



***J.Führ***

**Nachhaltigkeits-  
bericht 2024**

**Inhaltsverzeichnis**

- 1 Einführung zum Nachhaltigkeitsbericht der J.Führ GmbH .....4
- 2 Umweltmanagement und unsere Schritte zur CO<sub>2</sub>-Neutralität bis 2035 .....6
  - 2.1 Einleitung: Unsere ökologische Verpflichtung zur Nachhaltigkeit .....6
  - 2.2 Zusammenfassung der KPIs im Umweltmanagement.....8
  - 2.3 Fokus für 2025 .....9
  - 2.4 Ziele und Fortschritte im Umweltmanagement .....9
    - 2.4.1 Maßnahmen zur Erreichung der Umweltziele ..... 10
    - 2.4.2 Unsere Vision: Verantwortung für Mensch und Umwelt ..... 10
- 3 Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung: Menschenrechte, Gleichstellung und Inklusion..... 11
  - 3.1 Einleitung und Kontext..... 11
  - 3.2 Richtlinien und Ziele für Menschenrechte und DGI..... 12
  - 3.3 Risikoanalyse und Evaluierung der DGI- und Menschenrechtsrisiken ..... 14
  - 3.4 Maßnahmen und Fortschritte in Bezug auf Menschenrechte ..... 14
  - 3.5 Maßnahmen und Fortschritte im Bereich DGI ..... 16
  - 3.6 Monitoring und Berichterstattung zu Menschenrechten und DGI..... 16
  - 3.7 Erfolgsgeschichten und Herausforderungen ..... 19
  - 3.8 Ausblick und strategische Planung für Menschenrechte und DGI ..... 21
  - 3.9 Ausgewählte Verweise zu Dokumentationen ..... 23
- 4 Verpflichtung zu den Prinzipien unternehmerischer ethischer Verantwortung ..... 24
  - 4.1 Ethische Grundsätze ..... 24
  - 4.2 Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung ..... 24

- 4.3 Förderung fairer Geschäftspraktiken..... 24
- 4.4 Datenschutz und verantwortungsbewusstes Informationsmanagement..... 25
- 4.5 Monitoring und geplante Fortschritte ..... 25
- 4.6 Weiterentwicklung und Ziele ..... 25
- 4.7 KPIs..... 25
- 5 Nachhaltige Beschaffung..... 28
  - 5.1 Einleitung ..... 28
  - 5.2 Zielsetzung ..... 28
  - 5.3 Maßnahmen und Aktivitäten..... 28
  - 5.4 Ergebnisanalyse und KPIs ..... 29
  - 5.5 Bewertung der nachhaltigen Beschaffung ..... 30
  - 5.6 Ausblick und nächste Schritte..... 30
  - 5.7 Fazit ..... 30
- 6 Unser Weg in eine nachhaltige Zukunft ..... 30



## 1 Einführung zum Nachhaltigkeitsbericht der J.Führ GmbH

Die J.Führ GmbH hat es sich zur Aufgabe gemacht, nachhaltige Geschäfts- und Beschaffungsprozesse fest in ihrer Unternehmenskultur zu verankern. Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht 2024 dokumentieren wir unsere Fortschritte, Herausforderungen und Erfolge im nachhaltigen Wirtschaften. Der Bericht basiert auf einer fundierten Kombination wirtschaftlicher Kennzahlen sowie ökologischer und sozialer Aspekte, die unser Engagement und unsere Verantwortung belegen. Im vergangenen Geschäftsjahr erzielte die J.Führ GmbH ein stabiles Wachstum mit durchschnittlichen monatlichen Umsatzerlösen von etwa 750.000 Euro. Diese solide wirtschaftliche Basis (siehe dazu auch Abbildung 1) ermöglicht es uns, gezielt in nachhaltige Lieferketten zu investieren und langfristige Partnerschaften mit Lieferanten aufzubauen, die unsere Werte teilen. Besonders hervorzuheben ist die Integration von Nachhaltigkeitsklauseln in nahezu alle Lieferverträge, was ein wesentlicher Schritt zur Verankerung unserer Nachhaltigkeitsziele in der gesamten Wertschöpfungskette darstellt.

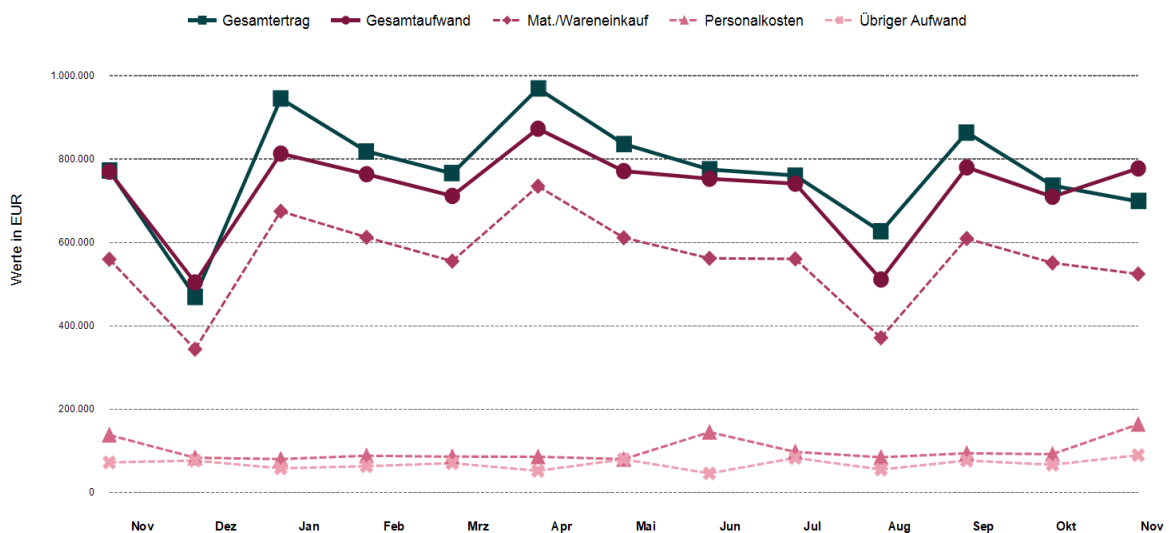


Abbildung 1: Entwicklungsübersicht zu den betriebswirtschaftlichen Kennzahlen der J.Führ GmbH

Ein bedeutender Erfolg war die Reduktion von Corporate Social Responsibility (CSR)-Risiken entlang unserer Lieferkette. Der Anteil an Hochrisikolieferanten wurde durch gezielte Audits und standardisierte Fragebögen auf einen akzeptablen Bereich von unter 4 % gesenkt. Diese Entwicklungen belegen die Wirksamkeit unserer Maßnahmen, zeigen jedoch auch, dass die Risikoeinschätzung ein dynamischer Prozess ist. Daher werden wir unsere Anstrengungen im Jahr 2025 weiter intensivieren, um den Risikowert weiter zu reduzieren. Insbesondere bei Lieferanten, die unserem Verhaltenskodex nicht vollständig entsprechen, werden zusätzliche Maßnahmen eingefordert.

Unsere umfassenden Maßnahmen zur Minimierung von CSR-Risiken beinhalten regelmäßige Schulungen für Mitarbeitende, insbesondere für jene, die in direktem Kontakt mit Kunden und



Lieferanten stehen und somit potenziell ethischen Herausforderungen ausgesetzt sind. Parallel dazu fördern wir aktiv Recyclinginitiativen und streben an, den Anteil recycelter Materialien in der Beschaffung kontinuierlich zu erhöhen. Auch der ökologische Fußabdruck wird durch Maßnahmen wie die Vermeidung von Leerfahrten, die Nutzung grüner Energie und eine optimierte Logistik konsequent reduziert. Unser erklärtes Ziel, bis 2035 klimaneutral zu sein, unterstreicht dieses Engagement eindrucksvoll.

Dieser Bericht verdeutlicht unser Streben, wirtschaftliche, soziale und ökologische Verantwortung in Einklang zu bringen. Dabei ist er nicht nur eine Dokumentation unserer bisherigen Maßnahmen, sondern auch eine Grundlage für die strategische Planung zukünftiger Nachhaltigkeitsinitiativen. Unsere Anstrengungen in der nachhaltigen Beschaffung, unser festes Bekenntnis zu ethischen Grundsätzen und unsere soziale Verantwortung gegenüber unserer Belegschaft tragen dazu bei, unseren ökologischen Fußabdruck zu minimieren und gleichzeitig eine gerechte und nachhaltige wirtschaftliche Stabilität global zu fördern und unter Berücksichtigung der unternehmensinternen Werte (siehe Abbildung 2) einen Beitrag zur Agenda 2030 der UN mit ihren 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (siehe Abbildung 3) zu leisten.

### Werte, die uns bewegen

<p><b>Wertschätzung</b></p> <p>Wertschätzung führt zur Wertschöpfung. Unser Verhalten intern und auch gegenüber unseren Kunden, Geschäftspartnern und -freunden ist geprägt von Teamgeist, Fairness und gegenseitigem Respekt, der auch konstruktiven Widerspruch zulässt.</p>	<p><b>Verlässlichkeit</b></p> <p>Verlässlichkeit setzt Professionalität, Kompetenz und Engagement voraus. Verlässlichkeit bedeutet für uns aber auch: Auf unser Wort ist Verlass! Wir stehen zu den Vorhaben unserer Kunden und halten unsere Zusagen ein.</p>	<p><b>Authentizität</b></p> <p>Schnelligkeit, Ehrlichkeit und Fairness zeichnen uns ebenso aus wie Selbstbewusstsein und Beharrlichkeit. Aus Fehlern lernen wir. Wir achten unsere Wettbewerber und stärken konsequent unser eigenes Profil.</p>
<p><b>Interesse</b></p> <p>Interesse bedeutet für uns, stets offen für Andere und Neues zu sein. Interesse bedeutet außerdem Neugierde, die uns motiviert, ständig zu lernen und unsere Kompetenzen zum Nutzen unserer Kunden zu erweitern. Wir sind offen für Herausforderungen und das macht uns wettbewerbsstark.</p>	<p><b>Verantwortung</b></p> <p>Wir sehen unsere Kunden als Partner, für deren Wohlergehen und wirtschaftlichen Erfolg wir in einem Teilbereich Mitverantwortung tragen. Wir gehen verantwortungsbewusst mit Fakten und Informationen um und handeln nach werteorientierten und ethischen Grundsätzen.</p>	<p><b>Flexibilität</b></p> <p>In einer sich fortwährend und immer schneller verändernden Welt wird häufig ein flexibler Plan benötigt, um Konstanten aufrecht zu erhalten. Wir reagieren schnell auf sich verändernde Anforderungen und unterstützen und beschleunigen so die Prozesse unserer Kunden.</p>
<p><b>Vertrauen</b></p> <p>Eine Partnerschaft muss wachsen, Vertrauen muss entstehen. In unserer Unternehmenskultur ergänzen sich Leistungsbereitschaft, gegenseitige Unterstützung und Zusammengehörigkeitsgefühl. Dieses erfolgreiche Miteinander streben wir auch mit unseren Kunden und Kooperationspartnern an – damit eine Partnerschaft entsteht, die Zufriedenheit schafft.</p>	<p><b>Gewissenhaftigkeit</b></p> <p>Anspruch an uns selbst ist, nicht nur technologisch wirksame, sondern auch wirtschaftlich sinnvolle Lösungen anzubieten. Gibt es hier auf den ersten Blick keine offensichtliche Lösung, so setzen wir alles daran, sie für unsere Kunden dennoch zu finden. Offene und sachliche Kommunikation ist selbstverständlich, sowohl bei Erfolg als auch bei Misserfolg.</p>	<p><b>Qualitätsanspruch</b></p> <p>Wir handeln nach internationalen Qualitätsstandard und sind in unseren unternehmerischen Prozessen zertifiziert. Wir unterziehen uns einer permanenten Prüfung und streben nach fortwährender Verbesserung.</p>

Abbildung 2: Unternehmenswerte der J.Führ GmbH





Abbildung 3: Sustainable Development Goals (SDG) der Agenda 2030

## 2 Umweltmanagement und unsere Schritte zur CO<sub>2</sub>-Neutralität bis 2035

### 2.1 Einleitung: Unsere ökologische Verpflichtung zur Nachhaltigkeit

Die J.Führ GmbH hat es sich zur Aufgabe gemacht, ihre Umweltpolitik konsequent an den globalen Herausforderungen des Klimawandels auszurichten. Mit dem Ziel, bis 2035 CO<sub>2</sub>-neutral zu sein, setzen wir auf innovative Ansätze und nachhaltige Prozesse in allen Geschäftsbereichen und haben uns weitere Ziele auf die Fahnen geschrieben (siehe Abbildung 4).



Abbildung 4: Vorrangige Ziele im Umweltmanagement der J.Führ GmbH



Dabei gehen ökologische Verantwortung, wirtschaftliches Wachstum und soziale Verantwortung Hand in Hand. Der vorliegende Bericht zeigt, wie wir durch gezielte Maßnahmen und Investitionen in Umweltfreundlichkeit Fortschritte erzielen und zu einer nachhaltigeren Zukunft beitragen. Vorweg geben wir einen Überblick zu den wichtigsten KPIs (Key Performance Indizes) im Umweltmanagement (siehe Abbildung 5), daran an folgend führen wir mit den Zielen und Fortschritten im Umweltmanagement fort und erläutern dazu einige Maßnahmen zur Erreichung der Umweltziele, um dann mit unserer Vision zur Verantwortung von Menschen und Umwelt abzuschließen.

KPI	Vorjahr	Aktuelles Jahr	Ziel in 2025
<b>Gesamte verbrauchte Energie</b>	21443 kWh	28379 kWh	24122 kWh (-15%)
<b>Gesamte verbrauchte Energie pro m<sup>2</sup></b>	21443 kWh/748 m <sup>2</sup> = 28,66 kWh/m <sup>2</sup>	28379 kWh/1120 m <sup>2</sup> = 25,34 kWh/m <sup>2</sup>	26494 kWh/1230 m <sup>2</sup> = 21,54 kWh/m <sup>2</sup>
<b>Gesamte verbrauchte Energie pro Mitarbeiter (MA)</b>	21443 kWh/23 MA = 931,87 kWh/MA	28379 kWh/27 MA = 1051 kWh/MA	26494 kWh/28 MA = 946,21 kWh/MA
<b>CO<sub>2</sub>-Ausstoß des Unternehmens<sup>1</sup></b>	211 t	156 t	125 t (-20 %)
<b>CO<sub>2</sub>-Ausstoß durch Logistik verursacht<sup>2</sup></b>	119 t	61 t	49 t (-20 %)
<b>Anteil erneuerbarer Energie</b>	100%	100%	100%
<b>Menge erzeugten Verpackungsabfalls</b>	2040 kg	2550 kg	2168 kg (-15%)
<b>Anteil der wiederverwerteten Verpackungsabfälle:</b>	60%	62%	70% (+8%-Punkte)
<b>Menge des Elektroschrotts:</b>	1020 kg	1275 kg	1084 kg (-15%)
<b>Anteil des recycelten Elektroschrotts:</b>	15%	18%	20%

Abbildung 5: Tabelle der KPIs im Umweltmanagement

<sup>1</sup> Berechnung via [https://germany.myclimate.org/de/company\\_calculators/new](https://germany.myclimate.org/de/company_calculators/new)

<sup>2</sup> Berechnung via <https://www.carboncare.org/co2-emissions-rechner>



## 2.2 Zusammenfassung der KPIs im Umweltmanagement

Die J.Führ GmbH verfolgt klare Ziele zur Optimierung ihrer Umweltleistung bis 2025. Die wichtigsten Kennzahlen (KPIs) geben Einblicke in Energieverbrauch, CO<sub>2</sub>-Emissionen, Abfallmanagement und Recyclingquote. Nachfolgend werden die wesentlichen Trends und Fortschritte hervorgehoben:

### 1. Energieverbrauch und Effizienz:

- Der **Gesamtenergieverbrauch** ist im aktuellen Jahr von 21.443 kWh auf 28.379 kWh gestiegen, bedingt durch eine Erweiterung der Betriebsfläche und einen Anstieg der Mitarbeitenden. Trotz des absoluten Anstiegs konnte der Energieverbrauch pro m<sup>2</sup> von **28,66 kWh/m<sup>2</sup>** auf **25,34 kWh/m<sup>2</sup>** reduziert werden.
- Ziel für 2025 ist eine weitere Senkung des Energieverbrauchs pro m<sup>2</sup> auf **21,54 kWh/m<sup>2</sup>** und eine Reduktion des Gesamtverbrauchs auf **24.122 kWh**, was einem Rückgang von 15 % entspricht.

### 2. CO<sub>2</sub>-Emissionen:

- Die **gesamten CO<sub>2</sub>-Emissionen** konnten deutlich von **211 t** im Vorjahr auf **156 t** im aktuellen Jahr reduziert werden, insbesondere durch Verbesserungen in der Logistik.
- Der durch die Logistik verursachte CO<sub>2</sub>-Ausstoß wurde von **119 t** auf **61 t** nahezu halbiert. Ziel ist es, diesen Wert bis 2025 auf **49 t** zu senken.
- Der Anteil erneuerbarer Energien bleibt konstant bei **100 %**, was zur Reduktion des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks beiträgt.

### 3. Abfallmanagement:

- Die **Menge erzeugter Verpackungsabfälle** ist von **2040 kg** auf **2550 kg** gestiegen, was die zunehmende Geschäftstätigkeit widerspiegelt. Bis 2025 soll dieser Wert durch verbesserte Abfallvermeidung um 15 % auf **2168 kg** gesenkt werden.
- Der Anteil der **wiederverwerteten Verpackungsabfälle** stieg von **60 %** auf **62 %**, mit einem Ziel von **70 %** für 2025.
- Die **Menge des Elektroschrotts** erhöhte sich von **1020 kg** auf **1275 kg**, mit einem geplanten Rückgang um 15 % auf **1084 kg**.
- Der Anteil des **recyclten Elektroschrotts** stieg leicht von **15 %** auf **18 %**, mit einem Ziel von **20 %**.





## 2.3 Fokus für 2025

Basierend auf den zuvor formulierten Zielen und der aktuellen KPI-Entwicklung stehen insbesondere folgende Aspekte im Fokus:

### 1. Reduktion des Energieverbrauchs und Steigerung der Energieeffizienz:

- Verringerung des Gesamtverbrauchs auf **24.122 kWh** und weitere Senkung des Verbrauchs pro m<sup>2</sup>.

### 2. CO<sub>2</sub>-Ausstoß:

- Erreichen der **20 %-Reduktion** beim gesamten CO<sub>2</sub>-Ausstoß (125 t) und der Logistik (49 t).

### 3. Abfallmanagement und Recycling:

- Verbesserung der Recyclingquote für Verpackungsabfälle und Elektroschrott.
- Reduktion der erzeugten Abfallmengen, insbesondere durch optimierte Prozesse und bewusste Materialauswahl.

## 2.4 Ziele und Fortschritte im Umweltmanagement

### 1. CO<sub>2</sub>-Neutralität bis 2035

- Förderung der E-Mobilität unserer Mitarbeitenden: Einführung von Diensträdern und Unterstützung beim Umstieg auf Elektrofahrzeuge. Zudem übernehmen wir die Kosten für den öffentlichen Nahverkehr, um die CO<sub>2</sub>-Emissionen durch Pendelverkehr zu reduzieren.
- CO<sub>2</sub>-Kompensation in der Lieferkette: Zahlungen für Ausgleichsabgaben und die aktive Unterstützung von Naturschutzprojekten, wie der Renaturierung von Moorflächen, um CO<sub>2</sub>-Senken zu schaffen.

### 2. Steigerung des Anteils recycelter Materialien um 8% bis 2025

- Umstellung auf recycelbare Materialien beim Branding: Verwendung von umweltfreundlichen Etiketten und Verpackungen aus recyceltem Papier und Kunststoff.
- Förderung der Wiederverwertung: Recycling von Elektronikschrott, Metallabfällen und Papier, um wertvolle Ressourcen im Wirtschaftskreislauf zu halten.

### 3. Reduktion des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes in der Logistik um 20 %



- Alternative Logistikmethoden: Einsatz von Elektrotransportern, Lastenrädern und Schienentransport, um den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck in der Lieferkette zu senken.
- Nutzung von wiederverwendbaren Verpackungsmaterialien: Vermeidung von Abfall und Schutz von Wäldern, insbesondere in Naturschutzgebieten wie dem Amazonas.

### 2.4.1 Maßnahmen zur Erreichung der Umweltziele

#### 1. Nachhaltige Energie und Ressourcennutzung

- Einsatz von LED-Leuchtmitteln, die den Energieverbrauch erheblich reduzieren. Ältere Leuchtmittel werden konsequent durch energieeffiziente Alternativen aus unserer Produktpalette ersetzt.
- Nutzung von grünem Strom aus 100 % erneuerbaren Energien.

#### 2. Materialkreislauf und Abfallmanagement

- Strikte Abfalltrennung und Rückführung von Wertstoffen in den Recyclingkreislauf, insbesondere bei Elektronikschrott, Papier und Holzpaletten.
- Verpflichtung zur Wiederverwendung von Holzpaletten und Verzicht auf imprägniertes Holz, um die Belastung durch PFAS zu vermeiden.

#### 3. Nachhaltige Beschaffung und Logistik

- Umweltfreundliche Materialien: Verpackungen aus recyceltem Plastik und Klebebänder mit Umweltabzeichen.
- Druckrichtlinie: Vermeidung unnötiger Ausdrücke und Verwendung von umweltfreundlichem Papier für notwendige Druckaufträge.

### 2.4.2 Unsere Vision: Verantwortung für Mensch und Umwelt

Mit diesen Maßnahmen ist die J.Führ GmbH bestrebt, nicht nur eigene Umweltziele zu erreichen, sondern auch ein Vorbild für nachhaltiges Wirtschaften zu sein. Wir glauben fest daran, dass Fortschritte in den Bereichen Ressourcenschonung, CO<sub>2</sub>-Reduktion und Recycling langfristig nicht nur den ökologischen Fußabdruck minimieren, sondern auch unseren Geschäftserfolg sichern. Gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden, Partnern und Lieferanten setzen wir uns dafür ein, unsere Vision einer nachhaltigen Zukunft Wirklichkeit werden zu lassen.



### 3 Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung: Menschenrechte, Gleichstellung und Inklusion

#### 3.1 Einleitung und Kontext

**Unternehmensleitbild und Werte:** Unsere Unternehmenskultur basiert auf klaren Werten: Wertschätzung für jeden Einzelnen fördert eine respektvolle, faire Zusammenarbeit. Verlässlichkeit und Gewissenhaftigkeit schaffen sichere und vertrauensvolle Arbeitsbedingungen, in denen wir zu unseren Zusagen stehen. Vertrauen und Authentizität ermöglichen ein inklusives Miteinander, in dem Vielfalt willkommen ist. Unsere Flexibilität und Lernbereitschaft sichern Offenheit gegenüber neuen Ideen und fördern Chancengleichheit. Mit diesem Fundament übernehmen wir Verantwortung für die Einhaltung von Menschenrechten, faire Arbeitsstandards und die Förderung von Gleichstellung und Inklusion.

**Zweck des Berichts:** Als Unternehmen sind wir überzeugt, dass die Achtung der Menschenrechte sowie die Förderung von Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DGI) zentrale Bestandteile unserer Verantwortung und Werte sind. Durch Wertschätzung, Verlässlichkeit und Verantwortung schaffen wir ein Umfeld, das faire Arbeitsbedingungen, Respekt und Chancengleichheit sicherstellt – sowohl intern als auch in der Zusammenarbeit mit unseren Partnern.

Dieser Bericht dient als Nachweis unserer Verpflichtung, diese Prinzipien aktiv zu leben und kontinuierlich zu verbessern. Er dokumentiert unsere Maßnahmen zur Sicherstellung von Arbeitsstandards und Menschenrechten entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette und zeigt unsere Fortschritte bei der Förderung eines inklusiven und wertschätzenden Arbeitsumfelds. So unterstützen wir nicht nur unsere nachhaltige Unternehmensentwicklung, sondern erfüllen auch die Anforderungen für die Nachhaltigkeitszertifizierung, die Transparenz und Verantwortlichkeit erfordert.

#### **Verpflichtung der Unternehmensleitung:**

Als Unternehmensleitung der J.Führ GmbH sehen wir es als unsere zentrale Aufgabe, eine Unternehmenskultur zu fördern, die auf Wertschätzung, Vertrauen und Verantwortung basiert. Die Achtung der Menschenrechte, die Sicherstellung fairer Arbeitsstandards sowie die Förderung von Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DGI) sind für uns keine optionalen Werte, sondern essenzielle Bestandteile unserer täglichen Arbeit und langfristigen Unternehmensstrategie.

Wir sind davon überzeugt, dass ein respektvolles, inklusives und vertrauensvolles Arbeitsumfeld nicht nur die Basis für den Erfolg unserer Mitarbeitenden, sondern auch für die Nachhaltigkeit und Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens bildet. Unser Engagement reicht dabei über die Grenzen unserer Organisation hinaus: Gemeinsam mit unseren Partnern und Lieferanten arbeiten wir aktiv daran, diese Werte entlang der gesamten Wertschöpfungskette umzusetzen.



Als Unternehmensleitung verpflichten wir uns, klare Maßstäbe zu setzen, kontinuierliche Verbesserungen zu fördern und die Einhaltung dieser Prinzipien regelmäßig zu überprüfen. Nur durch unser gemeinsames Handeln können wir eine Unternehmenskultur schaffen, die Vielfalt begrüßt, Chancen eröffnet und nachhaltig die Weichen für eine gerechte und verantwortungsbewusste Zukunft stellt. Wir stehen hinter diesem Anspruch – für heute, morgen und die kommenden Generationen.

### 3.2 Richtlinien und Ziele für Menschenrechte und DGI

**Menschen- und Arbeitsrechtspolitik:** Unsere Unternehmensrichtlinie zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen stellt sicher, dass alle Mitarbeitenden und Partner in einem Umfeld arbeiten, das von Respekt, Sicherheit und Fairness geprägt ist – sowohl in unserem Unternehmen als auch entlang unserer gesamten Lieferkette.

**Anti-Diskriminierung und faire Behandlung:** Wir stehen für Chancengleichheit und tolerieren keinerlei Diskriminierung oder Belästigung. Alle Mitarbeitenden werden fair behandelt und sind vor Bedrohung, Nötigung oder entwürdigender Behandlung geschützt.

**Faire Löhne und Arbeitszeiten:** Unser Unternehmen zahlt faire Löhne, die den gesetzlichen regionalen Mindeststandards entsprechen, und hält alle gesetzlichen Vorgaben zu Arbeitszeiten ein.

**Achtung der Menschenrechte und gesetzliche Konformität:** Die Rechte und Würde jedes Einzelnen werden durch die Einhaltung internationaler Standards wie der Internationalen Charta der Menschenrechte und den ILO-Grundprinzipien gewahrt.

**Vereinigungsfreiheit:** Mitarbeitende haben das Recht, sich frei in Arbeitnehmerorganisationen ihrer Wahl zu engagieren, soweit dies gesetzlich erlaubt ist.

**Verhinderung von Kinderarbeit und Zwangsarbeit:** Kinderarbeit ist in unserem Unternehmen strikt verboten, und wir setzen alle gesetzlichen Altersanforderungen konsequent um. Ebenso verurteilen wir jede Form von Zwangsarbeit und Menschenhandel und gewährleisten das Recht unserer Mitarbeitenden, ihr Arbeitsverhältnis jederzeit in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Kündigungsfristen zu beenden.

Diese Richtlinien sind ein zentraler Bestandteil unserer Verpflichtung, menschenwürdige Arbeitsbedingungen und den Schutz grundlegender Menschenrechte für alle zu sichern, die mit unserem Unternehmen verbunden sind.

#### Ziele in Bezug auf DGI:

Die J.Führ GmbH verpflichtet sich, die Menschenrechte sowie Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DGI) in allen Aspekten unserer Unternehmenskultur und Geschäftstätigkeit aktiv zu fördern. Aufbauend auf unseren bisherigen Verpflichtungen definieren wir die folgenden konkreten Ziele:



## 1. Menschenrechte und faire Arbeitsstandards

Förderung menschenwürdiger Arbeit: Sicherstellung, dass in unserer gesamten Wertschöpfungskette keine Formen von Zwangs- oder Kinderarbeit vorkommen.

Schutz von Arbeitnehmerrechten: Förderung sicherer Arbeitsbedingungen, gerechter Bezahlung und respektvoller Behandlung für alle Mitarbeitenden, intern und entlang der Lieferkette.

Sensibilisierung für Menschenrechte: Planung der Durchführung regelmäßiger Schulungen zu Menschenrechten für Mitarbeitende und Geschäftspartner, um das Bewusstsein für diese Themen zu stärken.

## 2. Gleichstellung

Frauenanteil in Führungspositionen: Zielsetzung, den Frauenanteil auf Führungsebene bis 2028 bei 40% zu konsolidieren.

Gerechte Vergütung: Sicherstellung, dass es keine geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede gibt.

## 3. Inklusion und Vielfalt

Diversität am Arbeitsplatz: Gleichbehandlung von Mitarbeitenden mit unterschiedlichem kulturellem, sozialem und beruflichem Hintergrund.

Einstellung von Menschen mit Behinderung: Steigerung des Anteils von Mitarbeitenden mit Behinderung durch gezielte Rekrutierungsmaßnahmen.

Inklusive Unternehmenskultur: Durchführung von interkulturellen gemeinsamen Events mit der Belegschaft, um Vorurteile abzubauen und gegenseitigen Respekt zu fördern.

## 4. Governance und Berichterstattung

Monitoring von Fortschritten: Einführung eines regelmäßigen Berichtswesens zur Überwachung und Bewertung der Fortschritte in den Bereichen Menschenrechte und DGI.

**Standards und Zertifizierungen:** Im Einklang mit unserer Verpflichtung zu ethischen Grundsätzen orientiert sich unser Unternehmen an wesentlichen Standards zum Schutz von Menschenrechten und zur Förderung guter Arbeitsbedingungen. Hierzu zählen die Internationale Charta der Menschenrechte, die Prinzipien der International Labour Organization (ILO) sowie die universellen Grundsätze des UN Global Compact. Diese Standards sichern fairen Umgang und menschenwürdige Arbeitsbedingungen entlang unserer gesamten Lieferkette.

Darüber hinaus wurden wir mit dem Hamburger Familiensiegel ausgezeichnet. Diese Zertifizierung, initiiert von der Hamburger Allianz für Familien, ehrt Unternehmen, die sich durch eine



familienfreundliche Personalpolitik auszeichnen. Mit dem Siegel setzen wir ein klares Zeichen für die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, was nicht nur jungen Familien, sondern auch Mitarbeitenden mit pflegebedürftigen Angehörigen zugutekommt. Unsere Bemühungen stärken die Zufriedenheit und Bindung unserer Belegschaft und betonen unser Engagement in Bezug auf Diversität, Gleichstellung und Inklusion.

### 3.3 Risikoanalyse und Evaluierung der DGI- und Menschenrechtsrisiken

**Identifikation von Menschenrechtsrisiken:** Unser Unternehmen nutzt verschiedene Methoden, um Menschenrechtsrisiken frühzeitig und gezielt zu erkennen. Regelmäßige Audits im Bereich der personellen Ressourcen geben uns detaillierte Einblicke in die Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorgaben und in die Gewährleistung eines diskriminierungsfreien Arbeitsplatzes. Anonyme Mitarbeiterbefragungen ermöglichen es zudem, potenzielle Missstände und Anliegen direkt anzusprechen. Ebenso wird in regelmäßigen Mitarbeitergesprächen der arbeitsrechtliche Rahmen sowie die Fürsorgepflicht des Unternehmens behandelt, um ein gemeinsames Verständnis für unsere Standards und mögliche Risiken zu schaffen. Durch ein Online-Schulungsprogramm stellen wir sicher, dass alle Mitarbeitenden Zugriff auf fundiertes Wissen in den Bereichen Arbeitsrecht und Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DGI) haben, was ebenfalls zur Identifikation möglicher Risiken beiträgt.

**Analyse spezifischer DGI-Risiken & Maßnahmen zur Risikominimierung:** Um spezifische Risiken im Bereich Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DGI) sowie Arbeitsrechte zu identifizieren, führen wir eine systematische Analyse unserer internen Strukturen durch. Dies umfasst regelmäßige interne Audits, die Auswertung der Mitarbeiterstruktur und die Analyse demografischer Daten, um mögliche Ungleichgewichte oder Unterrepräsentationen frühzeitig zu erkennen. Anonyme Mitarbeiterbefragungen und gezielte Gespräche bieten wertvolle Einblicke in das Arbeitsumfeld und helfen, potenzielle Diskriminierungsrisiken zu identifizieren.

Auf der Grundlage dieser Analysen setzen wir präventive Maßnahmen zur Risikominimierung um. Dazu gehört eine sorgfältige Planung des Rekrutierungsprozesses, bei der unbewusste Vorurteile (Unconscious Bias) minimiert werden, sowie die Verwendung klarer Bewertungsstandards und strukturierter Interviews, um eine faire und objektive Auswahl zu gewährleisten. Darüber hinaus analysieren wir regelmäßig die Mitarbeiterstruktur, um eventuelle Unterrepräsentationen zu identifizieren und aktiv an einer ausgleichenden Besetzung zu arbeiten. Diese umfassende Vorgehensweise stärkt unsere Fähigkeit, DGI-Risiken effektiv zu erkennen und proaktiv zu adressieren.

### 3.4 Maßnahmen und Fortschritte in Bezug auf Menschenrechte

#### **Umsetzung der Menschenrechtsrichtlinie & Maßnahmen zur Einhaltung von Arbeitsrechten:**

Unser Unternehmen stellt sicher, dass die Arbeitsrechte unserer Mitarbeitenden umfassend geschützt



und durch gezielte Maßnahmen gefördert werden. Die Gehälter orientieren sich an den regionalen Standards für die jeweilige Stellenbeschreibung, sodass wir faire und wettbewerbsfähige Vergütungen bieten. Die Einhaltung der vereinbarten Arbeitszeiten wird durch ein elektronisches Zeiterfassungssystem sichergestellt, das Pausen und Arbeitszeiten im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben dokumentiert und etwaige Überschreitungen frühzeitig identifiziert.

Eine externe Fachkraft für Arbeitssicherheit betreut unseren Betrieb und führt regelmäßige Sicherheitsüberprüfungen durch, um ein sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Jährliche Schulungen für alle Mitarbeitenden zu den aktuellen Richtlinien der Arbeitssicherheit und des Arbeitsschutzes ergänzen diese Bemühungen. Im Rahmen unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements bieten wir umfassende Unterstützungsmaßnahmen an, darunter regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen durch unsere Betriebsärztin.

Darüber hinaus fördern wir die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Belegschaft durch Angebote wie mentales Coaching, Kurse zur gesunden Ernährung und Veranstaltungen zur gesundheitlichen Vorsorge. Diese zusätzlichen Maßnahmen stärken das körperliche und mentale Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden und tragen zur Schaffung eines ganzheitlich gesunden Arbeitsumfelds bei.

### **Kontrollen und Überprüfungen entlang der Lieferkette:**

Neben der Förderung interner Arbeitsstandards sind wir auch in der Lieferkette aktiv, um sicherzustellen, dass unsere Geschäftspartner und Lieferanten unsere Menschenrechtsstandards und Nachhaltigkeitskriterien einhalten. Zu den durchgeführten Kontrollen und Überprüfungen zählen:

1. **Lieferantenaudits:** Wir führen regelmäßige (Vor-Ort-)Audits bei unseren Lieferanten durch, um sicherzustellen, dass soziale, ökologische und arbeitsrechtliche Standards eingehalten werden. Diese Audits umfassen Inspektionen der Arbeitsbedingungen, Sicherheitsmaßnahmen und Umweltschutzpraktiken.
2. **Verpflichtungserklärungen zur Nachhaltigkeit:** Jeder Lieferant muss eine schriftliche Erklärung unterzeichnen, in der er sich zur Einhaltung unserer Richtlinien zu Menschenrechten, Arbeitsbedingungen und Nachhaltigkeit verpflichtet.
3. **Fragebögen zur Risikoidentifikation und -minimierung:** Wir setzen umfassende Fragebögen ein, um potenzielle Risiken in den Lieferketten zu identifizieren. Diese Fragebögen decken Themen wie Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Diskriminierung und Umweltrisiken ab. Die Antworten werden systematisch ausgewertet, und bei festgestellten Risiken werden präventive oder korrigierende Maßnahmen eingeleitet.
4. **Monitoring und Berichtspflichten:** Lieferanten sind verpflichtet, regelmäßig Berichte über ihre Fortschritte in den Bereichen Menschenrechte und Nachhaltigkeit vorzulegen. Diese



Berichte werden durch unser Nachhaltigkeitsteam geprüft und mit den festgelegten Standards abgeglichen.

5. **Kooperation und Weiterentwicklung:** Wir unterstützen unsere Lieferanten aktiv bei der Verbesserung ihrer Standards, indem wir Schulungen und Beratung anbieten. Dies fördert eine langfristige Partnerschaft und trägt dazu bei, systemische Herausforderungen gemeinsam zu bewältigen.

Durch diese Maßnahmen gewährleisten wir, dass unsere Lieferkette im Einklang mit unseren Unternehmenswerten steht und einen positiven Beitrag zu fairen Arbeitsbedingungen sowie nachhaltigem Wirtschaften leistet.

### 3.5 Maßnahmen und Fortschritte im Bereich DGI

**Förderung von Diversität und Gleichstellung, Inklusionsmaßnahmen:** Unser Unternehmen setzt sich aktiv für Diversität und Gleichstellung ein, wobei wir die unterschiedlichen Hintergründe und Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden respektieren und fördern. Dies wird in erster Linie durch unseren Managementkreis unterstützt, der selbst Menschen mit unterschiedlich kulturellen Hintergründen und Diversität umfasst und sicherstellt, dass Aspekte von Diversität und Gleichstellung in die Entscheidungsprozesse einfließen. Ziel ist es, eine ausgewogene Zusammensetzung unserer Teams zu gewährleisten, ohne dabei festgelegte Quoten vorzugeben.

In unseren Schulungen und internen Vorgaben achten wir darauf, dass die Inhalte für alle verständlich sind und mögliche Sprachbarrieren berücksichtigt werden. So schaffen wir ein Arbeitsumfeld, in dem jede Person Zugang zu Informationen hat und sich aktiv einbringen kann. Regelmäßige Team-Events fördern zusätzlich das Verständnis und die Wertschätzung kultureller Besonderheiten und tragen zur Stärkung des Teamzusammenhalts bei.

Darüber hinaus legen wir großen Wert auf flexible Arbeitszeitmodelle, die auf die individuellen Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden abgestimmt sind. In enger Absprache werden Arbeitszeiten, soweit möglich, an persönliche und familiäre Anforderungen angepasst. Auf diese Weise unterstützen wir die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und schaffen eine Atmosphäre, in der alle die besten Bedingungen zur Entfaltung ihrer Fähigkeiten vorfinden.

### 3.6 Monitoring und Berichterstattung zu Menschenrechten und DGI

**Messung der Fortschritte mit KPIs:** Im Jahr 2024 haben unsere Mitarbeitenden an sieben Schulungen und Seminaren teilgenommen, die wichtige Themen wie Arbeitsrecht, Menschenrechte sowie Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DGI) abdeckten.

Ein weiterer Fortschritt zeigt sich in der Besetzung von Führungspositionen mit einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis: Sechs von elf Abteilungen werden derzeit von weiblichen Führungskräften





geleitet. Unser Managementzirkel besteht aus 25 % Frauen, was unsere Bemühungen widerspiegelt, auch in leitenden Gremien eine vielfältigere und gleichberechtigte Repräsentation zu fördern.

Ein weiteres Beispiel für unsere Bemühungen um Chancengleichheit und Flexibilität ist der Anteil an Teilzeitkräften im Unternehmen. Mit 12 von 27 Mitarbeitenden, also rund 44 %, bietet unsere flexible Teilzeitregelung vielen Mitarbeitenden die Möglichkeit, berufliche und persönliche Bedürfnisse besser zu vereinen. Diese Flexibilität trägt entscheidend zu einer positiven Arbeitsatmosphäre bei und unterstützt unsere Ziele im Bereich DGI, indem sie Raum für unterschiedliche Lebensmodelle und berufliche Engagements schafft.

Diese KPIs (siehe Abbildung 6) helfen uns, die Entwicklung und den Erfolg unserer DGI-Maßnahmen zu verfolgen und gezielte Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten, um kontinuierlich eine inklusive und faire Arbeitskultur zu stärken.

KPI und Kennzahlen	Vorjahr	Aktuelles Jahr	Ziel in 2025
Anzahl der Mitarbeiter mit Migrationshintergrund in der Belegschaft	42%	44%	44%
Anteil der Frauen in der Belegschaft	54%	59%	50%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	25%	25%	40%
Anteil der Geschlechter im administrativen Bereich		30% männlich 70% weiblich	
Anteil der Geschlechter im gewerblichen Bereich		29% männlich 71% weiblich	
Durchschnittsalter der Belegschaft		42 Jahre	
Durchschnittsalter im administrativen Bereich		39 Jahre	
Durchschnittsalter im gewerblichen Bereich		42 Jahre	
Durchschnittsalter der Mitarbeitenden in Führungspositionen		46 Jahre	
Fluktuationsrate der Mitarbeiter		29,41%	
Anzahl der Mitarbeiter			
.... in Teilzeit		12	
.... in Vollzeit		15	

Abbildung 6: KPIs und Kennzahlen zur Belegschaft



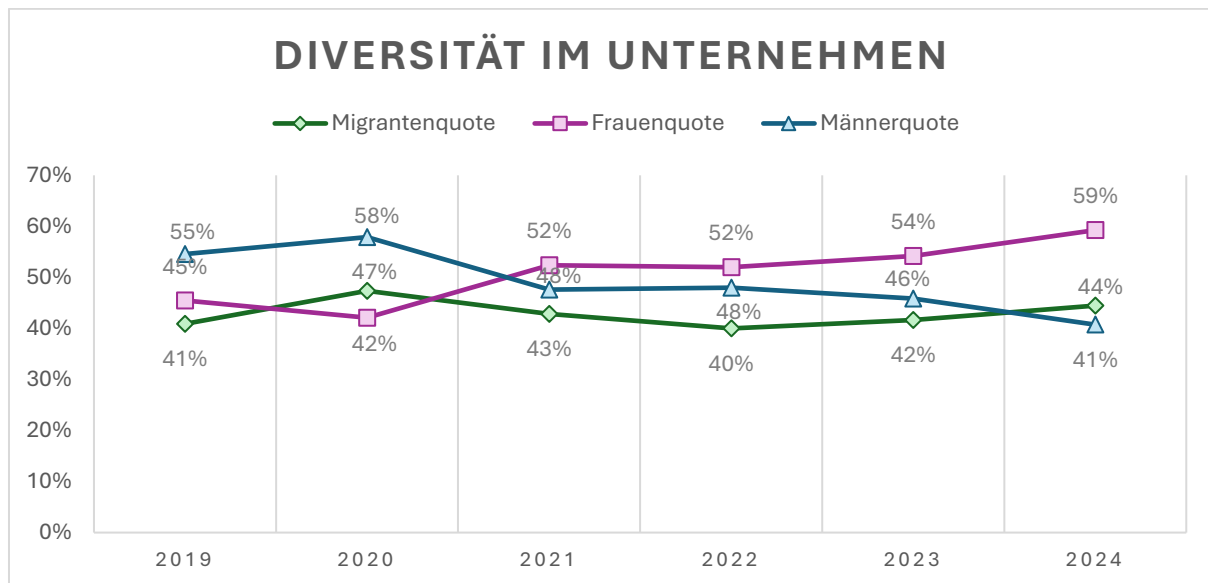


Abbildung 7: Kennzahlen zur sozialen Vielfalt bei der J.Führ GmbH

### Monitoring und Audits:

Um die Einhaltung von Menschenrechten sowie die Umsetzung von Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DGI) in unserem Unternehmen und entlang unserer Lieferkette sicherzustellen, setzen wir auf ein systematisches Monitoring und regelmäßige Überprüfungen. Folgende Methoden kommen dabei zum Einsatz:

#### 1. Regelmäßige Audits:

Interne und externe Audits werden durchgeführt, um die Einhaltung unserer Richtlinien zu Menschenrechten und DGI zu überprüfen. Dabei bewerten wir sowohl interne Prozesse als auch die Praktiken unserer Geschäftspartner und Lieferanten. Die Audits umfassen u. a. Arbeitsbedingungen, die Einhaltung von Anti-Diskriminierungsrichtlinien und den Umgang mit sensiblen Themen wie Gleichstellung und Inklusion.

#### 2. Feedback-Umfragen:

Um die Wahrnehmung und Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden und Partner zu erfassen, setzen wir regelmäßige Feedback-Umfragen ein. Diese beinhalten gezielte Fragen zu den Themen Arbeitsrecht, Chancengleichheit und DGI, um Verbesserungspotenziale frühzeitig zu identifizieren.

#### 3. Beschwerdekanaäle:

Für 2025 in Planung und Umsetzung ist ein anonymer und sicherer Beschwerdekanaal einzurichten, über den Mitarbeitende und externe Stakeholder Missstände oder potenzielle Verstöße gegen unsere Menschenrechts- und DGI-Richtlinien melden können. Jede



eingehende Beschwerde wird systematisch geprüft, dokumentiert und mit Maßnahmen zur Problembeseitigung beantwortet werden.

#### 4. **KPIs und Berichterstattung:**

Die Fortschritte im Bereich Menschenrechte und DGI werden anhand von klar definierten KPIs gemessen, wie z. B. dem Anteil weiblicher Führungskräfte, der Zahl durchgeführter Schulungen oder der Teilnahmequote an flexiblen Arbeitszeitmodellen. Die Ergebnisse werden in regelmäßigen Berichten veröffentlicht, um Transparenz zu gewährleisten.

#### 5. **Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen:**

Die Durchführung von kontinuierlichen Schulungen und Workshops um Mitarbeitende und Partner für die Bedeutung von Menschenrechten und DGI zu sensibilisieren, befindet sich in der Planung für 2025. Diese Maßnahmen schaffen ein Bewusstsein für deren Einhaltung und fördern eine positive Unternehmenskultur.

#### 6. **Risikobewertungen:**

Risikoanalysen sind in der Einrichtung, um mögliche Verstöße frühzeitig zu erkennen. Diese Analysen werden durch standardisierte Fragebögen und Berichte unserer Partner unterstützt.

Durch diese systematischen Maßnahmen stellen wir sicher, dass Menschenrechte und DGI nicht nur im Unternehmen, sondern auch bei unseren Partnern aktiv gefördert und überwacht werden. So stärken wir eine faire und inklusive Unternehmenskultur und leisten einen positiven Beitrag entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

### 3.7 Erfolgsgeschichten und Herausforderungen

#### **Erfolge und Best Practices:**

Das vergangene Jahr war für die J.Führ GmbH geprägt von bemerkenswerten Fortschritten in den Bereichen Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DGI). Mit einem kontinuierlichen Fokus auf unsere Werte und Zielsetzungen konnten wir bedeutende Erfolge erzielen:

- **Deutlich höhere Diversität im Unternehmen:** Der Anteil an Mitarbeitenden mit internationalem Hintergrund stieg um 2%-Punkte auf nunmehr 44%, und erstmals ist bereits abzusehen, dass in 2025 40 % Frauen in Führungspositionen arbeiten. Diese Entwicklung ist ein direktes Ergebnis unserer gezielten Recruiting- und Weiterbildungsprogramme.
- **Positive Rückmeldungen zu Schulungsprogrammen:** Mehr als 90 % der Teilnehmenden bewerteten unsere DGI-Schulungen als „sehr hilfreich“ oder „ausgezeichnet“. Themen wie Anti-Diskriminierung, kulturelle Sensibilisierung und Gleichstellung wurden dabei besonders hervorgehoben.



- **Gestärkte Beziehungen zu Lieferanten:** Viele unserer Partnerunternehmen haben auf unsere Initiative hin eigene Nachhaltigkeits- und DGI-Maßnahmen implementiert. Diese Zusammenarbeit stärkt nicht nur unsere Geschäftsbeziehungen, sondern trägt auch aktiv zur Förderung fairer Arbeitsbedingungen entlang der Lieferkette bei.

### **Einblicke aus der Praxis: Interview mit Lulzim Karaxha, Produktionsmitarbeiter**

*Um die Bedeutung unserer DGI-Maßnahmen greifbarer zu machen, führte Esra Groll, Personalmanagerin der J.Führ GmbH, ein Interview mit Lulzim Karaxha, einem langjährigen Mitarbeiter aus der Produktion.*

**Esra Groll:** „Herr Karaxha, Sie sind seit sieben Jahren Teil der J.Führ GmbH. Wie empfinden Sie die Veränderungen im Bereich Diversität und Gleichstellung?“

**Lulzim Karaxha:** *(lächelt)* „Ich habe schon viele positive Entwicklungen gesehen. Hier fühlt man sich wirklich willkommen, egal woher man kommt. Es ist toll, dass mein Background aus dem Kosovo nie ein Hindernis war, sondern eher geschätzt wurde. Es gibt hier echte Wertschätzung für die Arbeit jedes Einzelnen.“

**Esra Groll:** „Ihre Nichte Aurora arbeitet nun auch bei uns. Wie kam es dazu?“

**Lulzim Karaxha:** *(schmunzelt)* „Ja, das war eine schöne Sache. Ich habe immer von der positiven Atmosphäre und den Entwicklungsmöglichkeiten erzählt. Das hat Aurora neugierig gemacht. Jetzt ist sie seit einem Vierteljahr im Einkauf und sehr glücklich. Sie hat sogar schon Ideen eingebracht, wie wir mit Lieferanten besser zusammenarbeiten können. Ich bin wirklich stolz auf sie.“

**Esra Groll:** „Was bedeutet Ihnen die Förderung von Vielfalt in unserem Unternehmen?“

**Lulzim Karaxha:** „Viel. Es macht das Arbeiten hier besonders. Jeder wird gehört, und man hat das Gefühl, dass die Geschäftsleitung wirklich hinter den Prinzipien von Gleichstellung und Respekt steht. Das motiviert mich jeden Tag.“

*Kommentar der Personalmanagerin:* „Das Gespräch mit Herrn Karaxha zeigt eindrucksvoll, wie gelebte Diversität und Inklusion das Arbeitsklima stärken. Solche Geschichten motivieren uns, weiterhin in DGI-Maßnahmen zu investieren.“

Dieses Beispiel verdeutlicht, wie unsere DGI-Initiativen nicht nur Zahlen und Statistiken verändern, sondern echte, persönliche Erfolgsgeschichten schaffen. Sie sind ein wichtiger Baustein für unsere nachhaltige Unternehmensentwicklung.

**Herausforderungen und Lernpunkte:** In unserer Arbeit zur Förderung von Diversität, Gleichstellung und Inklusion sind wertvolle Lernpunkte und Herausforderungen aufgetreten, die unsere



Weiterentwicklung prägen. Ein zentraler Lernpunkt ist, dass eine offene und gelebte Firmenkultur entscheidend ist. Dazu gehören regelmäßige persönliche Gespräche, in denen Führungskräfte auf die Bedeutung der Themen eingehen und durch das Vorleben von Toleranz und Respekt die Akzeptanz im Team fördern. Solche Gespräche und die Einbindung lebensnaher Beispiele machen deutlich, dass Diversität und Inklusion nicht nur als theoretische Vorgaben gesehen werden, sondern fest in der täglichen Unternehmenskultur verankert sind. Die kontinuierliche Förderung dieser Werte bleibt dabei eine wichtige Aufgabe für alle Beteiligten.

Eine wesentliche Herausforderung stellt die mangelhafte Transparenz bei Sub-Lieferanten dar. Der Zugriff auf detaillierte Informationen und die Verlässlichkeit von Daten, beispielsweise über Arbeitsbedingungen in der erweiterten Lieferkette, sind oft eingeschränkt. Die Durchführung umfassender Audits erfordert daher zusätzliche Ressourcen und Strategien, um die notwendigen Einblicke und Kontrollen bei den Sub-Lieferanten sicherzustellen und das Vertrauen in die gesamte Lieferkette zu stärken.

**Entwicklungsfelder:** Erweiterung der Lieferantenaudits: In zukünftigen Audits sollen Nachhaltigkeitskriterien und soziale Standards verstärkt einbezogen werden, um sicherzustellen, dass auch unsere Partner in der Lieferkette ähnliche Werte leben und die Einhaltung von Menschenrechten und Arbeitsstandards gewährleisten.

Anpassungsfähiges Arbeitsumfeld für inklusive Integration: Um Mitarbeitende mit spezifischen Anforderungen, wie etwa körperlichen Einschränkungen, optimal zu integrieren, wird eine flexible und barrierefreie Arbeitsplatzgestaltung angestrebt. Notwendige Anpassungen am Arbeitsplatz sollen schnell und unkompliziert umgesetzt werden, sodass neue und bestehende Mitarbeitende jederzeit produktiv und ohne Einschränkungen tätig sein können.

Förderung einer Kultur der Sensibilisierung und Anpassungsfähigkeit: Die kontinuierliche Sensibilisierung der Belegschaft spielt eine zentrale Rolle. Mit regelmäßigen Schulungen und Fortbildungen, die auf Themen wie Unconscious Bias, Inklusion und kulturelle Kompetenz eingehen, wird das Verständnis für unterschiedliche Lebenssituationen und Bedürfnisse der Mitarbeitenden gefördert und eine wertschätzende Unternehmenskultur gefestigt.

### 3.8 Ausblick und strategische Planung für Menschenrechte und DGI

**Kurzfristige Ziele:** Im kommenden Jahr planen wir mehrere Maßnahmen, um unsere Ziele in den Bereichen Menschenrechte und Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DGI) weiter zu stärken. Ein vorrangiges Ziel ist die Einführung eines anonymen Meldesystems, das allen Mitarbeitenden die Möglichkeit gibt, auf einfache und sichere Weise potenzielle Verstöße oder Probleme im Zusammenhang mit DGI und Arbeits- oder Menschenrechten zu melden. Dies soll zur Prävention und raschen Lösung von Konflikten beitragen und das Vertrauen der Mitarbeitenden in unser System stärken.



Ein weiterer Fokus liegt auf der gezielten Sensibilisierung für DGI-Themen. Dies möchten wir durch zusätzliche Schulungen und Seminare erreichen, die alle Mitarbeitenden auf die Bedeutung von Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion aufmerksam machen. Durch regelmäßige Fortbildungen und Informationsveranstaltungen fördern wir eine aufgeschlossene und respektvolle Unternehmenskultur.

Darüber hinaus planen wir, das betriebliche Gesundheitsmanagement zu erweitern, insbesondere durch Programme zur Suchtprävention und durch zusätzliche Gesundheitsförderungsangebote. Diese Maßnahmen sollen nicht nur das Wohlbefinden der Mitarbeitenden fördern, sondern auch einen aktiven Beitrag zur Prävention und Früherkennung leisten.

**Langfristige Ziele und Vision:** Langfristig streben wir an, das aktuelle Geschlechterverhältnis in Führungspositionen zu bewahren und die Repräsentation im Führungsteam weiterhin zu stärken. Dabei ist es unser Ziel, eine gleichberechtigte und vielfältige Führungsstruktur aufrechtzuerhalten, die die Vielfalt und unterschiedlichen Perspektiven in unserer Belegschaft widerspiegelt. Ein weiterer zentraler Fokus liegt auf der nachhaltigen Verankerung eines inklusiven Arbeitsumfelds, das den Bedürfnissen aller Mitarbeitenden gerecht wird, insbesondere von Menschen mit diversen und interkulturellen Hintergründen sowie Angehörigen von Minderheiten.

Durch kontinuierliche Sensibilisierung der Mitarbeitenden und optimierte Unternehmensprozesse schaffen wir ein Umfeld, das Werte wie Gleichstellung und Inklusion selbstverständlich integriert. Wir setzen uns dafür ein, dass Standards und Strukturen, die ein ausgewogenes und gerechtes Arbeitsumfeld fördern, langfristig erhalten und weiterentwickelt werden. So stellen wir sicher, dass alle Mitarbeitenden – unabhängig von ihrer Herkunft, Identität oder Zugehörigkeit – sich in unserem Unternehmen fair und respektiert behandelt fühlen.

**Verpflichtung zur Verbesserung:** Unser Unternehmen bekräftigt sein Engagement, die Standards für Menschenrechte sowie Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DGI) nicht nur aufrechtzuerhalten, sondern kontinuierlich auszubauen. Wir verstehen uns als Teil einer gemeinschaftlichen Verantwortung und setzen uns dafür ein, dass alle Mitarbeitenden unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter oder anderen Merkmalen in einem respektvollen und unterstützenden Arbeitsumfeld tätig sein können.

Durch regelmäßige Evaluierungen, gezielte Schulungen und die aktive Förderung eines integrativen und fairen Betriebsklimas wollen wir sicherstellen, dass wir unsere Standards stets verbessern und unseren Beitrag zu einem positiven sozialen und ethischen Fortschritt leisten.



## 3.9 Ausgewählte Verweise zu Dokumentationen

### 1. Schulungsnachweise:

- Teilnahmenachweise für *fünf* durchgeführte Schulungen im Jahr 2024, darunter:
  - "Antirassistische Bewusstseinsbildung" (Juni 2024)
  - "Gen Z verstehen und gewinnen" (April 2024)
  - "Lieferkettengesetz – das Sorgfaltspflichtengesetz und seine Folgen" (September 2024)
  - Superpower Diversität – das Geheimnis erfolgreicher Teams (Dezember 2024)
  - „Unconscious Biases" (Dezember 2024)

### 2. Auditberichte:

- Bericht über Lieferantenaudits 2024: Von den überprüften 42 Lieferanten haben 17 Lieferanten die Nachhaltigkeitskriterien in Form der Anerkennung des J.Führ Verhaltenskodex bestätigt. Ein Unternehmen konnte nach erfolgreicher Vor-Ort-Auditierung noch hinzugefügt werden als Unternehmen mit Fokus auf die Nachhaltigkeitskriterien.

### 3. Feedbackprotokolle:

- Ergebnisse der anonymen Mitarbeiterbefragung 2023:

- Administrativer Bereich

Die Mitarbeiterbefragung zeigt, dass Wertschätzung und Respekt im administrativen Bereich großgeschrieben werden. 64% der Mitarbeitenden freuen sich täglich auf ihre Kolleg:innen, und Konflikte werden in 81% der Fälle gerecht gelöst. Auch die Führungskräfte werden geschätzt: 57% bewerten deren Qualifikation positiv, und regelmäßige Gespräche stärken das Vertrauen und die Kommunikation.

- Gewerblicher Bereich

Im gewerblichen Bereich wird die Arbeit der Mitarbeitenden sichtbar geschätzt. 50% der Beschäftigten erleben Unterstützung durch Kolleg:innen, und ebenso viele bewerten die Führung als kompetent. Regelmäßige Gespräche und klare Aufgabenverteilungen fördern eine respektvolle und wertschätzende Arbeitsatmosphäre.

### 4. Verpflichtungserklärungen:



- 17 Lieferanten haben eine schriftliche Verpflichtung zur Einhaltung von Menschenrechts- und Nachhaltigkeitsstandards abgegeben (Stand: November 2024).

### **Hinweis:**

Der Anhang bietet einen transparenten Überblick über alle relevanten Dokumente, Nachweise und Ansprechpartner. Diese Unterlagen unterstützen die Nachvollziehbarkeit und Validierung unserer Maßnahmen und Fortschritte im Bereich Menschenrechte, Diversität, Gleichstellung und Inklusion (DGI).

## **4 Verpflichtung zu den Prinzipien unternehmerischer ethischer Verantwortung**

Seit unserer Gründung steht J.Führ für Zuverlässigkeit, Fairness und Innovation. Unser Code of Conduct bildet den Rahmen für unser tägliches Handeln und unterstreicht unser Engagement für Ethik, Transparenz und soziale Verantwortung. Dieser Bericht dokumentiert unsere bisherigen Maßnahmen und unsere Pläne, um ethische Standards weiter zu stärken.

### **4.1 Ethische Grundsätze**

**Anti-Diskriminierung:** Wir tolerieren keinerlei Diskriminierung und setzen uns für Chancengleichheit und einen respektvollen Umgang am Arbeitsplatz ein.

**Korruptionsprävention:** Unser Verhaltenskodex verbietet Korruption und bietet klare Richtlinien, um unethisches Verhalten zu vermeiden.

**Datenschutz und Vertraulichkeit:** Wir schützen die Daten unserer Geschäftspartner und Mitarbeiter und gewährleisten den Schutz geistigen Eigentums.

### **4.2 Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung**

**Verankerung im Code of Conduct:** Unser Code of Conduct umfasst detaillierte Vorgaben zur Verhinderung von Korruption und unangemessenen Vorteilen.

#### **Geplante Maßnahmen für 2025:**

- Schulungen zur Korruptionsprävention und zu ethischen Standards für alle Mitarbeiter.
- Einrichtung eines anonymen Whistleblower-Systems, um Verstöße gegen ethische Standards zu melden.

### **4.3 Förderung fairer Geschäftspraktiken**

**Fairer Wettbewerb:** Wir lehnen unethische Geschäftspraktiken ab und bevorzugen Transparenz und Qualität in all unseren Transaktionen.





**Transparente Vertragsgestaltung:** Alle Verträge sind klar und nachvollziehbar gestaltet, um Fairness sicherzustellen.

#### 4.4 Datenschutz und verantwortungsbewusstes Informationsmanagement

**Richtlinien:** Unsere Datenschutzrichtlinien garantieren die Einhaltung aller relevanten Vorschriften, einschließlich DSGVO.

**Technische Maßnahmen:** Sensible Daten werden durch moderne Sicherheitsmaßnahmen geschützt.

#### 4.5 Monitoring und geplante Fortschritte

**Geplante Maßnahmen für 2025:**

- Ab 2025 führen wir regelmäßige interne und externe Audits durch, um die Einhaltung ethischer Standards zu überprüfen.
- Entwicklung klarer Kennzahlen, um Fortschritte in der Umsetzung unserer ethischen Prinzipien zu messen.

#### 4.6 Weiterentwicklung und Ziele

- Erweiterung des Schulungsprogramms zur Korruptionsprävention, sodass bis Ende 2025 alle Mitarbeiter geschult sind.
- Einführung eines regelmäßigen Auditplans zur Überprüfung der Einhaltung ethischer Standards.
- Stärkung unserer Richtlinien zum Schutz geistigen Eigentums.

#### 4.7 KPIs

Um das ethische Verhalten unseres Unternehmens zu messen, sind Key Performance Indicators (KPIs) erforderlich, die sich direkt auf die Umsetzung und Überwachung unseres ethischen Standards beziehen. Diese KPIs sollten messbar, relevant und einfach nachzuverfolgen sein. Hier sind Vorschläge, kategorisiert nach den zentralen Bereichen, deren Einführung wir Anfang 2025 prüfen werden:

##### 1. Korruptionsprävention:

###### a) **Schulungsbeteiligung zur Korruptionsprävention:**

Prozentsatz der Mitarbeiter, die jährlich an Schulungen teilnehmen.

Ziel: 100 % der relevanten Mitarbeiter geschult bis Ende 2025.

###### b) **Anzahl der gemeldeten Fälle:**

Anzahl der gemeldeten Verdachtsfälle zu Korruption oder Bestechung.

Ziel: Keine unaufgeklärten Fälle, 100 % Nachverfolgung aller gemeldeten Fälle.

###### c) **Whistleblower-System-Nutzung:**



Anzahl der über das Whistleblower-System gemeldeten Vorfälle.

Ziel: Förderung der Nutzung durch Sensibilisierungskampagnen.

**d) Audit-Compliance-Quote:**

Prozentsatz der Abteilungen/Lieferanten, die Korruptionsprüfungen ohne Beanstandungen bestehen.

Ziel: 95 % bis Ende 2025.

### 2. Faire Geschäftspraktiken:

**a) Anzahl der überprüften Lieferanten:**

Prozentsatz der Lieferanten, die regelmäßig hinsichtlich ihrer ethischen Standards auditiert werden.

Ziel: 100 % der Hauptlieferanten auditiert bis Ende 2025.

**b) Reklamationen zu unfairen Geschäftspraktiken:**

Anzahl von Beschwerden oder rechtlichen Auseinandersetzungen zu unfairen Geschäftspraktiken.

Ziel: Keine Beschwerden.

**c) Zertifizierte Lieferanten:**

Prozentsatz der Lieferanten, die sich zu ethischen Geschäftspraktiken verpflichtet haben (z. B. durch EcoVadis-Zertifikate).

Ziel: 80 % der Lieferanten zertifiziert bis 2025.

### 3. Datenschutz und Informationssicherheit:

**a) DSGVO-Compliance:**

Prozentsatz der internen Prozesse und Systeme, die DSGVO-konform sind.

Ziel: 100 % Konformität.

**b) Datenschutzverletzungen:**

Anzahl der gemeldeten Datenpannen oder Datenschutzverletzungen.

Ziel: Null Datenpannen pro Jahr.

**c) Schulungen zu Datenschutz:**

Prozentsatz der Mitarbeiter, die Datenschutzeschulungen abgeschlossen haben.

Ziel: 100 % geschulte Mitarbeiter.

**d) IT-Sicherheitsaudits:**

Anzahl erfolgreich durchgeführter IT-Sicherheitsaudits pro Jahr.

Ziel: Mindestens ein Audit jährlich.

### 4. Schulungen und Sensibilisierung:



### a) Schulungsbeteiligung:

Prozentsatz der Mitarbeiter, die Schulungen zu ethischen Standards absolvieren.

Ziel: 100 % bis Ende 2025.

### b) Feedback zur Schulungsqualität:

Durchschnittliche Bewertung der Schulungen durch Teilnehmer (z. B. auf einer Skala von 1-5).

Ziel: Durchschnittliche Bewertung von mindestens 4,5.

### c) Wissenstest-Ergebnisse:

Durchschnittlicher Score bei Wissenstests nach den Schulungen.

Ziel: 90 % der Teilnehmer erzielen mindestens 80 % richtige Antworten.

## 5. Monitoring und Audits

### a) Abdeckungsquote von Audits:

Prozentsatz der internen Abteilungen und externen Partner, die jährlich auditiert werden.

Ziel: 100 % der kritischen Prozesse und Partner auditiert.

### b) Abweichungen aus Audits:

Anzahl der Abweichungen, die bei Audits festgestellt werden.

Ziel: Reduktion der Abweichungen um 20 % pro Jahr.

### c) Nachverfolgung von Audit-Maßnahmen:

Prozentsatz der umgesetzten Korrekturmaßnahmen aus Audits.

Ziel: 100 % Umsetzung innerhalb der vorgegebenen Fristen.

## 6. Allgemeine KPIs

### a) Mitarbeiterzufriedenheit in Bezug auf Ethik:

Prozentsatz der Mitarbeiter, die in Umfragen bestätigen, dass das Unternehmen ethische Standards einhält.

Ziel: 90 % Zustimmung.

### b) Einhaltung externer Standards:

Prozentsatz der zertifizierten Prozesse und Partner (z. B. EcoVadis, ISO 26000).

Ziel: 100 % Konformität.

### c) Kommunikationsreichweite:

Anzahl der internen Mitteilungen, Newsletter oder Kampagnen zu ethischen Themen.

Ziel: Mindestens vier Kampagnen pro Jahr.



## Implementierung der KPIs

- **Regelmäßige Überprüfung:** Wir etablieren einen vierteljährlichen Rhythmus zur Überwachung der KPIs.
- **Zuständigkeiten klären:** Jeder KPI wird einer Abteilung oder einer Person zugeordnet.
- **Berichtswesen:** Die Ergebnisse werden regelmäßig dokumentiert und sowie intern (z. B. im Intranet) als auch extern geteilt.

## 5 Nachhaltige Beschaffung

### 5.1 Einleitung

Im Jahr 2024 hat die J.Führ GmbH wichtige Schritte unternommen, um die Nachhaltigkeit in ihren Beschaffungsprozessen voranzutreiben. Dieser Bericht fasst die Maßnahmen und Fortschritte zusammen, die auf eine umweltfreundlichere und sozial verantwortungsvollere Gestaltung der Lieferkette abzielen.

### 5.2 Zielsetzung

Die nachhaltige Beschaffungsstrategie der J.Führ GmbH verfolgt drei zentrale Zielsetzungen:

- **Reduktion ökologischer Belastungen** durch umweltbewusste Warenbeschaffung und Ressourcennutzung.
- **Verbesserung der sozialen Standards** in der Lieferkette durch die Sicherstellung fairer Arbeitsbedingungen.
- **Wirtschaftliche Effizienz** durch nachhaltige Beschaffungsprozesse, die langfristige Einsparungen und Qualitätsvorteile erzielen.

### 5.3 Maßnahmen und Aktivitäten

Im Jahr 2024 wurden die folgenden Maßnahmen ergriffen:

#### Lieferantenauswahl und -bewertung:

- **Kriterien:** Lieferanten wurden anhand von ökologischen und sozialen Kriterien bewertet, darunter Arbeitsbedingungen, Umweltmanagementsysteme, Nutzung von Recyclingmaterialien und Energieeffizienz.
- **Ziele und Ergebnisse:**
  - **Anteil der auditierten Lieferanten:** 70 % (Ziel: 80 % bis 2025).
  - **Anteil der Lieferanten mit Umweltmanagementsystem (ISO 14001):** 34 % (Ziel: 75 % bis Ende 2025).
  - **Bewertung der sozialen Standards:** 45 % unserer Lieferanten erreichten ein Rating von „gut“ oder besser.



**Implementierung von Umwelt- und Sozialklauseln:**

- In 45% der Lieferverträge wurden Umwelt- und Sozialklauseln festgelegt, die verbindliche Anforderungen an die Arbeitsbedingungen und den ökologischen Fußabdruck stellen. Dazu zählen lediglich die von uns erstellten Fragebögen die von unseren Lieferanten ausgefüllt und unterschrieben wurden. Aktuell sind wir dabei dies auszuweiten und streben ein realistisches Ziel für 2026 an.
- **Ziele & Ergebnisse:**
  - **Vertragsabdeckung mit Nachhaltigkeitsklauseln:** 45 % (Ziel: 100 % bis Ende 2026).
  - **Recyclinganteil in Materialbeschaffungen:** 20 % (Ziel: 30 % bis 2025).

**Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen:**

- **Schulungsprogramme** wurden für die Beschaffungsabteilung gezielt durchgeführt.
- **Ziele und Ergebnisse:**
  - **Teilnahmequote an Schulungen zur nachhaltigen Beschaffung:** 95 % der Einkaufsmitarbeiter haben teilgenommen.
  - **Wissenserwerb:** 90 % der Teilnehmenden haben einen Wissenstest zur Nachhaltigkeit erfolgreich bestanden.

**CSR-Risikoanalyse:**

- Hochrisikobereiche wurden identifiziert und Maßnahmen wie Audits und die Einbindung alternativer Lieferanten umgesetzt.

**5.4 Ergebnisanalyse und KPIs**

Die Fortschritte unserer nachhaltigen Beschaffung wurden auf Basis der folgenden KPIs gemessen:

KPI	Wert 2024	Ziel 2025
Anteil audierter Lieferanten	70%	80%
Lieferanten mit ISO 14001 Zertifizierung	34%	75%
Vertragsabdeckung mit Nachhaltigkeitsklauseln (Code of Conduct)	45%	100%
Recyclinganteil des Lieferanten in der Rohstoff-/Materialbeschaffung	20%	30%
Eigener Recyclinganteil in der Warenbeschaffung	20%	30%
CSR-Risikoreduktion in der Lieferkette	10%	15%
Reduktion der CO <sub>2</sub> -Emissionen bei Logistikprozessen	5%	10%

Abbildung 8: Tabelle der KPIs zur nachhaltigen Beschaffung



## 5.5 Bewertung der nachhaltigen Beschaffung

### Stärken:

- Erfolgreiche Implementierung von Umwelt- und Sozialklauseln in Verträgen.
- Hohe Teilnahmequote und gute Ergebnisse bei Mitarbeiterschulungen.

### Verbesserungspotenziale:

- Weitere Erhöhung des Recyclinganteils in der Materialbeschaffung.
- Einholung weiterer vom Lieferanten unterschriebene Verträge der Implementierung von Nachhaltigkeitsklauseln.

## 5.6 Ausblick und nächste Schritte

Um die Nachhaltigkeitsziele weiterhin zu erreichen und zu verbessern, sind im kommenden Jahr folgende Maßnahmen geplant:

- **Erhöhung der Vertragsabdeckung mit Nachhaltigkeitsklauseln:** Ziel ist, bis Ende 2026 eine 100%ige Abdeckung zu erreichen.
- **Stärkere Fokussierung auf Recyclingmaterialien** und Erhöhung des Anteils in der Beschaffung.
- **Erweiterte Risikoanalysen**, um soziale und ökologische Risiken weiter zu minimieren.

## 5.7 Fazit

Der Bericht zeigt deutliche Fortschritte in der nachhaltigen Beschaffung der J.Führ GmbH. Während viele Ziele erreicht wurden, bieten einzelne Bereiche weiterhin Potenzial für Optimierungen. Durch eine regelmäßige Überprüfung und Anpassung der Strategie wird die J.Führ GmbH ihre ökologische und soziale Verantwortung auch in den kommenden Jahren konsequent wahrnehmen.

## 6 Unser Weg in eine nachhaltige Zukunft

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht verdeutlicht das Engagement der J.Führ GmbH, wirtschaftlichen Erfolg mit ökologischer und sozialer Verantwortung in Einklang zu bringen. Unsere Maßnahmen und Fortschritte im Umweltmanagement sowie in den Bereichen Diversität, Gleichstellung und Inklusion unterstreichen unseren Anspruch, nicht nur den heutigen Anforderungen gerecht zu werden, sondern aktiv zur Gestaltung einer nachhaltigen Zukunft beizutragen.

Mit klaren Zielen wie der CO<sub>2</sub>-Neutralität bis 2035, der Steigerung des Anteils recycelter Materialien und der Reduktion des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes in der Logistik setzen wir Maßstäbe für eine ressourcenschonende und faire Unternehmensführung. Dabei verstehen wir Nachhaltigkeit nicht nur



als Verpflichtung, sondern als Chance, unsere Prozesse zu optimieren und langfristige Partnerschaften auf Augenhöhe mit Mitarbeitenden, Lieferanten und Kunden zu fördern.

Wir danken allen Beteiligten, die unsere Vision eines nachhaltigen Unternehmens aktiv unterstützen, und laden gleichzeitig alle ein, uns auf diesem Weg weiterhin kritisch zu begleiten und mitzugestalten. Nachhaltigkeit ist für uns kein Ziel, sondern ein kontinuierlicher Prozess – und wir sind bereit, auch in Zukunft Verantwortung zu übernehmen und unser Handeln konsequent an unseren Werten auszurichten.



# Kontakt für Rückfragen

**Esra Groll**

Personalmanagerin  
personal@jfuehr.com

**Annalena Konsorr**

Einkaufsleiterin  
purchasing@jfuehr.com

**Marino Casu**

Qualitätsmanager  
qs@jfuehr.com

**Alexander Führ**

Geschäftsführer  
info@jfuehr.com

Telefon: +49 (40) 303300-0