uns zum Ziel gesetzt, Gefahrstoffe durch weniger umweltbelastende Alternativen zu ersetzen und treiben die Substitution konsequent voran.

Im Bereich der ungefährlichen Abfälle sehen wir insbesondere bei recycelbaren Materialien ein großes Potenzial zur Verbesserung. Unser Umweltziel besteht darin, den Anteil recyclingfähiger Abfälle aus der Produktion gezielt zu erhöhen. Gleichzeitig streben wir an, die Menge an Abfällen, die lediglich zur Verwertung abgegeben werden, deutlich zu reduzieren. Auf diese Weise möchten wir einen nachhaltigeren Umgang mit unseren Ressourcen fördern und unseren ökologischen Fußabdruck verringern.

- Eliminierung der karzinogenen Gefahrstoffe um 50 % bis 2026
- Erhöhung Recyclinganteil der Kunststoffabfälle - Recyclingquote soll auf 40 % steigen bis 2027
- Reduzierung Restmüll auf unter 3 t pro Jahr bis 2026

Risiko - Abhängigkeit von fossilen Energieträgern

Obwohl wir bereits 92 % unseres Energieverbrauchs durch erneuerbare Energien decken, besteht weiterhin ein Risiko, falls die Versorgung mit erneuerbarem Strom beeinträchtigt wird oder die Umstellung auf vollständig

erneuerbare Energiequellen verzögert wird. Sollte die Umstellung auf effiziente Wärmepumpen verzögert werden, könnten erhöhte CO2-Emissionen und Ressourcenverbrauch entstehen.

Risiko – Lagerung und Umgang mit Gefahrstoffen

Trotz des geringen Einsatzes von Gefahrstoffen besteht das Risiko, dass unsachgemäße Lagerung oder Anwendung zu Umweltverschmutzungen führen können. Besonders bei der Lagerung und der Entsorgung gefährlicher Abfälle besteht die Gefahr von Boden-, Wasser- und Luftverschmutzung, die erhebliche ökologische Schäden verursachen können. Wir begegnen diesem Risiko durch strenge Kontrollen, Schulungen und dem Einsatz umweltverträglicher Alternativen.

Risiko – Abfallmanagement und Recycling

Obwohl wir den Anteil recycelbarer Materialien erhöhen und die Abfallmenge reduzieren wollen, besteht das Risiko, dass nicht alle Abfälle effizient recycelt werden können oder dass Recyclingprozesse nicht vollständig umweltverträglich sind. Unzureichende Recyclingprozesse könnten zu Ressourcenverschwendung und Umweltbelastungen führen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

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

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

KPI Einsatzstoffe:	Einheit	Jahr 2024
Gesamtgewicht für Herstellung und Verpackung verwendete nicht erneuerbare Materialien	T	566,45
Gesamtgewicht für Herstellung und Verpackung verwendete erneuerbare Materialien	T	43,60

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

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

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

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

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

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

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

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

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

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

KPI Kraftstoffverbrauch:	Einheit	Jahr 2024
Gesamtverbrauch Kraftstoff aus nicht erneuerbaren Quellen	MJ	191.974,6
Gesamtverbrauch Kraftstoff aus erneuerbaren Quellen	MJ	111.852
Verbrauch Benzin	l	2551
Verbrauch Diesel	l	3187
Verbrauch Strom E-Fahrzeuge	kWh	31.070

Die Umrechnung von Liter in Joule erfolgte wie folgt:

Benzin:

Dichte = 0,749 kg/Liter
spezifischer Heizwert = 41,7 MJ/kg
 $2551 \text{ l} = 2551 * 0,749 \text{ kg/Liter} = 1.910,7 \text{ kg}$
 $1.910,7 \text{ kg} * 41,7 \text{ MJ/kg} = 79.676,2 \text{ MJ}$

Diesel:
Dichte = 0,835 kg/Liter
spezifischer Heizwert = 42,2 MJ/kg
 $3187 \text{ l} = 3187 * 0,835 \text{ kg/Liter} = 2.661,1 \text{ kg}$
 $2.661,1 \text{ kg} * 42,2 \text{ MJ/kg} = 112.298,4 \text{ MJ}$

Die Umrechnung von kWh in Joule erfolgte wie folgt:
1 kWh = 3,6 MJ

KPI Energieverbrauch:	Einheit	Jahr 2024
Gesamtverbrauch Energie	MJ	2.440.267
Gesamtverbrauch Energie	kWh	677.852
Gesamtverbrauch Strom	kWh	622.942
Gesamtverbrauch Heizöl (Heizenergieverbrauch)	kWh	54.910
selbst erzeugter regenerativer Strom	kWh	120.993
verkaufter Strom	kWh	10.825

Die genutzten Energiearten am Standort setzen sich aus Strom (100 % Ökostrom) und Heizöl zusammen. Dampf wird am Standort der Firma Bürkle als Energieträger nicht genutzt.

Zudem nutzen wir einen Tiefbrunnen an unserem Standort. Über den Wärmetauscher wird unser Kühlwasser für die Anlagen auf konstante 20°C gehalten. Im Winter wird das Wasser aus dem Tiefbrunnen für die Wärmepumpen Produktion verwendet und im Sommer kühlen wir mit dem Tiefenbrunnenwasser den Boden über die Fußbodenheizung.

Die Bürkle GmbH betreibt eine PV-Anlage mit über 1000 m² Solarmodulen. Der selbst erzeugte regenerative Strom wird zum größten Teil selbst genutzt. Der restliche Strom, der bedingt durch Nichtproduktion (Standzeiten Wochenende und Feiertage) nicht genutzt werden kann, wird eingespeist und verkauft.

Andere Arten von Energie werden am Standort nicht verkauft oder produziert.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Bei der Festlegung unserer Umweltziele wollen wir einen stärkeren Wandel zu emissionsarmen Energieträgern, weg von fossilen Energieträgern, erreichen. Dies bedeutet, dass wir unseren Heizölverbrauch minimieren - bis 2030 sogar ganz reduzieren wollen. Bis 2029 werden wir das heizölbasierte System durch effiziente Wärmepumpen ersetzen und somit das Ziel erreichen.

In untenstehender Tabelle wird unser bisheriger Erfolg messbar. Wir konnten unseren Energieverbrauch auf das Heizöl bezogen von 2021 auf 2024 um 56 % verringern. Dies hängt mit der Anlagenmodernisierung und der zusammenhängenden Effizienzsteigerung der Heizung, durchgeführten energetischen Gebäudesanierungen (u.a. Austausch Fensterdichtungen) und der im Verwaltungsgebäude modernisierten Heizmethode mittels Wärmepumpensystem zusammen.

KPI Energieverbrauch:	Einheit	2021	2022	2023	2024	Ziel 2029
Verbrauch Heizöl am Standort	kwh	124.150	92.240	69.850	54.910	0

Als Basisjahr wurde das Jahr 2021 gewählt, da ab dort Maßnahmen zur Reduzierung des Ölverbrauchs getroffen wurden und Kennzählerhebungen vorgenommen wurden.

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

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

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

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

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

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

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

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

Bei der Bürkle GmbH wird Wasser in haushaltsüblichen Mengen verbraucht.
Wasserentnahme mit Wasserstress ist an unserem Standort nicht zutreffend.
Wir beziehen Wasser von der Gemeinde, das zu 100% aus Süßwasser besteht.

KPI Wasserverbrauch:	Einheit	Jahr 2024
Wasserverbrauch gesamt ("Wasser von Dritten")	ML	0,453

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

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

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

Bei der Bürke GmbH werden Produkte aus Kunststoff und Metall produziert und verpackt. Der größte Teil des Abfalls stammt aus diesen Bereichen (vgl. Aufschlüsselung Abfall).

KPI Abfall:	Einheit	Jahr 2024
Abfall gesamt (nicht gefährliche Abfälle)	T	44,90

Aufschlüsselung des gesamten Abfalls:

KPI Abfall:	Einheit	Jahr 2024
Metalle	T	6,41
Kunststoffabfälle	T	14,06
Folien	T	4,55
Kartonage	T	13,23
Holz	T	2,66
Restmüll	T	3,55
datenschutzrelevantes Papier	T	0,43

KPI Abfall:	Einheit	Jahr 2024
gefährlicher Abfall	T	1,20

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Für die Ermittlung und Bewertung unserer Treibhausgasemissionen orientieren wir uns an den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocols (GHG), dem internationale anerkannten Standard zur Bilanzierung von Treibhausgasemissionen. Die Einteilung der Emissionen erfolgt entsprechend der drei Scopes (Scope 1, 2 und 3).

Wir sind der Science Based Target Initiative (SBTi) beigetreten und verfolgen unsere Reduktionsziele auf wissenschaftlicher Grundlage. Basierend auf den von uns festgelegten Basis- und Zieljahren (2023 und 2030) haben wir uns eine Reduktionsrate von 42 % gesetzt.

Konkret bedeutet das, dass wir unseren Scope 1-Wert bis 2030 von 38,52 T CO₂ auf 16,18 T CO₂ und unseren standortbezogenen Scope 2-Wert von 142,25 T CO₂ auf 59,75 T CO₂ senken möchten (siehe folgende Tabelle).

Übersicht Scopes und Zielsetzung:

KPI Scope:	Einheit	Basisjahr 2023	Jahr 2024	Ziel 2030
Scope 1 - direkte Treibhausgasemissionen	T CO ₂	38,52	36,49	16,18
Scope 2 - marktbasierte Treibhausgasemissionen	T CO ₂	0,00	0,00	0,00
Scope 2 - standortbezogene Treibhausgasemissionen	T CO ₂	142,25	168,74	59,75
Scope 3 - vor- und nachgelagerte Treibhausgasemissionen	T CO ₂	2413,48	2332,35	-

Im Einklang mit den Empfehlungen der Science Based Target Initiative (SBTi) orientieren wir uns an den standardisierten SBTi-Prozess für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), d.h. wir fokussieren uns zunächst auf die direkten und indirekten Emissionen, die wir aktiv steuern können – Scope 1 und 2. Eine Auseinandersetzung mit Scope 3-Emissionen behalten wir optional im Blick.

SCOPE 1

Bei der Firma Bürkle entstehen Scope 1-Emissionen durch den Verbrauch von

Heizöl, Kraftstoffeinsatz in den Firmenfahrzeugen sowie durch die verwendeten Kühlmittel in den Klimageräten (siehe Tabelle unten).

KPI Scope 1:	Einheit	Basisjahr 2023	Jahr 2024	Ziel 2030
feste Verbrennung - stationäre Anlagen				
Verbrauch Heizöl	T Co ₂	20,92	17,43	0,00
mobile Verbrennung - Firmenfahrzeuge				
Firmenfahrzeuge gesamt	T Co ₂	12,41	14,46	< 10
davon Verbrauch Benzin	T Co ₂	1,95	5,98	
davon Verbrauch Diesel	T Co ₂	10,46	8,47	
flüchtige Emissionen				
Kühlmittel	T Co ₂	5,19	4,60	

Der Verbrauch von Heizöl stellt derzeit den größten Anteil an unseren Scope 1-Emissionen dar. Um diesem Umstand entgegenzuwirken, haben wir uns das Ziel gesetzt, den Heizölverbrauch bis spätestens 2030 vollständig auf null zu reduzieren. Dies wollen wir erreichen, indem wir unser bestehendes, ölgebundenes Heizsystem durch moderne, energieeffiziente Wärmepumpentechnologie ersetzen. Damit senken wir unsere direkten CO₂-Emissionen erheblich und machen einen wichtigen Schritt hin zu einer klimafreundlicheren Wärmeversorgung.

Auch im Bereich unserer Firmenfahrzeuge verfolgen wir das Ziel, schrittweise von fossilen Energieträgern Abstand zu nehmen und stattdessen auf erneuerbare Energiequellen zu setzen. Im Rahmen unserer Klimastrategie planen wir, den durch unsere Fahrzeugflotte verursachten CO₂-Ausstoß bis zum Jahr 2030 auf unter 10 Tonnen pro Jahr zu senken. Dieses Ziel wollen wir erreichen, indem wir unsere Flotte nahezu vollständig auf Elektrofahrzeuge umstellen. Durch den Umstieg auf Elektromobilität reduzieren wir den Verbrauch von Benzin und Diesel deutlich und leisten so einen wichtigen Beitrag zur Dekarbonisierung unseres Unternehmens.

Im Hinblick auf den Heizölverbrauch lassen sich bereits erste Erfolge unserer bisherigen Maßnahmen, wie Optimierung der Gebäudeisolierung und Effizienzsteigerung des Heizungssystems, nachweisen. Im Vergleich zum Basisjahr 2023 konnten wir den Verbrauch von Heizöl – und damit auch die daraus resultierenden Treibhausgasemissionen – um rund 17 % senken. Dennoch wird es zur Erreichung einer Emissionsrate von null erforderlich sein, das heizölbasierte System vollständig außer Betrieb zu nehmen.

Bezüglich der CO₂-Emissionen unserer Firmenfahrzeuge lässt sich seit dem Jahr 2023 noch keine messbare Reduktion feststellen, da die konkrete Zielsetzung zur Elektrifizierung der Fahrzeugflotte erst Ende 2024 formuliert und beschlossen wurde.

SCOPE 2

Im Bereich der marktbasierten Scope 2-Emissionen verzeichnen wir aktuell einen Emissionswert von null. Dies liegt daran, dass wir unseren gesamten zugekauften Strom bereits vollständig durch zertifizierten Ökostrom abdecken. Dieses emissionsfreie Niveau wollen wir auch künftig beibehalten – mit dem klaren Ziel, bis 2030 und darüber hinaus weiterhin ausschließlich Strom aus erneuerbaren Quellen zu beziehen.

Bezüglich des standortbasierten Scope 2-Wertes haben wir einen höheren Wert, da die Berechnung auf dem durchschnittlichen Strommix des Landes, in diesem Fall Deutschland, beruht und nicht berücksichtigt, dass wir Strom aus 100 % Wasserkraft beziehen.

Um die Menge des zugekauften Stroms zu verringern, und somit auch den standortbasierten Scope 2-Wert im positiven Sinne zu beeinflussen, erzeugen wir Strom mittels einer Photovoltaikanlage selbst.

Dieser Eigenstrom wird nahezu vollständig verbraucht – nur ein geringer Anteil wird an Wochenenden und Feiertagen, bedingt durch Produktionspausen, ins Netz eingespeist.

Zudem haben wir in den vergangenen Jahren verschiedene Maßnahmen zur Reduzierung des Stromverbrauchs umgesetzt. So wurden sämtliche Leuchtmittel auf energieeffiziente LED-Technik umgestellt und die Beleuchtung im Lager mit einer bedarfsgerechten Steuerung über Bewegungsmelder ausgestattet.

Auch die durchgeführten Gebäudesanierungen, wie beispielsweise Fenster- und Türenaustausch inklusive Dichtungen, wirken sich positiv auf die Wärmedämmung des Gebäudes aus, was sich wiederum in dem Stromverbrauch der genutzten Klimaanlage, die sowohl zum Kühlen als auch zum Heizen genutzt werden, positiv widerspiegelt.

Trotz dieser Fortschritte ist durch das geplante Abschalten unserer Ölheizung ein Anstieg des Stromverbrauchs zu erwarten. Gleichzeitig wird der Anteil erneuerbarer Energien, der im Geschäftsjahr 2024 bereits bei rund 92 % lag, durch diese Maßnahmen weiter steigen, was wir als wichtigen Schritt in Richtung Nachhaltigkeit werten. Um dennoch unser Ziel zu erreichen, den Scope 2-Wert bis 2030 um 42 % zu senken, sind weitere gezielte Maßnahmen erforderlich, die aktuell geplant werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

KPI Scope 1:	Einheit	Basisjahr 2023	Jahr 2024
Scope 1 - direkte Treibhausgasemissionen	T CO ₂	38,52	36,49

Die genauere Aufschlüsselung der Scope 1 Emissionen ist im Kapitel "13. Klimarelevante Emissionen" zu sehen.

Unser Treibhausgasinventar enthält, wie im Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) gefordert, alle sieben Treibhausgase: Kohlendioxid (CO₂), Methan

(CH₄), Distickstoffoxid (N₂O), Fluorkohlenwasserstoffe (HFC), Perfluorkohlenwasserstoffe (PFC), Schwefelhexafluorid (SF₆) und Stickstofftrifluorid (NF₃).

Biogene Treibhausgasemissionen sind bei uns nicht zutreffend.

Als Basisjahr wurde das Jahr 2023 gewählt, da ab diesem Zeitpunkt die Berechnung unserer Scope-Werte mittels einer im Unternehmen implementierten Nachhaltigkeitssoftware erfolgt.

Bis zum aktuellen Zeitpunkt waren keine Neuberechnungen der Basisjahr-Emissionen erforderlich, da keine signifikanten Veränderungen im Kontext der Emissionen aufgetreten sind, die eine Anpassung der ursprünglichen Werte notwendig gemacht hätten. Die zugrunde liegenden Daten und Annahmen sind stabil geblieben, sodass die Vergleichbarkeit und Validität der ursprünglichen Berechnungen weiterhin gewährleistet sind.

Bei der Erfassung der Treibhausgas-Emissionen im Rahmen der Scope-Berechnungen setzen wir eine Nachhaltigkeits-Software ein, um eine genaue und effiziente Datenerfassung sicherzustellen. Hierbei halten wir uns an anerkannten internationalen Standards und Methodiken, um eine hohe Genauigkeit und Vergleichbarkeit sicherzustellen. Dabei verwenden wir die Prinzipien des Greenhouse Gas Protocols (GHG Protocol), das als führender Standard für die Emissionsbilanzierung gilt.

Die jährliche CCF Berechnung erfolgt durch: Addition aller Emissionen des Unternehmens (Emission [kgCO₂e] = Aktivität [unit] *

Emissionsfaktor [kgCO₂e/unit]

Unsere Annahmen basieren auf aktuellen, wissenschaftlich fundierten Daten, wobei wir verschiedene integrierte Emissionsfaktoren-Datenbanken nutzen. Dazu gehören EXIOBASE, das ausgabebasierte Emissionsfaktoren nach Warengruppe auf globaler und sektorübergreifender Ebene bereitstellt, die European Environment Agency (EEA) mit spezifischen EFs für Strom, der Global Logistics Emissions Council (GLEC) für Emissionen im Güterverkehr und in der Logistik sowie die Emissionsfaktoren der britischen Regierung (BEIS/DEFRA). Diese Annahmen werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf aktualisiert, um die Genauigkeit und Aktualität unserer Berechnungen sicherzustellen.

Als Grundlage für die Festlegung der Organisationsgrenzen bei der Konsolidierung haben wir den Ansatz der „operativen Kontrolle“ gewählt. Die Entscheidung für diesen Konsolidierungsansatz basiert auf dem Ziel, eine möglichst umfassende und realistische Darstellung der gesamten Organisation im Hinblick auf die Umwelt- und Nachhaltigkeitsleistungen zu gewährleisten. Dieser Ansatz ermöglicht es uns, alle Einheiten zu berücksichtigen, bei denen wir die Kontrolle über die betrieblichen Abläufe haben, um so eine transparente und konsistente Berichterstattung sicherzustellen.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

KPI Scope 2:	Einheit	Basisjahr 2023	Jahr 2024
Scope 2 - marktbezogene Treibhausgasemissionen	T Co ₂	0,00	0,00
Scope 2- standortbezogene Treibhausgasemissionen	T Co ₂	142,25	168,74

KPI Scope 2 - marktbezogen:	Einheit	Basisjahr 2023	Jahr 2024
Verbrauch Strom Gebäude	T Co ₂	0,00	0,00
Verbrauch Strom E-Fahrzeuge	T Co ₂	0,00	0,00

KPI Scope 2 - standortbezogen:	Einheit	Basisjahr 2023	Jahr 2024
Stromlieferung aus dem Netz	T CO ₂	142,25	168,74

Für Informationen zu den bei der Berechnung einbezogenen Gase, Begründung zur Wahl des Basisjahrs, Quelle der Emissionsfaktoren, Konsolidierungsansatz, verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und verwendete Rechenprogramme, siehe Angaben unter "Leistungsindikator GRI SRS-305-1".

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

KPI Scope 3:	Einheit	Basisjahr 2023	Jahr 2024
gesamte Scope 3 - vor- und nachgelagerte Treibhausgasemissionen	T Co ₂	2413,48	2332,35
Scope 3 - vorgelagerte Treibhausgasemissionen	T Co ₂	2183,82	1935,95
Scope 3 - nachgelagerte Treibhausgasemissionen	T Co ₂	229,66	396,40

KPI Scope 3 - vorgelagert:	Einheit	Basisjahr 2023	Jahr 2024
gekaufte Waren und Dienstleistungen	T Co ₂	1649,17	1486,94
gekaufte Investitionsgüter	T Co ₂	375,94	338,34
Pendeln und Telearbeit der Mitarbeiter	T Co ₂	58,95	40,61
vorgelagerte Transporte und andere Logistikvorgänge	T Co ₂	37,02	7,90
Brennstoff und Energieaktivitäten	T Co ₂	33,09	38,61
Geschäftsreisen	T Co ₂	28,63	23,21
Betriebsabfälle	T Co ₂	1,02	0,34

KPI Scope 3 - nachgelagert:	Einheit	Basisjahr 2023	Jahr 2024
Transport und andere Logistikvorgänge der verkauften Produkte	T Co ₂	225,85	394,40
Entsorgung verkaufte Produkte	T Co ₂	2,39	0,78
Nutzung verkaufter Produkte	T Co ₂	1,42	1,22

Für Informationen zu den bei der Berechnung einbezogenen Gase, Begründung zur Wahl des Basisjahrs, Quelle der Emissionsfaktoren, Konsolidierungsansatz, verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und verwendete Rechenprogramme, siehe Angaben unter "Leistungsindikator GRI SRS-305-1".

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

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

Ausgehend vom Basisjahr 2023 können bezogen auf das Geschäftsjahr 2024 in den Scope-Kategorien folgende Senkungen bzw. Erhöhungen verzeichnet werden:

KPI Scope:	Einheit	Basisjahr 2023	Jahr 2024	Differenz 2023 - 2024
Scope 1 - direkte Treibhausgasemissionen	T CO ₂	38,52	36,49	- 2,03
Scope 2 - marktbezogene Treibhausgasemissionen	T CO ₂	0,00	0,00	- 0,00
Scope 2- standortbezogene Treibhausgasemissionen	T CO ₂	142,25	168,74	+ 26,49
gesamte Scope 3 - vor- und nachgelagerte Treibhausgasemissionen	T CO ₂	2413,48	2332,35	- 81,13

Für Informationen zu den bei der Berechnung einbezogenen Gase, Begründung zur Wahl des Basisjahrs, Quelle der Emissionsfaktoren, Konsolidierungsansatz, verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und verwendete Rechenprogramme, siehe Angaben unter "Leistungsindikator GRI SRS-305-1".

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Die Bürkle GmbH ist ein in Deutschland ansässiges Unternehmen und hält die deutschen gesetzlichen Bestimmungen zu Arbeitnehmerrechten ein. Die wichtigsten sind u.a.:

- das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- das Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)
- das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- das Mindestlohngesetz (MiLoG)
- das Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
- das Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)
- Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)
- Unfallverhütungsvorschriften (UVV)

Die kontinuierliche Überwachung der Arbeitnehmerrechte erfolgt durch die HR-Abteilung. Die verantwortlichen Personen besuchen regelmäßig entsprechende Seminare, um ihre Aufgabe verantwortungsbewusst wahrnehmen zu können. Mittels eines implementierten Rechtskatasters werden Gesetzesänderungen rechtzeitig geprüft und, falls notwendig, in die Geschäftsprozesse implementiert. Notwendige Maßnahmen zur Einhaltung der Rechte von Arbeitnehmenden werden vom Personalmanagement geplant und in Absprache mit der Geschäftsführung umgesetzt. Für das Jahr 2025 ist die Einführung eines Personalmanagement-Tools zur Verbesserung der Organisation und Struktur - auch im Hinblick auf die regelmäßige Informationsweitergabe von diversen Personalthemen - geplant.

Neben den deutschen Gesetzen hält die Bürkle im Rahmen der Sorgfaltspflichten entlang der Lieferkette, die Werte und Grundsätze der Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (Internal Labour Organization, ILO) und des Global Compact der Vereinten Nationen ein.

Entlohnung Die Arbeitsnormen hinsichtlich der Vergütung, wie auch hinsichtlich des Vergütungsniveaus werden gemäß dem deutschen geltenden Gesetz eingehalten. Faire Entlohnung erfolgt ebenso im Einklang mit den ILO-Konventionen 26 und 131 sowie Art. 7 UN-Sozialpaket.

Arbeitszeit

Die Arbeitsnormen hinsichtlich der Arbeitszeit, wie auch hinsichtlich der höchst zulässigen Arbeitszeit werden gemäß dem deutschen geltenden Gesetz eingehalten. Dies geschieht bei Bürkle im Einklang mit den ILO-Konventionen 1 und 14.

Gesundheit und Arbeitsschutz

Die Unternehmensführung der Bürkle GmbH hält sich grundsätzlich an die in Deutschland geltenden einschlägigen Gesetze und Verordnungen. Zur Wahrung von Gesundheit und Arbeitssicherheit, insbesondere Gewährleistung eines sicheren und gesundheitsfördernden Arbeitsumfeldes, um Unfälle, Verletzungen, Gesundheitsschäden und übermäßige körperliche und geistige Ermüdung zu vermeiden, handelt die Bürkle ebenso im Einklang mit den ILO-Konventionen 155, 164 und 187.

Diskriminierungsverbot

Die diskriminierungsfreie Behandlung soll im Einklang mit den ILO-Konventionen 110, 111, 159 sowie Art. 2 Abs. 2 und Art. 3 UN-Sozialpaket und dem sechsten Prinzip des Global Compact stehen.

Vereinigungsfreiheit und Recht zu Kollektiv-Verhandlungen und Meinungsfreiheit

Die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektiv-Verhandlungen soll im Einklang mit den ILO-Konventionen 87, 98, 135 und 154 sowie der ILO-Empfehlung 143 gewahrt werden.

Aktuell können wir keine wesentlichen Risiken für den Geschäftsbetrieb erkennen, die negative Auswirkungen auf die Rechte unserer Mitarbeiter haben könnten. Ebenso sind keine wesentlichen Risiken durch die Arbeitnehmerrechte auf den Unternehmenserfolg bekannt. Die Mitarbeiter werden aktiv in die Gestaltung des Geschäftsbetriebes einbezogen. Bei wichtigen Änderungen werden alle Mitarbeiter über unsere internen Kommunikationswege (E-Mail, Intranet, Informationsbildschirme, Infobrief, Betriebsversammlungen) informiert. Diese Partizipation erfolgt unter anderem durch eine generell offene Unternehmenskommunikation und regelmäßigen Personalgesprächen, welche die Involvierung der Mitarbeitenden positiv fördert. Wir leben eine aktive und offene Fehlerkultur. So können unsere Mitarbeiterinnen beispielsweise auf dem „kurzen Dienstweg“, über die Kultur der „offenen Tür“ bzw. über unser Ideenforum eigene Ideen zur Unternehmens- und Prozessgestaltung einbringen. Äußerungen zu kritischen Themen oder auch konstruktive Kritik, kann jeder Mitarbeitende, auch anonym, an die HR-Abteilung oder an eine Vertrauensperson oder über die Meldestelle im Rahmen des

Hinweisgeberschutzgesetzes weiterleiten. Diese leitet unter Einhaltung der Anonymität der Person, die entsprechenden Äußerungen an die Geschäftsführung weiter. Dieser Austausch betrifft alle Bereiche des Unternehmens, einschließlich des Nachhaltigkeitsmanagement.

Zielsetzungen, Strategien und Maßnahmen zur Einhaltung der Arbeitnehmerrechte Welche konkreten Ziele bei der Firma Bürkle im Bereich Arbeitnehmerrechte definiert wurden, sowie die festgelegten Strategien und Maßnahmen, werden in "15. Chancengerechtigkeit" genauer erläutert.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Die Vielfalt und Chancengerechtigkeit aller Mitarbeiter sind für uns aus einem christlich geprägten Menschenbild heraus ein obligatorischer Grundgedanke, den wir in unserem täglichen Tun umsetzen. Als mittelständischer, familienfreundlich geführter Ausbildungsbetrieb sind wir davon überzeugt, dass Vielfalt genau das ist, was unsere Einzigartigkeit ausmacht und unseren Wettbewerbsvorteil stärkt. Vielfalt bietet die Chance für Innovation, Weiterentwicklung unserer Unternehmenskultur und nachhaltiges Wachstum.

Chancengerechtigkeit und Vielfalt

Bereits im Rahmen unseres Bewerbermanagements ist es unser Ziel, die Chancengerechtigkeit sicherzustellen. Die Kriterien für die Auswahl neuer Mitarbeiter sind unabhängig von der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religions- und / oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und / oder der sexuellen Identität. Da wir grundsätzlich alle Menschen und auch ihre Privatsphäre respektieren, haben wir derzeit keine strategischen Ziele in Bezug auf die Diversität innerhalb des Unternehmens definiert.

Auch bei der Erwerbstätigkeit wird Diskriminierung nicht toleriert. Wir bieten allen unseren Mitarbeitern die gleichen Beschäftigungschancen. Eine Ungleichbehandlung oder Belästigung aufgrund des Geschlechts, Alters, sozialer, ethnischer oder nationaler Herkunft, Hautfarbe, körperlicher oder geistiger Behinderung, Gesundheitsstatus, Religion, Weltanschauung,

politischer Überzeugung, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung ist verboten. Die Persönlichkeitsrechte, persönliche Würde und Privatsphäre jedes Einzelnen wird geschützt und respektiert.

Unser formuliertes Diskriminierungsverbot ist Bestandteil der innerbetrieblichen Regelungen und als Anlage zum Arbeitsvertrag für alle Mitarbeiter bindend. Sollten Verstöße festgestellt werden, besteht die Möglichkeit dies zu melden. Hierfür kann unser innerbetriebliches Hinweisgebersystem oder das Beschwerdemanagement auf unserer Homepage genutzt werden. Bisher konnten wir keine Vorfälle zu Diskriminierung verzeichnen und wollen auch weiterhin eine 0%-Quote erzielen (s. Tabelle unten). Bei Verstößen gegen unser Diskriminierungsverbot, folgen arbeitsrechtliche Konsequenzen. Ermahnungen, Abmahnungen, Versetzungen und im schlimmsten Fall können auch Kündigungen die Folge sein. Über diesen Prozess sind alle Mitarbeiter unterrichtet.

KPI Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion	Einheit	2024	Ziel 2025
gemeldete Vorfälle zu Diskriminierung	Anzahl	0	0

Gesundheit und Arbeitsschutz

Zur Wahrung der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter existiert bei der Firma Bürkle ein integriertes Managementsystem, das Strategien verfolgt und folgende Maßnahmen getroffen hat: Aufbau und Anwendung angemessener Arbeitssicherheitssysteme zur Identifizierung und Vermeidung potenzieller Gesundheits- und Sicherheitsgefährdungen im Unternehmen wie beispielsweise durch Arbeitsplatzbegehungen, Gefährdungsbeurteilungen und Sitzungen des Arbeitssicherheitsausschusses. Darüber hinaus werden arbeitsmedizinische Untersuchungen und Impfungen von berufsbedingten Infektionskrankheiten kostenlos angeboten und durchgeführt und regelmäßige Schulungen zum Gesundheits- und Arbeitsschutz durchgeführt.

Im Bereich Gesundheit und Arbeitsschutz verfolgen wir das Ziel, eine 100 %-Quote bezüglich der durchgeführten Sicherheitsschulungen. Dieses Ziel wurde 2024 erreicht und ist auch für die darauffolgenden Jahre geplant.

KPI Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter:	Einheit	2024	Ziel 2025
Quote Mitarbeiter mit aktueller Sicherheitsschulung	%	100	100

Mitbestimmung

Mitarbeiter haben die Möglichkeit sich aktiv zu beteiligen. Über unser Ideenforum können Produktideen, Prozessoptimierungen oder Verbesserungsvorschläge aller Art eingereicht werden. Umgesetzte Ideen werden mit einer Prämie belohnt. Die Höhe der Prämie wird anhand verschiedener Merkmale berechnet: z.B. welche Einsparungen durch die Umsetzung der Idee erzielt werden können (Kosten, Arbeitszeit, Material), inwiefern die Arbeit erleichtert wird und ob eine Qualitätsverbesserung erzielt wird oder ein Nachhaltigkeitsaspekt verbessert wird (Umweltschutz, soziale oder ethische Belange).

Wir verfolgen seit Jahren die Kennzahl der eingereichten Verbesserungsvorschläge und motivieren unsere Mitarbeiter über unsere Infobildschirme, haben uns aber in diesem Kriterium kein konkretes Ziel gesetzt.

KPI Mitbestimmung:	Einheit	2024	Ziel 2025
Verbesserungsvorschläge und Produktideen	Anzahl	4	-

Integration von Menschen mit Behinderung

Wir beschäftigen Mitarbeiter mit einer anerkannten Schwerbehinderung und lernen kontinuierlich aus dem gemeinsamen Wirken. Dies ermutigt uns, die wertvollen Erfahrungen zu nutzen und die weitere Arbeit an einer Kultur der Integration und Inklusion fortzusetzen. Zudem unterstützen wir Menschen mit geistiger und körperlicher Behinderung in unserer Region, indem wir eine Werkstatt einer sozialen Einrichtung in unserer unmittelbaren Nähe mit einfachen Montagearbeiten beauftragt haben.

Mit dem steten Blick auf die Kennzahl der Schwerbehindertenquote können wir hiermit im Bedarfsfall einen Ausgleich schaffen.

KPI Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion	Einheit	2024	Ziel 2025
Quote Mitarbeiter mit Behinderung	%	4,17	5

Entlohnung

Die Bürkle GmbH ist nicht tarifgebunden. Es handelt sich um die individuelle Ausgestaltung eines passgenauen betrieblichen Entgeltsystems. Es basiert auf einer individuellen Anforderungs- und Kompetenzsystematik, die entscheidende

Faktoren berücksichtigt. Die Wertephilosophie des Unternehmens sieht eine faire Vergütung bei gleicher Position und Qualifikation vor, unabhängig von Geschlecht oder ethnischer Herkunft. Daraus ergibt sich im Abgleich mit den aktuellen Vergütungen und der Festlegung eines Anpassungspfades eine betriebswirtschaftlich sinnvolle und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachvollziehbare Vergütungsstruktur.

Die Vergütungen werden jährlich in Absprache mit der Geschäftsführung und dem Personalmanagement anhand von festgelegten Kriterien überprüft und, sofern erforderlich, angepasst. Hierbei wird zudem auf ein gerechtes Gehaltsgefüge innerhalb der einzelnen Abteilungen geachtet.

Jeder Mitarbeiter hat nach bestandener Probezeit Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen und Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge. Dabei leistet Bürkle einen zusätzlichen Arbeitgeberzuschuss von 20% zum eigenen Anteil des Mitarbeiters. Weiterhin wird für jeden Mitarbeiter eine attraktive Zahn- und Krankenzusatzversicherung abgeschlossen. Bei stationären medizinischen Behandlungen besteht Anspruch auf Chefarztbehandlung und Einbettzimmer. Jedem Mitarbeiter steht nach bestandener Probezeit außerdem eine Kreditkarte zur Verfügung, die monatlich von Bürkle mit 50,00 € bestückt wird. Durch diese nicht sachbezogene Zuwendung kann jeder Mitarbeiter frei entscheiden, wofür das Geld Verwendung finden soll. Zu besonderen Betriebsjubiläen wird ein Gold-Geschenk überreicht. Die genannten Vergütungen gelten für alle Mitarbeitenden, unabhängig des Geschlechts, Alters, sozialer, ethnischer oder nationaler Herkunft, Hautfarbe, körperlicher oder geistiger Behinderung, Gesundheitsstatus, Religion, Weltanschauung, politischer Überzeugung, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung.

Arbeitszeit

Bürkle bietet seinen Mitarbeitenden flexible Arbeitszeitmodelle. Flexible Arbeitszeitmodelle sind ein wichtiges Instrument zur Reduzierung von Diskriminierung am Arbeitsplatz, da sie Vielfalt und Inklusion fördern. Es gibt Gleitzeitregelungen und Teilzeitmodelle. Darüber hinaus besteht im Bereich der Verwaltung die Möglichkeit des mobilen Arbeitens.

Im Gegensatz zu vielen anderen Unternehmen wird bei Bürkle regelmäßig im Einschichtbetrieb gearbeitet. Jeder Mitarbeiter kann seit 2023 über 35 Urlaubstage verfügen. Für besondere Leistungen werden Sonderurlaubstage gewährt. Außerdem gibt es Zeitgutschriften für Arztbesuche, die der Mitarbeiter nur während der Arbeitszeit wahrnehmen konnte, oder wenn er krankheitsbedingt später zur Arbeit kommt oder früher gehen muss.

Mehrarbeit ist grundsätzlich nicht erwünscht und wird nach Möglichkeit vermieden, um Überlastungen vorzubeugen. Sollten in Ausnahmesituationen dennoch Überstunden anfallen, werden diese zeitnah abgebaut oder in Ausnahmefällen auch ausbezahlt. Es ist die Philosophie von Bürkle, während der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit die volle Leistung von den Mitarbeitenden zu fordern, danach aber auch wieder die notwendigen Ruhe- und Erholungszeiten bzw. private Zeit zuzulassen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfordert vor allem Flexibilität. Wie im Abschnitt "Arbeitszeit" bereits geschildert, bietet Bürkle seinen Mitarbeitern flexible Arbeitszeiten, Sonderregelungen bezüglich Arztterminen, Homeoffice-Möglichkeiten, die Option zur Teilzeit-Arbeit und überdurchschnittlich viel Urlaub. Dieses Modell ermöglicht es den Mitarbeitern berufliche und private Verpflichtungen besser zu vereinbaren. Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen können so realisiert werden, ohne dabei berufliche Nachteile befürchten zu müssen.

Darüber hinaus legen wir bei Bürkle Wert darauf, ein Umfeld zu schaffen, in denen Mitarbeiter auch nach Geburt und Elternzeit wieder in den Beruf einsteigen und ihre Karriere fortführen können. Wünscht ein Mitarbeiter die vorzeitige Rückkehr aus der Elternzeit, bemühen wir uns darum, dies zu ermöglichen. Als familienfreundliches Unternehmen finanzieren wir Eltern bis zu 10 Tage (bei Alleinerziehenden bis zu 20 Tage) jährlich Ausfallzeiten für die Kinderbetreuung mit vollem Gehalt. Dieses Angebot besteht gleichermaßen für die Pflege von nahen Angehörigen.

Zudem haben unsere Mitarbeiter die Möglichkeit, ihre Hunde an ihren Arbeitsplatz mitzubringen. Dies erleichtert zum einen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und beeinflusst zum anderen das Betriebsklima positiv.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Die Bürkle GmbH ist sich der Risiken in Bezug auf den demografischen Wandel und des Fachkräftemangels bewusst. Das interne Ziel liegt dabei auf der Aufrechterhaltung des internen Knowhows und der Sicherung des wirtschaftlichen Erfolgs. Das Ziel ist es, durch die Findung und Bindung von Mitarbeitern ein gesundes Wachstum der Belegschaft zu gewährleisten, welches die demografischen Anforderungen abdeckt.

Qualifizierung & Mitarbeiterentwicklung Im Zuge eines Cultural Change mit externer Begleitung seit September 2023 werden insbesondere Führungskräfte gezielt für die zukünftigen Herausforderungen gerüstet. In Form von Gruppen- oder Einzelcoachings sollen sie ihre Führungskompetenzen weiter ausbauen und stärken. Dies soll gewährleisten, dass künftig Potenziale der Mitarbeiter erkannt und entsprechend gefördert werden, um so der Fluktuation frühzeitig entgegenzuwirken. Gleichmaßen erhalten alle Mitarbeiter die Möglichkeit, sich fort- und weiterzubilden. Im Rahmen von strukturierten Mitarbeiter-Jahresgesprächen, die ab dem 3. Quartal 2024 eingeführt wurden, können die Bedarfe und Wünsche jeweils im Dialog ermittelt werden. Alle betrieblichen Weiterbildungen, die vom Unternehmen angeordnet werden, werden vollständig vom Unternehmen bezahlt.

In den letzten Jahren haben wir bei der Kennzahl „Weiterbildungsdauer je Mitarbeiter“ eine kontinuierliche Steigerung beobachten können. Das bedeutet, dass unsere Mitarbeiter im Durchschnitt immer mehr Zeit in Weiterbildungsmaßnahmen investieren, was ein positiver Indikator für unsere Lernkultur und die Entwicklung unserer Belegschaft ist. Derzeit haben wir jedoch noch keine konkreten quantitativen Ziele oder einen festgelegten Zeithorizont für diese Kennzahl definiert. Wir sehen in diesem Bereich jedoch eine bedeutende Chance und wollen in Zukunft durch die Festlegung klarer Ziele die Weiterbildungsaktivitäten noch gezielter steuern und fördern. Auch im Bereich Digitalisierung wollen wir klare Ziele definieren, um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeiter die notwendigen digitalen Kompetenzen erwerben, um den Herausforderungen der digitalen Transformation begegnen zu können und die Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens zu sichern.

Um dem demografischen Wandel und dem damit verbundenen Ausscheiden langjähriger Mitarbeiter vorzubeugen, engagiert sich Bürkle stark in der Ausbildung eigener Fachkräfte. So kann bei uns die Ausbildung zum Industriekaufmann, zum Zerspanungsmechaniker sowie zum Kunststoff- und Kautschuktechnologen absolviert werden. Die Fachkraft für Lagerlogistik soll als weiterer Berufszweig hinzukommen. Innerhalb der Ausbildungen erhalten die jungen Kollegen Einblicke in alle Bereiche des Unternehmens und werden nach ihren persönlichen Interessen und Fähigkeiten gefördert. Zur Gewinnung von Auszubildenden werden (Schul-) Praktika und auch Ferienjobs angeboten. Außerdem finden Girls-/ Boys-Days statt, wir nehmen an Ausbildungsmessen in der Region teil und präsentieren uns den Schülern im Rahmen einer engen Kooperation mit den regionalen Schulen.

Ein zentrales, messbares Ziel unserer Personalstrategie im Hinblick auf den demografischen Wandel ist, dass die Quote der Auszubildenden mindestens 5 % beträgt. Im Geschäftsjahr 2024 konnten wir mit einer erreichten Quote von 8,33 % diese Zielmarke deutlich übertreffen. Dieser Erfolg zeigt, dass unsere Maßnahmen und Investitionen in die Ausbildung wirksam sind und sich positiv auf unsere Personalentwicklung auswirken.

KPI demografischer Wandel:	Einheit	2021	2022	2023	2024	Ziel 2025
Quote Auszubildende	%	3,08	4,41	5,41	8,33	> 5

Darüber hinaus wird die Thematik des geplanten Renteneintritts mit den betreffenden Mitarbeitern frühzeitig besprochen. Die bestehenden Stellen werden entsprechend analysiert und frühzeitig nachbesetzt oder die vorhandenen Aufgaben umverteilt. Bei einer Nachbesetzung wird darauf geachtet, dass eine überschneidende Zusammenarbeit von bestehenden Mitarbeitern und nachfolgenden Kollegen besteht, um eine reibungslose Einarbeitung zu ermöglichen. Weiterhin wurde damit begonnen, auf der mittleren Führungsebene eine Teamleiterstruktur einzuführen, wobei hier überwiegend junge Führungskräfte zum Zuge kommen. Diese Entwicklung wird 2025 fortgesetzt.

Innerhalb der Geschäftsleitung sind die Bereiche Verkauf & Marketing, Materialwirtschaft, Produktion und Nachhaltigkeit vertreten. Somit werden Führung und Verantwortung verstärkt, so dass sich auf dieser Ebene neue Strukturen entwickeln und etablieren können. Zudem besteht eine Definition von Führung, welche die Erwartungen des Unternehmens an seine Führungskräfte beinhaltet.

Es ist uns bewusst, dass trotz der bereits ergriffenen Maßnahmen Risiken der Beschäftigungsfähigkeit entstehen können. Die Auswertung der aktuellen Altersstruktur zeigt, dass 36,71 % aller Mitarbeiter und 33,33 % aller Führungskräfte über 50 Jahre sind. Diese Thematik wird kontinuierlich beobachtet und bei Bedarf werden weitere Maßnahmen definiert.

Personalplanung & Personalgewinnung Die Geschäftsführung entscheidet für jedes Geschäftsjahr über die kurz-, mittel- bzw. langfristige strategische Ausrichtung sowie die Ziele des Unternehmens. Die systematische Erhebung von Kennzahlen in Bezug auf die Belegschaft ermöglichen in Ergänzung eine Analyse des vorhandenen Personalbestands sowie die Ermittlung des Personalbedarfs. Aus diesen Parametern werden Handlungsbedarfe erkannt und entsprechende Maßnahmen definiert. Ergänzend hierzu werden die Instrumente interne Rekrutierung sowie Umschulungsmaßnahmen genutzt. Daraus wiederum wird die Personalplanung entwickelt, umgesetzt und überwacht. Gemäß des ermittelten Personalbedarfs wird für die zu besetzenden Stellen und Ausbildungsstellen auf vorhandene Stellenbeschreibungen zurückgegriffen bzw. im Falle einer neu geschaffenen Stelle zunächst jeweils eine detaillierte Beschreibung erstellt. Auf der Grundlage dieser Stellenbeschreibung erfolgt die Gestaltung einer Stellenanzeige sowie die Auswahl des Recruiting-Modells (Print, Social Media u.a.). Ziel dabei ist es, sich von Mitbewerbern abzusetzen und die Aufmerksamkeit von möglichst vielen

potenziellen Bewerbern zu gewinnen. Mit jeder Stellenausschreibung geht gleichzeitig eine Stärkung der Arbeitgebermarke einher. Eine positive Wirkung wird auch in anderer Richtung erreicht für die Stellenausschreibungen mit konkreten Maßnahmen zur Erhöhung des Bekanntheitsgrades des Unternehmens durch vielfältige Werbeaktionen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

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

a. Für alle Angestellten:

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

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

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

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

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

Im Geschäftsjahr 2024 mussten wir 3 meldepflichtige Unfälle verzeichnen.
 Hierbei handelte es sich um:

- Verletzung Hand durch Auseinanderbauen Werkzeug mit Folge Arbeitsausfall
- Wegeunfall mit Folge Arbeitsausfall
- Verletzung Bänder durch Stolpern mit Folge Arbeitsausfall

KPI arbeitsbedingte Verletzungen:	Einheit	2024
Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	Anzahl	0
Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	Rate	0
arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen)	Anzahl	0
arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen)	Rate	0
dokumentierbare arbeitsbedingte Verletzungen	Anzahl	3
dokumentierbare arbeitsbedingte Verletzungen ¹	Rate	43,02
gearbeitete Stunden	Anzahl	1795,23

¹Die Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen entspricht der Anzahl der gemeldeten Arbeitsunfälle je 1.000 Vollarbeiter.

Die Kennzahlen zu arbeitsbedingten Verletzungen oder arbeitsbedingten Erkrankungen bezüglich "Mitarbeiter, die keine Angestellte sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden", werden nicht erhoben, da dies nicht auf die Firma Bürkle zutrifft.

Im Geschäftsjahr 2024 traten keine arbeitsbedingten Erkrankungen auf.

KPI arbeitsbedingte Erkrankungen:	Einheit	2024
Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen	Anzahl	0
Rate Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen	%	0
dokumentierbare arbeitsbedingte Erkrankungen	Anzahl	0

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

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

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

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

Im Rahmen unseres implementierten Managementsystems haben wir Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in unsere Unternehmensprozesse integriert. Alle Mitarbeitenden haben Zugriff auf relevante Informationen, die ihre Arbeitssicherheit und ihre Gesundheit betreffen. Dies wird unter anderem durch unser Kommunikationsmedium „Sharepoint“ sichergestellt. Dort finden sich alle arbeitsrechtlich relevanten aushangpflichtigen Gesetze, eine Beauftragten Matrix mit einer schnellen Übersicht aller relevanten Beauftragten im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz, Betriebsanweisungen, Sicherheitsdatenblätter, Sitzungs- und Begehungsprotokolle des Arbeitssicherheitsausschuss (ASA), Arbeits- und Sicherheitsunterweisungen sowie alle weiteren wichtigen Informationen.

Zusätzlich werden in den Produktions- und Pausenräumen monatlich über unsere Infobildschirme aktuelle Themen kommuniziert, die den Arbeitsalltag bei Bürkle betreffen.

Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit, im Rahmen des KVP-Ansatzes über unser Ideenforum Verbesserungsvorschläge zu arbeits- und gesundheitsrelevanten Anliegen einzureichen und sich somit aktiv an der Weiterentwicklung des Managementsystems für Arbeitssicherheit zu beteiligen.

Quartalsweise finden Sitzungen und Begehungen des

Arbeitssicherheitsausschusses statt. Der Ausschuss setzt sich aus internen Arbeitssicherheitsbeauftragten, Vertretern der HR-Abteilung, Vertretern des Managementsystems und einer externen Fachkraft für Arbeitssicherheit zusammen. Bei Bedarf wird auch der Betriebsarzt hinzugezogen. Ziel des Ausschusses ist es, die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz kontinuierlich zu verbessern. Dabei stehen die Identifikation von Gefahrenquellen, die Analyse von Unfällen oder Beinahe-Unfällen, Maßnahmen zur Unfallverhütung, die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, Anliegen der Mitarbeitenden sowie Verbesserungspotenziale im Mittelpunkt. Während der Sitzungen werden auch Gespräche mit Mitarbeitenden geführt, um ihre Erfahrungen und Hinweise zum Arbeits- und Gesundheitsschutz zu sammeln. Die Ergebnisse werden in Berichten dokumentiert, und daraus abgeleitete Maßnahmen zur Verbesserung werden umgesetzt.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

KPI Aus- und Weiterbildungen:	Einheit	2024
durchschnittliche Aus- und Weiterbildungsdauer je Mitarbeiter	Stunden	14,31
durchschnittliche Aus- und Weiterbildungsdauer je weibliche Mitarbeiter	Stunden	2,53
durchschnittliche Aus- und Weiterbildungsdauer je männliche Mitarbeiter	Stunden	11,78
durchschnittliche Aus- und Weiterbildungsdauer je Mitarbeiter in Kategorie "Verwaltung"	Stunden	10,96
durchschnittliche Aus- und Weiterbildungsdauer je Mitarbeiter in Kategorie "Produktion, Fertigung, Lager"	Stunden	3,35

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

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

KPI Diversität in Kontrollorganen:	Einheit	2024
Quote männliche Mitarbeiter	%	100
Quote weibliche Mitarbeiter	%	100
Quote Mitarbeiter < 30 Jahre	%	0
Quote Mitarbeiter 30-50 Jahre	%	50
Quote Mitarbeiter > 50 Jahre	%	50

KPI Diversität in Angestelltenkategorie "Verwaltung":	Einheit	2024
Quote männliche Mitarbeiter	%	24,00
Quote weibliche Mitarbeiter	%	76,00
Quote Mitarbeiter < 30 Jahre	%	20,00
Quote Mitarbeiter 30-50 Jahre	%	44,00
Quote Mitarbeiter > 50 Jahre	%	36,00

KPI Diversität in Angestelltenkategorie "Produktion, Fertigung, Lager":	Einheit	2024
Quote männliche Mitarbeiter	%	75,86
Quote weibliche Mitarbeiter	%	24,14
Quote Mitarbeiter < 30 Jahre	%	17,24
Quote Mitarbeiter 30-50 Jahre	%	44,83
Quote Mitarbeiter > 50 Jahre	%	37,93

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

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

i. Von der Organisation geprüfter Vorfall;

ii. Umgesetzte Abhilfepläne;

iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen

Managementprüfverfahrens bewertet wurden;

iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Im Geschäftsjahr 2024 wurden keine Vorfälle von Diskriminierung verzeichnet.
Über Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen kann folglich nicht berichtet werden, da dies nicht zutreffend ist.

KPI Diskriminierungsvorfälle:	Einheit	2024
Diskriminierungsvorfälle	Anzahl	0

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Um zu erreichen, dass Menschenrechte bei unseren Lieferanten geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert wird, haben wir unseren Code of Conduct, ein Lieferanten-Risikomanagement und ein Beschwerdemanagement etabliert.

Aus aktueller Sicht gehen aus unseren Geschäftstätigkeiten und unseren Geschäftsbeziehungen, sowie aus unseren Produkten und Dienstleistungen keine negativen Auswirkungen auf Menschenrechte hervor.

Code of Conduct

Der Code of Conduct soll Anwendung in der gesamten vorgelagerten Wertschöpfungskette finden - vom Tier 1 Lieferant bis hin zum Rohstoffhersteller. Zudem ist er für unsere Mitarbeiter geltend. In unserem Code of Conduct werden im sozialen Bereich Mindeststandards zu Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Entlohnung, Arbeitszeit, Diskriminierungsverbot, Meinungsfreiheit, Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit aufgezeigt, zu deren Einhaltung und Umsetzung unsere Lieferanten angehalten sind.

Wir kommunizieren an unsere Lieferanten klar, dass bei Feststellung eines Verstoßes gegen die in unserem Code of Conduct genannten menschenrechtsbezogenen Pflichten Abhilfemaßnahmen eingeleitet werden. Zur Beendigung oder Minimierung des Verstoßes wird nach § 7 Abs. 2 und Abs. 3 LkSG gehandelt. Konkrete Lösungen im Sinne von Präventions- und Abhilfemaßnahmen werden zur Behebung aufgetretener oder unmittelbar bevorstehender Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten entwickelt. Zudem können bei konkretem Anlass Lieferanten-Audits zur Überprüfung der Einhaltung des Code of Conducts durchgeführt werden.

Im Geschäftsjahr 2024 haben 90% unserer bedeutendsten Lieferanten unseren Code of Conduct unterzeichnet oder einen eigenen, gleichwertigen Code of Conduct zugeschickt. Unser Ziel für 2025 ist es, die Quote weiter zu steigern.

Lieferanten Risikomanagement

Wir führen risikobasierte Betrachtungen unserer Tier 1 Lieferanten nach CSDDD (Corporate Due Diligence Directive) durch. Geschäftspartner werden in

Bezug auf die Einhaltung grundlegender sowie arbeitsbezogener Menschenrechte und umweltrechtlicher Belange bewertet. Bei unzufriedenstellenden Ergebnissen werden entsprechende Präventionsmaßnahmen ergriffen. Um eine allumfassende Nachhaltigkeitsbetrachtung zu erfüllen, fließt die Risikobewertung in unsere jährliche Lieferantenbewertung mit ein. Die Durchführung der Risikoanalyse erfolgt mit Unterstützung einer ESG-Plattform. Der Risikoscore bezieht allumfassende soziale und ökologische Nachhaltigkeitsaspekte mit ein. Im sozialen Bereich werden folgende Kriterien betrachtet: Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Sklaverei, Arbeitsschutzverstöße, Missachtung der Vereinigungsfreiheit, Ungleichbehandlung in der Beschäftigung, unangemessener Lohn und Zwangsräumung. Der Wert des Risikoscores resultiert aus einer stammdatenbasierten KI-Berechnung, die den Standort und die Branche des Unternehmens berücksichtigt. Wird ein Lieferant mit einem mittleren oder gar hohen Risiko bewertet, kommen wir unserer Sorgfaltspflicht gemäß CSDDD nach und setzen uns mit dem Lieferanten in Kontakt. Präventions- und Abhilfemaßnahmen werden bestimmt, durchgeführt und überwacht. Und bei erfolgreicher Umsetzung wird der Risikoscore entsprechend angepasst.

Da mit über 96% der Großteil unserer bedeutendsten Lieferanten aus Europa stammt, zu 82% sogar direkt aus Deutschland, sind aktuell die Ergebnisse unserer Risikobetrachtung unproblematisch. Unser Ziel ist für die darauffolgenden Jahre, dass 100 % der festgestellten und bestätigten Verstöße mit Präventions- und Abhilfemaßnahmen gemildert oder beseitigt werden.

Beschwerdemanagement

Wir bieten unseren Mitarbeitern, Geschäftspartnern, sowie außenstehenden Dritten die Möglichkeit, festgestellte oder in Verdacht stehende Menschenrechtsverletzungen zu melden. Auch Verstöße gegen Umweltabkommen oder sonstige Verstöße wie Korruption oder Bestechung können gemeldet werden. Hierfür kann das öffentlich zugängliche Beschwerdesystem auf unserer Homepage genutzt werden. Die Beschwerden können nach Bedarf anonym abgegeben werden. Die gemeldeten Verstöße werden mit Hilfe unserer implementierten ESG-Plattform bearbeitet.

Seit Einführung des Beschwerdemanagements sind keine Vorfälle zu Menschenrechtsverletzungen, Zwangs- und Kinderarbeit oder Formen der Ausbeutung gemeldet worden. Unser Ziel ist es, bei eingehenden Beschwerden umgehend eine Prüfung einzuleiten und bei bestätigten Vorfällen entsprechenden Präventions- und Abhilfemaßnahmen einzuleiten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Bislang haben wir keine erheblichen Investitionsvereinbarungen oder -verträge ausgearbeitet, die spezifische Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden und können daher diesbezüglich nicht über konkrete Kennzahlen berichten.

Bürkle hat seinen Sitz in Deutschland und arbeitet vorwiegend mit europäischen Lieferanten zusammen.

Auf den Umsatz und Produktrelevanz bezogen, kommen 82 % unserer Lieferanten sogar direkt aus Deutschland.

"Erhebliche Investitionsvereinbarungen", d.h. Verträge oder Abmachungen, die einen wesentlichen Einfluss auf die finanzielle Situation und die strategische Ausrichtung der Firma Bürkle haben, existieren nicht mit Partnern, die aufgrund ihres Standorts oder ihrer Branche mit menschenrechtswidrigen Praktiken in Verbindung gebracht werden.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Der Sitz der Gesellschaft der Bürkle GmbH befindet sich in Deutschland, daher wurde keine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte und keine menschenrechtliche Folgeabschätzung durchgeführt.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Wir haben in unsere Geschäftsprozesse ein Lieferanten-Risikomanagement etabliert, das mit Hilfe einer Nachhaltigkeitssoftware realisiert wird und auf der Rechtsgrundlage des CSDDD beruht.

Die Lieferanten werden bezüglich folgender sozialer Kriterien geprüft: unangemessener Lohn, Ungleichbehandlung in der Beschäftigung, Missachtung der Vereinigungsfreiheit, Arbeitsschutzverstöße, Sklaverei, Zwangsarbeit, Kinderarbeit

KPI Lieferanten-Risikomanagement	Einheit	2024
neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	%	100

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.

b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.

d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.

e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

KPI Lieferanten-Risikomanagement	Einheit	2024
Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden	Anzahl	293
Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden	Anzahl	0
Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden	%	0
Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurden	%	0

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Als familienfreundliches Unternehmen mit Sitz im Dreiländereck Deutschland / Frankreich / Schweiz sind wir eng mit der Region Südwest verbunden. Gesellschaftliche und ökonomische Entwicklungen des Landes und der Region sollen, soweit dies möglich ist, gefördert werden. Dazu gehört auch die Unterstützung entsprechender freiwilliger Aktivitäten der Beschäftigten. Aus unserem Selbstverständnis heraus unterstützen wir zahlreiche gemeinnützige Projekte in unserer Region, aber auch z.B. örtliche Sportvereine, und sponsern einmalige Aktionen im näheren Umkreis.

Ambulanter Kinder- und Jugendhospizdienst des Malteser Hilfswerk e.V. Lörrach Dieser Dienst setzt sich dafür ein, die Lebenssituation von schwerkranken Kindern und Jugendlichen und ihren Familien zu verbessern. Das Angebot ist unabhängig von Nationalität, Weltanschauung, Konfession und für alle kostenfrei. Die ehrenamtlichen Mitarbeiter werden in Schulungen gezielt auf ihre Aufgaben vorbereitet. Der Kinder- und Jugendhospizdienst der Malteser arbeitet mit regionalen Netzwerken sowie Kliniken und Pflegediensten zusammen. Die Malteser Hospizarbeit knüpft an die Tradition des Malteserordens als erster Krankenpflegeorden an. Heute werden deutschlandweit an rund 40 Standorten ambulante Kinder- und Jugendhospizdienste an. Die Arbeit orientiert sich an den Richtlinien des Deutschen Hospiz- und Palliativverbandes (DHPV). Das Angebot wird aus

Spenden finanziert.

Lachverband e.V. Der Lachverband wurde 2009 gegründet. Er ist in Freiburg beheimatet und hat es sich zur Aufgabe gestellt, regelmäßige, professionelle Clownbesuche in Seniorenheimen und Therapieeinrichtungen in Südbaden langfristig möglich zu machen. Die Clowns sind überall gerne gesehen und die Wirkung der Besuche auf Patienten, Bewohner und das Umfeld sind enorm. Der Lachverband finanziert sich über Spenden, Sponsoring, Benefizveranstaltungen und Mitgliedsbeiträge.

örtliche Sportvereine Folgende regionale Vereine werden von uns regelmäßig unterstützt: FC Auggen TuS Efringen-Kirchen FC Kandern FC Steinenstadt

SPvgg Bamlach / Rheinweiler

Christophorus Gemeinschaft e.V. Die Christophorus Gemeinschaft hat es sich zur Aufgabe gemacht, Menschen mit Behinderungen Lebenszufriedenheit, Entwicklungsmöglichkeiten, soziale Zugehörigkeit und gesellschaftliche Integration zu ermöglichen. Für das Werkzentrum am Standort Müllheim wird ein behindertengerechter Transporter durch uns mitfinanziert. Mehrere Werkstätten unter einem Dach bieten ein spezielles Arbeitsangebot und damit die Chance, individuell den Sprung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu trainieren.

Bergwacht Schwarzwald e.V. Durch unsere finanzielle Beteiligung leisten wir einen wertvollen Beitrag für den Erweiterungsbau der Bergrettungswache am Feldberg. Sie ist die einsatzstärkste Bergrettungseinrichtung in Baden-Württemberg mit durchschnittlich 500 Einsätzen pro Jahr.

Unterstützung für Mitarbeiter in Schieflage Mitarbeitern, die in eine vorübergehende finanzielle Notsituation geraten, bieten wir Lösungsmöglichkeiten an.

Diverse einmalige Sponsoring-Aktionen in der Region Weiterhin haben wir schon den Ball der Bundespolizei in Lörrach unterstützt sowie das alljährliche Lichterfest in Bad Bellingen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

Diese Informationen liegen intern vor. Aus Gründen der Vertraulichkeit und aus Wettbewerbsgründen verzichten wir auf weitere Angaben.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Verantwortung zu übernehmen ist für uns selbstverständlich. Wir sind überzeugt, dass die Mitgestaltung in Branchen- und Interessensverbänden dazu beiträgt, die Rahmenbedingungen für unsere Branche positiv zu beeinflussen und eine nachhaltige Entwicklung voranzutreiben. Deshalb engagieren wir uns in verschiedenen wichtigen Organisationen und Verbänden, die unsere Branche vertreten und unsere Interessen stärken. Durch unsere Mitgliedschaft in den unten alphabetisch aufgeführten Verbänden und Organisationen unterstützen wir deren Arbeit durch jährliche Mitgliedsbeiträge und tragen so dazu bei, gemeinsame Ziele zu erreichen.

Unser Engagement ist für uns nicht nur eine Pflicht, sondern auch eine Chance, den Dialog mit anderen Akteuren zu fördern, Innovationen voranzutreiben und verantwortungsvoll zur Branche beizutragen.

- CDP Europe AISBL
- Industrie- und Handelskammer (IHK)
- SBTi Services Limited
- Senat der Wirtschaft Deutschland e.V.
- UN Global Compact Netzwerk Deutschland e. V.
- Verband des Groß- und Außenhandels für Krankenpflege- und Laborbedarf e.V.
- Verband der Vereine Creditreform e.V.
- Warenzeichenverband Edelstahl Rostfrei e.V.
- Wirtschaftsverband Industrieller Unternehmen Baden e.V.

Bürkle übt keine politische Einflussnahme durch Parteispenden, Spenden an Politiker, Einträge in Lobbylisten oder Zuwendungen an Regierungen aus.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Die Bürkle GmbH tätigt grundsätzlich keine Spenden an politische Parteien oder parteinahe Organisationen.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Im Rahmen unseres integrierten Managementsystems haben wir ein Compliancemanagement etabliert. Verantwortlich für die Themen rund um Compliance ist die Nachhaltigkeitsabteilung. Sie trägt die Verantwortung für die Sicherstellung der Einhaltung der Unternehmensverpflichtungen gegenüber Umwelt und Gesellschaft. Die Geschäftsführung ist eng in die Compliance-Aktivitäten eingebunden und erhält regelmäßig Berichte über die Nachhaltigkeitsleistung und die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben. Sie unterstützt die Umsetzung der Compliance-Maßnahmen aktiv und ist in die strategische Planung eingebunden, um sicherzustellen, dass die Compliance-Ziele im Einklang mit den Unternehmenszielen stehen.

Mittels eines softwaregestützten Systems haben wir ein firmeneigenes Rechtskataster aufgebaut, das rechtssicher und rechtskonform ist. Die betriebspezifischen Rechtsanforderungen sind in die Unternehmensprozesse implementiert und werden durch geschulte zuständige Abteilungsleiter und Mitarbeiter verwaltet. Sollten Änderungen bei den für die Firma Bürkle relevanten geltenden Gesetzen, Verordnungen oder Richtlinien auftreten, erfolgt eine zeitnahe Information durch das softwaregestützte System. Interne Prozesse sorgen dafür, dass wir die Änderungen bewerten und bei Relevanz in Kooperation mit dem Nachhaltigkeitsmanagement in unsere bestehenden Prozesse implementieren indem Maßnahmen ergriffen und verfolgt werden.

Korruption und Bestechung lehnen wir strikt ab und kommunizieren dies auch klar an unsere Lieferanten und unsere Mitarbeiter.

Zur Prävention und Bekämpfung von Korruption und Bestechung haben wir unseren Code of Conduct eingeführt, ein Beschwerdemanagement etabliert und Sanktionen, bei festgestellten und bestätigten Vorfällen, an unsere Lieferanten und Mitarbeiter kommuniziert.

Wir haben im Bereich Compliance klare und messbare Ziele formuliert, um unsere Verpflichtung zu ethischem und rechtssicherem Handeln zu unterstreichen. Diese Ziele sind in der untenstehenden Tabelle aufgeführt. Mit diesen Zielen möchten wir sicherstellen, konsequent gegen Verstöße vorzugehen. Unser Anspruch ist es, im Jahr 2025 weiterhin null Verstöße in den Bereichen zu verzeichnen und die Lieferantenbeziehung auf einem hohen

Stand der Compliance zu führen.

KPI Compliance:	Einheit	2024	Ziel 2025
Quote Lieferanten, die Präventions- und Abhilfemaßnahmen durchführen ¹	%	100	100
bestätigte Fälle Bestechung und Korruption ²	Anzahl	0	0
bestätigte Fälle Verstoß gegen Informationssicherheit ²	Anzahl	0	0

¹ bei bestätigten Fällen mit negativen sozialen und ökologischen Auswirkungen (bestätigte Verstöße)

² Daten beziehen sich auf eingegangene Beschwerden bezogen auf Bürkle mittels internes Whistleblower Verfahren und Beschwerde-Verfahren über Bürkle-Homepage (vertraulich oder anonym)

In den vergangenen Jahren kam es bis zum aktuellen Zeitpunkt weder intern noch innerhalb unseres Lieferanten- und Kundenkontakts zu Korruptionsvorfällen. Weitere Risiken sind nicht bekannt.

Verhaltenskodex

In unseren innerbetrieblichen Regelungen haben wir deutliche Verhaltensrichtlinien für unsere Mitarbeiter definiert, darunter auch, dass Korruption und Bestechung zu verhindern bzw. abzulehnen sind. Unsere Mitarbeiter sind nicht berechtigt, Geschenke oder andere Vorteile von Dritten anzunehmen, die in einer Geschäftsbeziehung zum Unternehmen stehen oder eine solche anstreben.

Die Verhaltensrichtlinien sind als Anlage zum Arbeitsvertrag für alle Mitarbeiter bindend und in der jeweils aktuellen Fassung in unserem Intranet für alle Mitarbeiter verfügbar.

In unserem Lieferanten-Verhaltenskodex (Code of Conduct), zu deren Einhaltung und Umsetzung unsere Lieferanten angehalten sind, wird unsere Einstellung und unsere Erwartungshaltung bezüglich Bestechung und Korruption klar kommuniziert: *"... Korruption und Bestechung sind im Sinne der UN-Konvention abzulehnen. Transparenz, integres Handeln, verantwortliche Führung und Kontrolle im Unternehmen sollen auf geeignete Weise gefördert werden. Die Bürkle GmbH arbeitet nicht mit Lieferanten und Kunden zusammen, die der Geldwäsche überführt wurden. Ebenso ist der versuchte Betrug oder die versuchte Beeinflussung von Mitarbeitern der Bürkle GmbH ein Ausschlusskriterium für die weitere Geschäftsbeziehung..."*.

Beschwerdemanagement

Wir bieten unseren Mitarbeitern, Geschäftspartnern, sowie außenstehenden Dritten die Option, festgestellte oder in Verdacht stehende Korruptionsfälle oder andere Verstöße gegen geltendes Gesetz zu melden. Hierfür kann das



öffentlich zugängliche Beschwerdesystem auf unserer Homepage genutzt werden. Die Beschwerden können auch anonym abgegeben werden. Des Weiteren haben wir ein internes Hinweisgebersystem etabliert - wir sind Teil der gemeinsamen internen Meldestelle des wvib e.V. (Wirtschaftsverband Industrieller Unternehmen Baden e.V.) gem. § 14 HinSchG. Unsere Mitarbeiter sind über den Vorgang unterrichtet und haben hier ebenfalls die Möglichkeit, Vorfälle von rechtswidrigen Verhalten anonym zu melden.

Seit Einführung des Beschwerdemanagements sind keine Korruptions-/ Bestechungsvorfälle gemeldet worden. Auch andere Gesetzesverstöße wurden bisher nicht gemeldet.

Verhalten bei festgestellten Verstößen

Sollte intern bei der Firma Bürkle rechtswidriges Verhalten festgestellt werden, werden diese Verstöße je nach Schweregrad, mit Ermahnungen, Abmahnungen, Versetzungen oder Kündigung geahndet.

Bei festgestellten Verstößen im Lieferantenkreis wird zur Beendigung oder Minimierung des Verstoßes nach § 7 Abs. 2 und Abs. 3 LkSG gehandelt. Als Abhilfemaßnahme wird ein Konzept zur Beendigung oder Minimierung des Verstoßes eingeführt. Zudem können bei konkretem Anlass Vor-Ort Audits zur Überprüfung der Einhaltung der getroffenen Abhilfemaßnahmen durchgeführt werden. Falls keine Verbesserung eintritt, kann als letztes Mittel die Geschäftsbeziehung beendet werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Im Rahmen unseres Lieferanten-Risikomanagements fließen in den Gesamt-Risikoscore soziale und ökologische Kriterien ein. Korruptionsrisiken werden zum aktuellen Zeitpunkt nicht abgedeckt. Sollten Beschwerden bezüglich Korruption über unsere Beschwerdeplattform oder über unseren News-Monitor oder über unser Hinweisgebersystem eingehen, werden wir aufgrund der Unterstützung mittels einer Nachhaltigkeits-Software umgehend darüber informiert. Bis dato sind keine gemeldeten Korruptionsfälle bezüglich unserer Lieferanten oder unserer Mitarbeiter oder gar gegen die Firma Bürkle aufgetreten.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.

b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.

c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.

d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

KPI Governance - Korruptionsvorfälle	Einheit	2024
bestätigte Korruptionsfälle	Anzahl	0
bestätigte Korruptionsfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden	Anzahl	0
bestätigte Korruptionsfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden	Anzahl	0
öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption gegen Bürkle oder Mitarbeiter von Bürkle	Anzahl	0

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

- i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
- ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
- iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Wir hatten bislang keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften. Bußgelder, Sanktionen oder Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden, sind mit "0" zu verzeichnen.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

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

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