Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2025

GVS-Zentrale

Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
Kontakt	Regulatory Affairs Specialist; ESG-Manager (FSGU); QMB/UMB Alexander Klauer Im Gewerbegebiet 13 36289 Friedewald Deutschland +49 6674 / 99991-81 alexander.klauer@gvs-sg.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: 2025, 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-datenschutzerklaerung

Heruntergeladen von www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die GVS Group bietet ein professionelles Vollsortiment mit über 120.000 Artikeln aus allen Warenbereichen von Reinigung und Pflege. Die enge Handelspartnerschaft mit weit über 100 führenden Herstellern der Markenindustrie bildet die strategische Basis für den Vertrieb erfolgreicher Produktsysteme aus einer Hand. Attraktive Eigenmarken ergänzen das umfangreiche Produktportfolio.

Die GVS Group versteht sich als große Familie überwiegend inhabergeführter, mittelständischer Mitgliedsbetriebe, die aufgrund der kurzen Entscheidungswege und der schnellen Reaktionszeiten ein sehr flexibles und modernes Großhandelsnetzwerk bieten kann. Die Gruppe baut auf Kundennähe und auf ihre traditionell unbürokratischen, flachen Strukturen.

Im Mittelpunkt steht die konsequent hohe Service- und Beratungsqualität. Die Group versteht sich als echter Partner, nicht nur als Lieferant ihrer Kunden. Jahrzehntelange Markterfahrung und das hohe Ansehen bei allen Markenherstellern sind entscheidende Vorteile, von denen die Kunden unmittelbar profitieren. Durch den ständigen Austausch der Mitglieder untereinander, bei dem Prozesse und Ergebnisse immer wieder diskutiert und analysiert werden, kann die GVS Group Qualität, Leistungsstärke und Servicepotenzial dauerhaft optimieren.



Die Zentrale der GVS Group ist die Leitstelle für Verwaltung, Organisation und Geschäftsentwicklung. Von hier aus werden sämtliche Prozesse der Handelsgruppe in mehreren Abteilungen gesteuert. Dazu gehören allgemeine Verwaltungsaufgaben, Buchhaltung, Rechnungswesen, Ein- und Verkauf, nationales und internationales Warengeschäft mit Key Account, die Pflege von Datenbanken und IT-Organisation, die Organisation von Tagungen und die Steuerung von weiteren zentralen Zielen wie Marketing und Werbung, Qualitätsmanagement, Handelskooperationen, Nachhaltigkeit etc.
Darüber hinaus ist die Zentrale der GVS Group zentraler Ansprechpartner für alle überregionalen Bestands- und Neukunden.

Diese Erklärung bezieht sich nur auf die GVS-Zentrale.

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.

Die GVS-Zentrale ist sich ihrer ökonomischen, ökologischen und sozialen Verantwortung bewusst und hat den Anspruch, ein zuverlässiger und integrer Geschäftspartner zu sein, der sein Handeln im Sinne der Nachhaltigkeit reflektiert und hinterfragt. Die GVS-Zentrale erwartet das auch von den GVS-Mitgliedsbetrieben, den Lieferanten und den Geschäftspartnern. Alle Mitarbeitenden tragen eine rechtliche und ethische Verantwortung durch ihr tägliches Handeln und unterstützen so eine offene und faire Unternehmenskultur.

Alle Mitgliedsunternehmen der GVS Group haben sich bereits 2020/2021 dazu entschieden, gemeinsam das Thema Nachhaltigkeit sukzessiv zu erarbeiten. Um dies nach dem Ausscheiden von GVS-Mitgliedsbetrieben weiter voranzubringen, wurde im Jahr 2023 der GVS-Nachhaltigkeitsbeirat neu besetzt.
Der Beirat entwickelt Beiträge zur Nachhaltigkeitsstrategie, richtet Empfehlungen an das Inhabergremium und benennt konkrete Handlungsfelder und Projekte, die sowohl **ökologische, soziale als auch ökonomische Aspekte** umfassen.

- Bewertung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie der Genossenschaft
- Beratung des Vorstands in Bezug auf Nachhaltigkeitsfragen und -praktiken
- Überwachung und Berichterstattung über den Fortschritt von Nachhaltigkeitsinitiativen
- Förderung der Integration von Nachhaltigkeitsprinzipien in allen Geschäftsbereichen der Genossenschaft
- Zusammenarbeit mit internen und externen Stakeholdern, um Nachhaltigkeitsziele zu erreichen
- Organisation und Leitung von Workshops und Schulungsprogrammen zum Thema

Nachhaltigkeit für die Mitglieder der Genossenschaft
- Aktive Teilnahme an relevanten Konferenzen und Veranstaltungen zum Thema Nachhaltigkeit

Die GVS-Zentrale hat im Nachhaltigkeitsbeirat den Vorsitz inne und die Aufgabe, die Mitgliedsunternehmen der GVS Group bei den Nachhaltigkeitsthemen mit auf den Weg zu nehmen.

Im Jahr 2021 hat die GVS Group bereits eine ökologische Nachhaltigkeitsstrategie festgelegt.
Um die Strategie neben dem Bereich Umwelt auch im Bereich Soziales und Unternehmensführung weiterzuentwickeln, wurde im Jahr 2024 ein durch den GVS-Nachhaltigkeitsbeirat entwickelter Nachhaltigkeitskodex durch die GVS Group verabschiedet. Dieser Kodex wird durch Maßnahmen und Ziele untermauert.
Die GVS-Zentrale ist nach den Normen der ISO 9001 sowie ISO 14001 zertifiziert und wird regelmäßig durch externe Audits überprüft. Im Jahr 2023 erfolgte die erste Bewertung durch den branchenübergreifenden Anbieter EcoVadis, um Verbesserungsbereiche bei den Nachhaltigkeitsleistungen zu identifizieren.
Die GVS ist seit 2025 Teilnehmer am UN Global Compact https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/187849-GVS-GROSSVERBRAUCHERSPEZIALISTEN-eG, der weltweit größten Initiative für nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung. Wir verpflichten uns damit zur Einhaltung und Förderung der zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.

Im Geschäftsbetrieb setzt die GVS im Bereich Nachhaltigkeit mehrere Maßnahmen um, welche in diesem Bericht beispielsweise im Kapitel Strategie-Ziele erläutert werden.

Für die GVS-Zentrale spielt eine zukunftsorientierte und familienfreundliche Personalpolitik eine wichtige Rolle. So werden stetig Auszubildende übernommen und verschiedene Stundenmodelle angeboten.

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.

Die GVS-Zentrale hat ihren Standort seit 2017 in Friedewald, Hessen.

Friedewald ist eine von der Logistik geprägte Kommune mitten im Landkreis Hersfeld-Rotenburg und mitten in Deutschland. In der Gemeinde Friedewald sind derzeit 33 Gewerbebetriebe angesiedelt. Der Standort wurde aufgrund seiner sehr zentralen Lage und der direkten Anbindung an die Autobahn A4 Kirchheim - Dresden ausgewählt. Dies war besonders im Hinblick auf die Entstehung des Zentrallagers wichtig, welches direkt an die Zentrale angeschlossen ist. Friedewald ist sowohl über die Nord-Süd- als auch über die West-Ost-Verbindung für alle Partner und Lieferanten gut zu erreichen.
Die nächsten Bahnhöfe befinden sich in Wildeck-Hönebach (ca. 10 km entfernt) und Bad Hersfeld (ca. 15 km entfernt). Ab Bad Hersfeld besteht mittels Fernzüge eine direkte Verbindung zu den IC-Bahnhöfen Kassel, Fulda und Eisenach. Eine Busverbindung besteht nach Bad Hersfeld und Bad Salzungen.

Mit dem Dreienberg, dem nördlichsten Berg der Kuppenrhön, liegt aber auch ein 340 ha großes Naturschutzgebiet im Herzen der Gemeinde Friedewald. Dieses Naturschutzgebiet gilt als Juwel des Biosphärenreservates Rhön mit einer einmaligen Pflanzenvielfalt mit über 600 Pflanzenarten.

Die GVS-Zentrale hat 2020/2021 eine Analyse zur Ermittlung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen und Herausforderungen durchgeführt. In einer mehrstufigen Wesentlichkeitsanalyse wurden relevante Handlungsfelder identifiziert, die das heutige und zukünftige Handeln der GVS beeinflussen und entsprechende Wirkungen auf den Geschäftserfolg haben.

Begleitet wurde der Prozess von der imug Beratungsgesellschaft aus Hannover. Die imug versteht sich als ausgewiesener Experte zu Fragestellungen im Nachhaltigkeitskontext. So besteht viel Expertise bei der strategischen Verankerung von Nachhaltigkeit im Unternehmen sowie der Konzeption und Durchführung von Wesentlichkeitsanalysen.

Schwerpunkte der Wesentlichkeitsanalyse:

Die Herausarbeitung der wesentlichen zukünftigen Handlungsfelder der GVS-Zentrale im Bereich Nachhaltigkeit umfasst mehrere Module:

- Befragung der Mitgliedsunternehmen der GVS Group zu Anforderungen und Herausforderungen der Branche im Nachhaltigkeitskontext
- Analyse der Kommunikation von relevanten Verbänden der Reinigungs- und Hygienewirtschaft
- Beachtung nationaler und internationaler politischer Initiativen und Abkommen (Paris 2015, UN-Ziele für Nachhaltige Entwicklung (SDGs), Klimaschutzplan der Bundesregierung, Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie)
- Inhaltsrecherche in verschiedensten Medien und Analyse von NGO-Pressemeldungen
- Definition externer Anforderungen in der Nachhaltigkeitskommunikation (DNK-Entsprechenserklärung)

Für die GVS-Zentrale ergeben sich aus dieser Wesentlichkeitsanalyse die drei folgenden wichtigen Nachhaltigkeitsbereiche mit entsprechenden Unteraspekten. Hier werden die Auswirkungen des unternehmerischen Handelns auf Menschen und Umwelt (inside-out) und die Nachhaltigkeitsthemen, welche sich finanziell auf das Unternehmen auswirken (outside-in), beschrieben.

Klimaschutz und Logistik (inside-out):

Der größte ökologische Impact der GVS-Zentrale liegt im Bereich Logistik, das heißt in den Warentransporten in das Zentrallager und zu den GVS-Mitgliedsbetrieben. THG- und Verbrauchsreduktion, Digitalisierung und Optimierung der Fahrtenplanung sowie alternative Antriebskonzepte sind die wichtigsten Aspekte der GVS Group. Die GVS-Zentrale ist auch seitens der nationalen Kunden dazu aufgefordert, Emissionen zu senken und Warenströme so effizient wie möglich zu gestalten. Die Möglichkeiten, die Emissionen aus der Logistik zu beeinflussen, sind eher gering, da die GVS-Zentrale keine eigene Transportflotte besitzt. Jedoch wird so weit wie möglich durch die Optimierung der Warenströme eine Beeinflussung bereits umgesetzt.

Kunden (outside-in):

Kundenseitig besteht mehr und mehr der Wunsch, dass die Produkte nachhaltig produziert und geliefert werden. So muss die gesamte Lieferkette begutachtet werden, was erheblichen administrativen Mehraufwand bedeutet. Dadurch werden jedoch auch Defizite in der Lieferkette identifiziert. Dabei ist kundenseitig die eigene Haltung zum Thema Nachhaltigkeit sowie das stetig größer werdende Gesetzespaket aus dem Green Deal und Clean Industrial Deal ausschlaggebend. Das bedeutet, die Erweiterung und Überarbeitung des Produktsortiments im Sinne der Nachhaltigkeit ist ein wichtiger Aspekt in Bezug auf ein zukunftsorientiertes Produktsortiment. Hier besteht die Herausforderung darin, dem Kundenwunsch nach günstigen und nachhaltigen Waren und Dienstleistungen nachzukommen. Gesteuert über den strategischen Einkauf der GVS-Zentrale sowie den GVS-Ausschüssen werden stetig herkömmliche Produkte durch innovative und nachhaltige Produkte ersetzt. Als Händler besteht hier die Chance, den Bereich der nachhaltigen Beschaffung entsprechend zu forcieren und beispielsweise im Bereich der GVS-Eigenmarken entsprechende Produkte zu vertreiben.

Mitarbeitende (inside-out):

Die GVS-Zentrale mit Sitz in Friedewald bewegt sich in einem mittelständischen Umfeld abseits großer Ballungsräume, weshalb die Verbesserung der Mitarbeitendenakquise und die Erhöhung der Mitarbeitendenbindung zentrale Aspekte in Zeiten der Zunahme des Fachkräftemangels darstellen. Vor allem die Bindung von Fachpersonal kann durch eine breite Auswahl an Weiterbildungsangeboten (intern + extern), die Übernahme von

Auszubildenden und die grundlegende Erhöhung der Mitarbeitendenzufriedenheit erreicht werden. Das zentrale Ziel der GVS-Zentrale ist die Mitarbeitendenbindung. Gestützt wird dies durch regelmäßige Mitarbeitendengespräche, Schaffung optimaler Arbeitsbedingungen und einen persönlichen und freundlichen Führungsstil.

Update Wesentlichkeitsanalyse

Im Jahr 2025 erfolgte eine Auswertung einer vom Partner Klein entwickelten Umfrage aus 2024 für eine Wesentlichkeitsanalyse und Analyse der sozialen und ökologischen Auswirkungen der wesentlichen Produkte/Dienstleistungen. Details zur Umfrage sind in dem Nachhaltigkeitsbericht für 2024 einsehbar.

Die wesentlichen Produkte/Dienstleistungen und die jeweiligen sozialen und ökologischen Wirkungen sind Folgende:

Thema	Soziale Wirkung	Ökologische Wirkung	Wesentlichkeit
Hygiene- und Desinfektionsprodukte	Sehr positiv (Gesundheitsschutz)	Mittel bis hoch negativ durch Chemikalien	Sehr hoch
Altenpflege- und Inkontinenzprodukte	Sehr positiv	Abfallintensiv	Hoch
Reinigungschemie	Positiv durch Hygiene	Hohe Umweltrelevanz	Sehr hoch
Nachhaltige Hygieneprodukte	Positiv	Positiv	Hoch
Logistikdienstleistungen	Positiv für Versorgungssicherheit	Emissionen	Hoch
Schulungen und Beratung	Sehr positiv	Indirekt positiv durch Ressourceneffizienz	Hoch
Digitalisierung und Bestellsysteme	Positiv	Ressourceneinsparungen möglich	Mittel

Da sich die Lieferanten und Kunden mit denen weiterer Mitgliedsbetriebe innerhalb der GVS Group decken, wurden die Ergebnisse zusammen mit dem GVS-Nachhaltigkeitsbeirat ausgewertet und wesentliche Themen mit den 17 SDGs der Vereinten Nationen verglichen. Daraus ergab sich der Fokus auf die folgenden 5 SDGs:

- **SDG 3**: Gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern
- **SDG 4**: Inklusive, gerechte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern
- **SDG 8**: Dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern
- **SDG 12**: Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen
- **SDG 13**: Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner

Auswirkungen ergreifen

Chancen und Risiken

Chancen und Risiken wurden jährlich im Rahmen des integrierten Managementsystems neu bewertet.
Im Bereich *Klimaschutz und Logistik* ergeben sich als Chancen, dass PR für potentielle *Mitarbeitende* + *Kunden* betrieben werden kann, was allgemein zur Reputation führt. Als ein Risiko erfordert die Umsetzung der Maßnahmen jedoch auch einen hohen Arbeitsaufwand. Sollten hier keine entsprechenden Maßnahmen umgesetzt werden, so kann dies zu einer Negativbewertung der externen Stakeholder, wie *Kunden*, führen. Deshalb ist es umso wichtiger, daraus Aufgaben wie die stetige Kommunikation über die Webpräsenz zu schließen und darüber hinaus unternehmensinterne und externe Stakeholder zu informieren.
Mitarbeitende können durch ein ausreichendes Schulungsangebot und durch klare Kommunikation zu den genannten relevanten Nachhaltigkeitsthemen an das Unternehmen gebunden oder neu hinzugewonnen werden. Werden bestehende und neue *Mitarbeiter* vollumfänglich in das Thema eingebunden, so kann sich dies positiv auf die Kommunikation mit den *Kunden*/*Neukunden* auswirken.
Risiken bestehen darin, dass erhöhter Druck durch *Kunden* und Gesetzgeber ausgeübt wird, was ein Nachhaltigkeitsmanagement über dem Freiwilligen erfordert. Ökologische, soziale und ökonomische Aspekte müssen deshalb in den Arbeitsalltag integriert werden, was jedoch langfristig eine Chance für ein nachhaltiges Unternehmen darstellt. Kurzfristige Ziele sind unter *3. Ziele* beschrieben.

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.

Mehrere GVS-Mitgliedsunternehmen haben sich bereits auf den Weg begeben und wollen Nachhaltigkeitsaspekten sowohl in der Beachtung und Umsetzung als auch in der Kommunikation eine größere Bedeutung zukommen lassen.

- Ein Ziel der GVS-Zentrale ist es, weiterhin seine Mitgliedsunternehmen für Nachhaltigkeitsaspekte mittels erstellten Newslettern und Schulungen zu motivieren. Hierbei stehen die Themen Kundenanforderungen und

Anforderungen aus EU-Verordnungen und nationalen Gesetzen im Vordergrund.

- Aus den Themen Kundenanforderungen und Anforderungen aus EU-Verordnungen und nationalen Gesetzen ergibt sich das Ziel, die nachhaltige Beschaffung weiter auszubauen. Ein Werkzeug hierbei war in 2024 die entsprechende Konfiguration des seit 2023 angeschafften neuen Produktinformationsmanagement-Systems. Umfassende nachhaltige Produkt- und Lieferantendaten sollen so mittelfristig zentral, und auch für die Mitgliedsbetriebe abrufbar, erfasst werden. Eigenmarkenprodukte (TAPIRA + Sensilind) sowie "Umsatztreiber" werden hierbei priorisiert betrachtet.
  Ziel für 2025 war, dass 100% der Eigenmarken mit umfassenden Daten zur Nachhaltigkeit gepflegt werden *(50% erreicht, d.h. 2026 Zielerreichung angestrebt)*.
  Weiter sollen ab 2025 die TAPIRA-Produkte durch nachhaltigere Alternativen erweitert werden. Aufgrund der Produkteigenschaften können die Produkte der TAPIRA-Eigenmarke priorisiert behandelt werden.

- Weitere Ziele in 2025 bezüglich Management Nachhaltige Beschaffung gemäß Integriertem Managementsystem:
  - 1. Lieferanten Eigenmarken: 100% wurden geprüft, 100% Lieferantenkodex unterzeichnet (oder eigenen vergleichbaren Kodex vorgelegt) *(95% erreicht, d.h. 2026 Zielerreichung angestrebt)*, 80% Audits durchgeführt *(60% erreicht, d.h. 2026 Zielerreichung angestrebt)*
  - 2. Zentralregulierte Lieferanten / Zentrallager Lieferanten: 80% Zentralregulierte Lieferanten *(100% erreicht)* und 100% Zentrallager Lieferanten *(100% erreicht)* geprüft, 80% der geprüften Lieferanten haben Lieferantenkodex unterzeichnet (oder eigenen vergleichbaren Kodex vorgelegt) *(97% erreicht)*, 20% Audits durchgeführt (sofern nötig) *(0% erreicht, d.h. 2026 Zielerreichung angestrebt)*

- Auch im Jahr 2026 sollen die Mitgliedsunternehmen eine CO_2-Unternehmensbilanz für 2025 erstellen.

- Seit 2025 Engagement zu den Zehn Prinzipien und den 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen, als Unterzeichner des UN Global Compact
  Daraus ergab sich entsprechend der Wesentlichkeitsanalyse der Fokus auf die folgenden 5 SDGs*:
  - **SDG 3**: Gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern
  - **SDG 4**: Inklusive, gerechte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern

  - **SDG 8**: Dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern
  - **SDG 12**: Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen
  - **SDG 13**: Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen

**Maßnahmen siehe https://www.gvs-eg.de/unternehmen/#nachhaltigkeit*

- Ein weiteres Ziel der GVS-Zentrale, unter der Zuständigkeit von Alexander Klauer, ist es, in Zusammenarbeit mit dem Nachhaltigkeitsbeirat stetig die Nachhaltigkeitsstrategie für die GVS Group weiterzuentwickeln, deren Umsetzung zu begleiten und zu überwachen.

Auf Basis der Wesentlichkeitsanalyse sowie in Anlehnung an die Sustainable Development Goals (SDGs), welche als übergeordnete, politische Ziele für jedes Unternehmen bei der Entwicklung von eigenen Nachhaltigkeitszielen von Bedeutung sind, wird die GVS-Zentrale und der GVS-Nachhaltigkeitsbeirat in 2025 weitere konkrete Nachhaltigkeitsziele definieren und deren Umsetzung mit Kennzahlen kontrollieren.

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.

Bei Verhandlungen mit Lieferanten und der Warenbeschaffung soll das Thema Nachhaltigkeit eine deutlich größere Bedeutung bekommen. Ein Verhaltenskodex für Lieferanten wurde im Jahr 2021 erstellt und über das Management zur nachhaltigen Beschaffung im Jahr 2025 erneut zur Zeichnung vorgelegt.
Der Lieferantenkodex enthält Regelungen zu folgenden Aspekten:

- Bekenntnis zur Gesetzestreue als rechtliche Basis
- Menschen- und Arbeitsrechte – persönliche Integrität
- Menschen- und Arbeitsrechte – Arbeitsverträge
- Menschen- und Arbeitsrechte – Recht auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen
- Menschen- und Arbeitsrechte – Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit
- Arbeitssicherheit und Gesundheit
- fairer Wettbewerb
- Bestechung und Korruption
- Umweltschutzaspekte
- Datenschutz und Betriebsgeheimnisse

Unsere Wertschöpfungskette stellt sich aktuell wie folgt dar:

Stufe 1: Produktion bei einem Hersteller/Lieferanten

Wir kaufen ca. 95 % unserer Waren in Europa ein und greifen nur auf z. B. Asien zurück, wenn keine alternativen Möglichkeiten bestehen. Somit agieren unsere Auftragnehmer größtenteils unter den in Deutschland und Europa geltenden Rechtsvorschriften. Das Risiko kritischer Arbeitsbedingungen oder einer Nichtbeachtung von Umweltschutzrichtlinien entlang der Lieferkette ist somit äußerst gering.

Beispielsweise werden unsere Einmalhandschuhe ausschließlich über entsprechende Unternehmen mit Sitz in Deutschland für uns importiert. Ein Direktimport findet hier nicht statt. Die entsprechenden Unternehmen sind in der Lage, vor Ort Audits durchzuführen, um die ESG-Nachhaltigkeitskriterien überprüfen zu können. Es finden regelmäßige Ausschreibungen für Eigenmarken sowie regelmäßige Lieferantenverhandlungen statt. Die Vergabe der Herstellung der Eigenmarkenprodukte wird wiederkehrend geprüft und neu verhandelt. Hierdurch sind langfristige und gute Geschäftsbeziehungen entstanden. Gemeinsam mit unseren Lieferanten möchten wir künftig Lösungen im Sinne der Nachhaltigkeit im Hinblick auf sozialgerechte Arbeitsbedingungen und eine verminderte Inanspruchnahme der Umwelt suchen.
Bei regelmäßigen persönlichen Treffen sowie Telefon- bzw. Videokonferenzen wird der Austausch intensiviert.

Stufe 2: Logistik und Lagerung

Die gebündelte Anlieferung in unser Zentrallager mit anschließender Verteilung an unsere Mitglieder leistet einen großen Beitrag zur Reduktion von CO_2-Emissionen. Volle Transportfahrzeuge bei der vorgelagerten Logistik und ein Packschema ohne Leerräume bei der nachgelagerten Logistik sind hierbei wichtige Hebel.

Stufe 3: Key Account und allgemeine Organisation

Zur effizienten Abwicklung und zur Ressourceneinsparung werden folgende Prozesse zentral gesteuert:

- Sortimentssteuerung
- Vertragswesen
- Zentralfaktura
- Ausschreibungen an Endkunden
- Buchhaltung
- Marketing

- Tagungen
- IT-Koordination
- Regulatory Affairs
- Nachhaltigkeit (ESG)
- Qualitätsmanagement
- Controlling

Die nächste wichtige Stufe der Wertschöpfungskette ist der Vertrieb und das Marketing der Produkte. Da die GVS-Zentrale eng mit den nationalen GVS-Kunden zusammenarbeitet, kann das Unternehmen flexibel und zügig auf die Kundenanforderungen agieren.
Die Vertriebsinnendienstmitarbeitenden und Vertriebsaußendienstmitarbeitenden kümmern sich darum, den Kunden die passenden Produkte anzubieten. An dieser Stelle werden auch Anforderungen der Kunden bezüglich ESG-Themen aufgenommen und über den Nachhaltigkeitsverantwortlichen der GVS-Zentrale weiterbearbeitet.

Im Jahr 2025 erfolgte eine Auswertung einer vom Partner Klein entwickelten Umfrage aus 2024 für eine Wesentlichkeitsanalyse und Analyse der sozialen und ökologischen Auswirkungen der wesentlichen Produkte/Dienstleistungen. Da sich die Lieferanten und Kunden mit denen weiterer Mitgliedsbetriebe innerhalb der GVS Group decken, wurden die Ergebnisse zusammen mit dem GVS-Nachhaltigkeitsbeirat ausgewertet und entsprechende Maßnahmen ergriffen.

Probleme in der sozialen und ökologischen Dimension:

Wir arbeiten nur national und halten uns damit in Bezug auf Umwelt- und Arbeitnehmerrechte an die in Deutschland gültigen Gesetze. Wir sehen daher in diesem Bereich keine Risiken, die sich durch unsere Geschäftstätigkeiten ergeben. Entlang der Wertschöpfungskette werden durch die GVS-Mitgliedsbetriebe lieferanten- oder/und kundenseitig Projekte umgesetzt, um die Lieferkette nachhaltiger zu gestalten. Hinsichtlich umfassender ESG-Themen werden, wie beschrieben, die Lieferanten und Kunden befragt und in Zusammenarbeit mit Lieferanten im Kontext des Managements zur nachhaltigen Beschaffung mögliche Probleme detektiert.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Für die praktische Umsetzung unserer Unternehmensphilosophie wurde ein Nachhaltigkeitsbeirat benannt und dieser im Jahre 2023 neu besetzt. Er setzt sich aus acht Mitgliedern der GVS-Mitgliedsbetriebe zusammen. Den Vorsitz hat Alexander Klauer (GVS-Zentrale) inne.
Der GVS-Nachhaltigkeitsbeirat berät das Inhabergremium in Fragen der Nachhaltigkeit und soll mit Beiträgen und Projekten die Nachhaltigkeitsstrategie der GVS weiterentwickeln und bei der Umsetzung helfen. Der Beirat entwickelt Beiträge zur Nachhaltigkeitsstrategie, richtet Empfehlungen an das Inhabergremium und benennt konkrete Handlungsfelder und Projekte, die sowohl ökologische, soziale als auch ökonomische Aspekte (ESG) umfassen.

- Bewertung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie der Genossenschaft
- Beratung des Vorstands in Bezug auf Nachhaltigkeitsfragen und -praktiken
- Überwachung und Berichterstattung über den Fortschritt von Nachhaltigkeitsinitiativen
- Förderung der Integration von Nachhaltigkeitsprinzipien in allen Geschäftsbereichen der Genossenschaft
- Zusammenarbeit mit internen und externen Stakeholdern, um Nachhaltigkeitsziele zu erreichen
- Organisation und Leitung von Workshops und Schulungsprogrammen zum Thema Nachhaltigkeit für die Mitglieder der Genossenschaft
- Aktive Teilnahme an relevanten Konferenzen und Veranstaltungen zum Thema Nachhaltigkeit

6. Regeln und Prozesse

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

Mit dem Verhaltenskodex der GVS-Zentrale wurden Leitlinien für einen vertrauensvollen Umgang miteinander festgelegt und an alle Mitarbeitenden kommuniziert, mit der Bitte, den Kodex in der Folge konsequent zu leben. Er enthält die wesentlichen Werte und Grundüberzeugungen des Unternehmens

und bildet die Basis weiterer konkreter Richtlinien und Regelungen. Die Einhaltung des Verhaltenskodex legt sich das Unternehmen als freiwillige Selbstverpflichtung auf.

Der Verhaltenskodex enthält Regelungen zu folgenden Aspekten:

- Bekenntnis zur Gesetzestreue
- Rechte, Pflichten und Werte im internen Umgang
- Arbeitssicherheit und Gesundheit
- fairer Wettbewerb
- Bestechung und Korruption
- Buchführung und Accounting
- Umweltschutz
- Lieferantenbeziehungen
- Datenschutz und Betriebsgeheimnisse

Verhaltensregeln gemäß der DIN EN ISO Normen 9001 und 14001 dokumentierten darüber hinaus schon seit einigen Jahren die Prozesse und bestimmen diesbezügliche Verantwortlichkeiten für die Bereiche Qualität, Umwelt und Arbeitssicherheit. Im Jahr 2023 erfolgte die erste Bewertung durch den branchenübergreifenden Anbieter EcoVadis, um Verbesserungsbereiche bei den Nachhaltigkeitsleistungen zu identifizieren. Folgepunkte daraus waren die Schulung der Mitarbeiter zu ESG-Themen (seit 2023), die Implementierung des GVS-Nachhaltigkeitskodex (seit 2024), die Aufnahme eines Managements zur nachhaltigen Beschaffung in das Integrierte Managementsystem (seit 2024) und der Fokus auf 5 SDGs (seit 2025).

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.

Durch die Zertifizierung nach den DIN EN ISO Normen 9001 (Qualitätsmanagement) und 14001 (Umweltmanagement) sowie dem EcoVadis-Rating werden seit 2018 eine Reihe von Daten zum Thema Nachhaltigkeit jährlich erfasst, geprüft und entsprechend Verbesserungspotentiale identifiziert und neue Ziele definiert. Hierbei handelt es sich um die folgenden Leistungsindikatoren:

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 - 7

- Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

- Themen und Anliegen der Stakeholder

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 und 12

- Energieverbrauch innerhalb der Organisation

- Verringerung des Energieverbrauchs

- Wasserentnahme

- Angefallener Abfall

Leistungsindikatoren zu dem Kriterium 13

- Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

- Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)

- Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

- Senkung der THG-Emissionen

Seit 2019 werden jährlich die Umweltkennzahlen über einen CO_2-Rechner erfasst. Ab 2026 wird hierfür das Onlinetool ecocockpit verwendet. Ziel ist es, die Entwicklungen der CO_2-Emissionen zu monitoren und zu reduzieren.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 - 16

- Arbeitsbedingte Verletzungen

- Arbeitsbedingte Erkrankungen

- Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

- Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildungen pro Jahr und Angestellten

- Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

- Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

- Lieferantenprüfung bezüglich sozialer Kriterien

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

- Korruptionsvorfälle und Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

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.

Die GVS-Zentrale hat drei Leitlinien für eine nachhaltige Welt implementiert. Dazu zählt
- ein unternehmenseigener Verhaltenskodex (Code of Conduct),
- ein GVS-Nachhaltigkeitskodex
- ein Lieferantenkodex*.

Diese drei Kodizes bilden das Grundgerüst für eine nachhaltige Firmenpolitik. Sie bilden die drei ESG-Nachhaltigkeitssäulen ab und sind für alle Stakeholder anwendbar. Die Herstellung von Produkten für die Gesundheits- und Reinigungsbranche erfolgt in der Regel nicht an einem Ort. Vielmehr steht dahinter oftmals eine globale Lieferkette. Uns ist bewusst, dass eine langfristig nachhaltige Produktion und Bereitstellung von Produkten nur erreicht werden kann, wenn auch die gesamte Lieferkette nachhaltig ist.

*Lieferantenkodex Inhalte:

Bekenntnis zur Gesetzestreue als rechtliche Basis

Menschen- und Arbeitsrechte

Arbeitssicherheit und Gesundheit

Fairer Wettbewerb

Bestechung und Korruption

Umweltschutz

Datenschutz und Betriebsgeheimnisse

Erklärung des Lieferanten

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.

Für die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele gibt es keine Vergütungssysteme für Führungskräfte und Mitarbeitende. Jeder Mitarbeitende trägt gesellschaftliche Verantwortung. Als Verbund von familiengeführten Unternehmen ist es für uns selbstverständlich, dass alle Beschäftigten nach besten Kräften daran arbeiten, die gemeinsamen Ziele zu realisieren. Einen Prozess zur Kontrolle, ob Führungskräfte Nachhaltigkeitsziele erreichen, gibt es aktuell nicht, daher sind Nachhaltigkeitsziele auch nicht Bestandteil der Evaluation der obersten Führungsebene durch den Aufsichtsrat.

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.

Mit Hinblick auf das Thema Nachhaltigkeit gibt es bislang keine finanziellen Anreizsysteme, die sich am Erreichen der Nachhaltigkeitsziele ausrichten.

Die GVS-Zentrale zahlt ihren Mitarbeitenden eine faire und leistungsgerechte Vergütung über dem gesetzlichen Mindestlohn. Hierbei haben das Geschlecht, Herkunft oder Religion keinen Einfluss auf die Gehaltsfindung.

Die Veröffentlichung weiterer Informationen zur Vergütungspolitik lehnen wir aus Gründen der Geheimhaltung ab. In der GVS-Zentrale werden die Informationen rund um das Thema Gehalt sehr vertraulich behandelt.

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.

Aus Geheimhaltungsgründen lehnen wir die Veröffentlichung dieser Angaben ab. In der GVS-Zentrale werden Informationen rund um das Thema Gehalt sehr vertraulich behandelt.

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.

Die wesentlichen Anspruchsgruppen innerhalb der GVS-Zentrale ergeben sich maßgeblich durch die Aufgabenfelder und den Geschäftsbetrieb. Zu den Stakeholdern der GVS-Zentrale gehören in erster Linie die Mitarbeitenden, Lieferanten und Dienstleister, Kunden und die GVS-Mitgliedsbetriebe. Diese Gruppen mit Einfluss auf unser Unternehmen wurden im Rahmen der mehrstufigen Wesentlichkeitsanalyse 2020/2021 durch Befragung der GVS-Mitgliedsunternehmen identifiziert.

Im Jahr 2024 wurde in einer Stakeholderanalyse eine detaillierte Bewertung und Gewichtung der Stakeholder durchgeführt. Hier wurde die Betroffenheit von Nachhaltigkeitsmaßnahmen der GVS-Zentrale auf die Stakeholder und der Einfluss der Stakeholder auf das Erreichen der Nachhaltigkeitsziele der GVS-Zentrale gewichtet. Die Wichtigkeit der Stakeholdergruppen für die

Nachhaltigkeit stellt sich absteigend wie folgt dar:

- Gesellschafter & Geschäftsführung der GVS-Mitgliedsbetriebe
- Kunden
- Lieferanten & Dienstleister
- Mitarbeitende
- Partnerschaften & Branchenverbände (Bsp. DHYS-Group, BVMed)
- Staat (Behörden, Gesetzgeber, etc.)
- Öffentlichkeit (Bevölkerung, Kommune, Schulen etc.)
- NGOs (Umweltschutzorganisationen, Gewerkschaften etc.)
- Wettbewerber
- Medien (Presse, Soziale Medien, etc.)
- Kapitalmarkt (Banken, Versicherungen, etc.)

Die GVS-Zentrale steht in intensivem Dialog mit ihren Mitgliedern, Kunden, Lieferanten und Mitarbeitenden und baut auf ihre traditionell unbürokratischen, flachen Strukturen. So finden sowohl mit Kunden als auch mit Lieferanten jährlich Gespräche statt, in denen gemeinsame Ziele vereinbart werden und Verbesserungsmöglichkeiten erörtert werden. Mit unseren Mitgliedern sowie in der DHYS-Gruppe finden regelmäßige Tagungen und Videokonferenzen statt. Die Gruppen stehen in regem Austausch untereinander und miteinander. Für die Beschäftigten steht die Tür zu einem Gespräch bei allen Führungskräften stets offen, außerdem finden auch hier jährliche Gespräche statt. Mit allen anderen Stakeholdern stehen wir je nach Bedarf per E-Mail, Telefon oder auch persönlich in Kontakt und Austausch. Die Ergebnisse der Dialoge werden über den Beauftragten für Nachhaltigkeit (GVS-Zentrale) in Zusammenarbeit mit dem GVS-Nachhaltigkeitsbeirat ausgewertet, um entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

Um die Haltung der Lieferanten sowie die Bedürfnisse der Kunden zum Thema Nachhaltigkeit noch besser erfassen zu können, hat der GVS-Mitgliedsbetrieb Wilhelm Klein GmbH im Jahr 2024 eine umfassende Umfrage, welche das Thema Nachhaltigkeit explizit berücksichtigt, durchgeführt. Da sich die Lieferanten und Kunden mit denen weiterer Mitgliedsbetriebe innerhalb der GVS Group decken, wurden die Ergebnisse der neuen Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2025 zusammen mit dem GVS-Nachhaltigkeitsbeirat ausgewertet und entsprechende Maßnahmen ergriffen.

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.

Die mit den Stakeholdern durchgeführten Dialoge geben der GVS Hinweise für Optimierungsarbeit in Sachen Nachhaltigkeit. Der Wunsch nach umfassenden Auskünften zum Thema Nachhaltigkeit verstärkt sich stetig.

Die Kunden adressieren ihre Erwartungen über Ausschreibungen, Umfragen, Gespräche und Webinare.
Dazu zählt der Wunsch nach einem breiteren Angebot an nachhaltigen Alternativprodukten und die Erfassung von tiefergehenden Informationen zu Nachhaltigkeitsattributen. Letztere umfasst beispielsweise die Angabe aller Nachhaltigkeitssiegel bereits über die Bestellplattform und weitere Daten zu eingehaltenen Umweltgesetzmäßigkeiten. Auch der CO_2-Fußabdruck rund um das Produkt spielt eine immer größere Rolle.

Die Ergebnisse dieser Dialoge werden über den GVS-Nachhaltigkeitsbeirat ausgewertet und dementsprechend an unsere Lieferanten weiter adressiert, um den Kunden wiederum Auskunft geben zu können. Hierbei hat sich herausgestellt, dass vor allem auf Herstellerseite Unsicherheiten bezüglich der Berechnung des CO_2-Fußabdrucks für das Produkt selbst bestehen.

Diese geäußerten Anliegen decken sich im Berichtsjahr 2025 mit denen aus dem Berichtsjahr 2024.

Im Jahr 2024 wurde eine Lieferanten- und Kundenumfrage durchgeführt, die das Thema Nachhaltigkeit explizit berücksichtigt. Auch Mitglieder der Geschäftsführung haben daran teilgenommen. Die Teilnahmequote lag bei 11% (836 Befragte und 92 Rückmeldungen).
Die Ergebnisse im Detail sind dem Bericht 2024 zu entnehmen.
Die herausgestellten wesentlichen Themen sind im Bereich Wesentlichkeit aufgeführt.

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.

Wesentlicher strategischer Ansatz der GVS-Zentrale ist der überregionale Erfahrungsaustausch mit den GVS-Partnern. Informationen zu „good practice" im betrieblichen Management, auf der Produkt- oder Anwendungsebene werden in der GVS-Zentrale gesammelt, ausgewertet und für alle Mitglieder nutzbar gemacht. Das Thema Nachhaltigkeit soll in Zukunft explizit mit einbezogen werden.
Die GVS-Zentrale möchte den Umgang mit Nachhaltigkeitsaspekten des Geschäftsbetriebs zukünftig weiter verbessern, deshalb werden Ideen zur Verbesserung nachhaltigen Handelns, z.B. von Mitarbeitenden, sehr begrüßt. Ein Ideenmanagement, bei dem die Mitarbeitenden ihre Vorschläge einbringen können, wurde erarbeitet. Die Mitarbeitenden können ihre Ideen über eine Box einreichen, welche im Anschuss in einem festgelegten Zeitraum geprüft werden. Als Anreiz werden gute Vorschläge mit einer kleinen Belohnung, z.B. in Form eines regionalen Gutscheins, belohnt.

Außerdem finden in regelmäßigen Abständen Meetings vom GVS-Nachhaltigkeitsbeirat und der Abteilung Einkauf statt, in denen sich über die Entwicklung neuer Produkte ausgetauscht wird. Die GVS ist bestrebt, ein innovatives Großhandelsunternehmen zu sein, was die Kundenbedürfnisse stets zuverlässig erfüllt. Innovationsprozesse finden nicht nur in der GVS-Zentrale statt, sondern auch entlang der gesamten Wertschöpfungskette. So achten die Lieferanten vermehrt darauf, ihre Produkte aus recyceltem Material zu fertigen und bei der Entwicklung der Produkte bzw. Verpackungen auf Wiederverwertbarkeit zu achten. Da die GVS Group dann diese nachhaltigen Produkte vertreibt, wirkt sich dies automatisch auf das Innovations- und Nachhaltigkeitsniveau aus.

Die wesentlichen Produkte/Dienstleistungen und die jeweiligen Sozialen und Ökologischen Wirkungen sind Folgende:

Thema	Soziale Wirkung	Ökologische Wirkung	Wesentlichkeit
Hygiene- und Desinfektionsprodukte	Sehr positiv (Gesundheitsschutz)	Mittel bis hoch negativ durch Chemikalien	Sehr hoch
Altenpflege- und Inkontinenzprodukte	Sehr positiv	Abfallintensiv	Hoch
Reinigungschemie	Positiv durch Hygiene	Hohe Umweltrelevanz	Sehr hoch
Nachhaltige Hygieneprodukte	Positiv	Positiv	Hoch
Logistikdienstleistungen	Positiv für Versorgungssicherheit	Emissionen	Hoch
Schulungen und Beratung	Sehr positiv	Indirekt positiv durch Ressourceneffizienz	Hoch
Digitalisierung und Bestellsysteme	Positiv	Ressourceneinsparungen möglich	Mittel

Die GVS-Zentrale ist im stetigen Austausch mit den Akteuren ihrer Wertschöpfungskette, um gemeinsame Ansätze und Lösungen für Innovationen im Sinne der Nachhaltigkeit zu finden. So werden die TAPIRA-Produkte durch weitere nachhaltigere Alternativen erweitert. Aufgrund der Produkteigenschaften können die Produkte der TAPIRA-Eigenmarke priorisiert behandelt werden.
Aus den Themen Kundenanforderungen und Anforderungen aus EU-Verordnungen und nationalen Gesetzen ergibt sich das Ziel, die nachhaltige Beschaffung weiter auszubauen. Ein Werkzeug hierbei war in 2024 die entsprechende Konfiguration des seit 2023 angeschafften neuen Produktinformationsmanagement-Systems. Umfassende nachhaltige Produkt- und Lieferantendaten sollen so mittelfristig zentral, und auch für die Mitgliedsbetriebe abrufbar, erfasst werden. So werden beispielsweise Abfragen zur Einhaltung der REACH-Verordnung und zum Vorhandensein von Unternehmenszertifizierungen/Unternehmensratings an die Lieferanten versendet. Eigenmarkenprodukte (TAPIRA + Sensilind) sowie "Umsatztreiber" werden hierbei priorisiert betrachtet. Die Kunden profitieren dann in der Folge von umfassenden Informationen zur Nachhaltigkeit rund um das Produkt bspw. über die Bestellplattform.

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 GVS-Zentrale hat keine Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umweltfaktoren oder sozialen Faktoren durchlaufen. Daher führte die GVS-Zentrale im Berichtsjahr 2025 keine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren für Finanzanlagen durch.

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 der Geschäftstätigkeiten werden verschiedene Ressourcen in Anspruch genommen. Dazu zählen u.a.

- Energie zur Versorgung der Unternehmensbereiche: Strom und Heizenergie
- Wasserverbrauch für sanitäre Anlagen und Getränkezubereitung
- Kraftstoffe für den Fuhrpark (Diesel, Benzin, AdBlue, etc.)
- Büromaterialien (Druckerpapier, Schreibwaren, etc.)
- Technik (EDV, Gebäudetechnik)
- Flächenverbrauch

Die GVS-Zentrale hat eine Photovoltaikanlage auf dem Dach des Firmengebäudes installiert. Der hiermit produzierte Solarstrom wird auch in das Stromnetz eingespeist. Zu den wesentlichen Umweltaspekten zählen der Verbrauch von Kraftstoffen, Wasser, Papier sowie der Anfall von Abfällen. Im Rahmen der Unternehmenstätigkeiten fallen, trotz der stetigen Bestrebungen zur hohen Materialeffizienz, Abfälle an. Dabei handelt es sich überwiegend um Papiermüll, Folie und Restmüll. Um Abfälle zu reduzieren und zu recyceln, sensibilisiert die GVS-Zentrale ihre Mitarbeitenden in Bezug auf die ordnungsgemäße Trennung der Abfälle.
Die genauen Kennzahlen und Maßeinheiten können den Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11-13 entnommen werden.

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.

Die Vermeidung von Umweltbelastungen und der Umweltschutz sowie die effiziente Energienutzung stehen beim wirtschaftlichen Handeln unseres Unternehmens im Vordergrund. Aus diesem Grund besteht nach der DIN EN ISO 14001 für das ganze Unternehmen ein implementiertes Umweltmanagementsystem, das dokumentiert und aufrechterhalten wird.
In der Vergangenheit wurden die ökologischen Wirkungen durch den Strom-, Wasser- und Gasverbrauch sowie die Verwertung und Entsorgung von Abfall in diesem Rahmen ermittelt und in regelmäßigen Audits geprüft. Ziel ist es, den Umweltschutz im Betrieb auf einem umweltverträglichen Stand zu halten und kontinuierlich zu steigern. Seit dem Jahr 2019 wurden die ökologischen Wirkungen über einen CO_2-Rechner erfasst.

Durch gezielte Information, Motivation und Schulung unserer Mitarbeitenden sollen sie ihre Tätigkeit im Sinne der Umweltpolitik und der Umweltziele ausüben. Alle Mitarbeitenden sind zur aktiven Mitwirkung am Umweltmanagementsystem verpflichtet. Die Einhaltung der gesetzlichen Forderungen und Verpflichtungen bzgl. des Umweltschutzes sind für uns eine Selbstverständlichkeit.

So konnten wir in der Vergangenheit bereits unser Ziel umsetzen, auf die elektronische Abrechnung umzustellen. Außerdem war es unser Ziel, in unserem Neubau, welcher 2017 fertiggestellt wurde, eine umweltfreundliche Heiztechnik zu integrieren und den CO_2-Ausstoß bei der Stromerzeugung zu senken. Dies konnten wir durch den Einbau einer Wärmepumpe und einer Photovoltaikanlage umsetzen. Im Jahr 2022 wurde mit dem Bau von 8 weiteren E-Ladeplätzen die Zahl der E-Ladesäulen auf 10 erhöht. Bei der Anschaffung von Firmenfahrzeugen und Staplern wird auf die Anschaffung von Hybrid- oder Elektrofahrzeugen geachtet. Diese werden tagsüber geladen, um den selbsterzeugten Strom direkt zu nutzen.

Der Gesamtenergieverbrauch von Strom und Gas konnte im Jahr 2025 im Vergleich zu 2024 gleich gehalten werden. Die Mitarbeiter wurden im Jahr 2023 im Zuge der „Energiekrise" auf strikte Energiesparmaßnahmen geschult.

Die GVS-Zentrale möchte das Umweltmanagementsystem fortlaufend verbessern und damit die eigene Umweltleistung verbessern. Wir sind uns der besonderen Verantwortung für unsere Umwelt bewusst und arbeiten aus diesem Grund umwelt- und ressourcenschonend. Es ist unser Anliegen, Reststoffe zu vermeiden. Sollten nicht vermeidbare Reststoffe anfallen, so werden diese umweltgerecht über geeignete Unternehmen entsorgt bzw. vorzugsweise recycelt. Außerdem betreiben wir zwei Wärmepumpen sowie eine Photovoltaikanlage.

Als wesentliches Risiko mit negativen Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme sehen wir die vor- und nachgelagerte Logistik, welche zur Beschaffung und Lieferung unserer Produkte aber unabdingbar notwendig ist. Um den CO_2e-Ausstoß zu reduzieren, wird bereits beim Einkauf auf volle LKW geachtet.
Für die nachgelagerte Logistik der Waren aus dem Zentrallager (Scope 3) wird der Ausstoß an CO_2e [t] in das Verhältnis zum Umsatz pro 1 Mio. € und in das Verhältnis zu 1000 Paletten gesetzt. Diese Vergleichsgrößen dienen zur Einordnung der Entwicklung, um gegebenenfalls Maßnahmen ergreifen zu können.

CO_2e 2022 in t: 87,52

CO_2e 2023 in t: 74,23

CO_2e 2024 in t: 101,27

CO_2e 2025 in t: 209,80

CO_2e [t] pro 1 Mio. € Umsatz in 2022: 8,02

CO_2e [t] pro 1 Mio. € Umsatz in 2023: 7,90

CO_2e [t] pro 1 Mio. € Umsatz in 2024: 10,01

CO_2e [t] pro 1 Mio. € Umsatz in 2025: 19,09

CO_2e [t] pro 1000 Paletten in 2022: 9,76

CO_2e [t] pro 1000 Paletten in 2023: 9,97

CO_2e [t] pro 1000 Paletten in 2024: 11,83

CO_2e [t] pro 1000 Paletten in 2025: 24,90

Weitere Informationen zur Berechnungsmethodik weiterer Treibhausgas relevanten Prozesse ist unter *13. Klimarelevante Emissionen* beschrieben.

Künftige und fortlaufende Ziele:

- Weiter Bezug von Ökogas und Ökostrom
- Es werden laufend umweltfreundliche Produkte in den Eigenmarken etabliert.
- Um den CO_2-Ausstoß der vorgelagerten Logistik zu reduzieren, sollen nur

noch möglichst voll beladene LKW das Zentrallager ansteuern und Nachlieferungen vermieden werden.

- Konfiguration des seit 2023 angeschafften neuen Produktinformationsmanagement-Systems. Umfassende nachhaltige Produkt- und Lieferantendaten sollen so mittelfristig zentral, und auch für die Mitgliedsbetriebe abrufbar, erfasst werden. So werden beispielsweise Abfragen zur Einhaltung der REACH-Verordnung und zum Vorhandensein von Unternehmenszertifizierungen/Unternehmensratings an die Lieferanten versendet. Eigenmarkenprodukte (TAPIRA + Sensilind) sowie "Umsatztreiber" werden hierbei priorisiert betrachtet. Die Kunden profitieren dann in der Folge von umfassenden Informationen zur Nachhaltigkeit rund um das Produkt bspw. über die Bestellplattform.
- Scope 3 - nachgelagerte Logistik: Ursachenanalyse über das Umweltmanagementsystem bei Steigerung um 1,0 CO_2e (t) für CO_2e t / 1 Mio. € Umsatz und CO_2e t / 1000 Paletten
- Reduzierung des Stromverbrauchs*
- Reduzierung des Gasverbrauchs*
- Reduzierung des Papierverbrauchs*
- Senkung der Abfallmenge*

*Die Parameter Strom, Gas, Papier und Abfall sind von vielschichtigen Einflüssen abhängig, weshalb hier, auch im Rahmen des Umweltmanagementsystems, keine konkreten quantitativen Ziele gesetzt wurden.

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.

Der wesentliche Teil der eingesetzten Materialien ist Verpackungsmaterial. Hierbei bezog die GVS-Zentrale im Berichtsjahr 2025 rund 1.332,5 kg an Kartonagen (Verpackungskartons und Zuschnitte), 41,4 kg Folien (Luftpolster) und etwa 1.145 kg an Hand- und Maschinenstretchfolie.
Der Anteil erneuerbarer bzw. recycelter Materialien lag bei den Kartonagen bei 100%.

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.

Kraftstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen 2025:

- 17.490 Liter Benzin
- 13.025 Liter Diesel
- 198 Liter AdBlue

Stromverbrauch (erneuerbare Quellen) 2025:

- 110.761 kWh (Ökostrom aus dem Netz)
- 39.816 kWh (aus PV-Anlage)
- 150.577 kWh (gesamt) bzw. 542,1 GJ

Heizenergieverbrauch (nicht erneuerbare Quellen, „Ökogas“ durch Zertifikate) 2025:

- 33.585 kWh (Gas) bzw. 120,9 GJ

Gesamtenergieverbrauch (Strom + Heizung) 2025:

- **184.162 kWh bzw. 663,0 GJ**

Verkaufter Strom aus PV-Anlage 2025:

- 43.304 kWh bzw. 155,89 GJ

Die obenstehenden Werte wurden entweder per Zählerstandablesung oder mithilfe von Abrechnungen und Gutschriften ermittelt. Es kann zu Rundungsdifferenzen kommen.

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.

Stromverbrauch (erneuerbare Quellen) 2024:

- 125.381 kWh (gesamt) bzw. 451,4 GJ

Heizenergieverbrauch (nicht erneuerbare Quellen) 2024:

- 56.826 kWh (Gas) bzw. 204,6 GJ

Gesamtenergieverbrauch (Strom + Heizung) 2024:

- **182.207 kWh bzw. 655,9 GJ**

Somit ergibt sich für das Jahr 2025 ein um 1% höherer Energieverbrauch, welcher auf Grund der geringen Menge nicht weiter analysiert wird.

Die obenstehenden Werte wurden entweder per Zählerstandablesung oder

mithilfe von Abrechnungen ermittelt. Es kann zu Rundungsdifferenzen kommen.

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 Entnahmequellen.

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.

Im Jahr 2025 hat die GVS-Zentrale insgesamt 230 m³ an Trinkwasser verbraucht.

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.

Angefallene Abfälle im Berichtsjahr 2025:

- 2,30 Tonnen Restmüll zur Verbrennung
- 1,58 Tonnen Folie (Transportverpackungen)
- 1,68 Tonnen Gelbe Tonne
- 2,02 Tonnen Papier + Pappe (Transportverpackungen)
- 1,68 Tonnen Blaue Tonne

Gesamtgewicht angefallener Abfälle im Berichtsjahr 2025:

- 9,26 Tonnen

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.

Die größten Emittenten der GVS-Zentrale stammen aus dem Bereich Transport. Dieser Bereich umfasst die Emissionen, die durch die Nutzung des firmeneigenen Fuhrparks, die Anfahrtswege der Mitarbeitenden sowie die vor- und nachgelagerte Logistik entstehen.

Die GVS Group hat sich mit ihren Mitgliedsunternehmen das strategische Ziel gesetzt, jährlich unternehmenseigene CO_2-Bilanzen zu erstellen. Einige Betriebe mit Vorreiterrolle erfassen den unternehmenseigenen CO_2-Fußabdruck (*carbon footprint*) bereits seit einigen Jahren. In den kommenden Jahren gilt es nun, alle Geschäftstätigkeiten auf den Prüfstand zu stellen und Reduktionsmöglichkeiten herauszuarbeiten.
Anhand der CO_2-Bilanz, die die Zentrale erstellt hat, können Vergleiche

angestellt und potenzielle Bereiche zur Reduktion von CO_2-Emissionen erkannt werden.
Seit 2019 werden jährlich die Umweltkennzahlen über einen CO_2-Rechner erfasst. Ab 2026 wird hierfür das Onlinetool ecocockpit verwendet. Ziel ist es, die Entwicklungen der CO_2-Emissionen zu monitoren und zu reduzieren.

Das kostenfreie Onlinetool orientiert sich an den Bilanzierungsstandards des „Greenhouse Gas Protocol" mit dem Fokus auf die Emissionen, die im Unternehmen entstehen (Cradle to Gate). Der *carbon footprint* berücksichtigt neben CO_2 alle weiteren Treibhausgase des Kyoto-Protokolls. Zur besseren Vergleichbarkeit werden diese entsprechend ihres globalen Erwärmungspotenzials (GWP) im Verhältnis zu CO_2 in CO_2-Äquivalente (CO_2e) umgerechnet.
Alle Berechnungen innerhalb der einzelnen Sektoren wurden für die indirekten Emissionen aus der bereitgestellten Energie nach dem Berechnungsstandard "Vertragsansatz (market-based)" des GHG Protocols mit Emissionsfaktoren aus den nationalen Strom- und Fern- sowie Nahwärmemix durchgeführt.
Produktlebenszyklen wurden nicht miteinbezogen!
Bilanziert werden alle Emissionen, die innerhalb der eigenen Werktore unter Berücksichtigung der vorgelagerten und nachgelagerten Logistik verursacht werden (Cradle to Gate). Alle für die Wertschöpfung des Unternehmens wesentlichen CO_2-Emittenten sind in der Bilanz berücksichtigt.

- Scope 1: Direkte THG-Emissionen aus der Verbrennung von fossilen Brenn- und Treibstoffen stationär und mobil.
- Scope 2: Indirekte THG-Emissionen aus der Erzeugung von zugekauftem Strom.
- Scope 3: Andere indirekte THG-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette (Bspw. eingekaufte Waren, Logistik, Mobilität der Mitarbeiter, Brennstoff und energiebezogene Emissionen etc.).

	2024		**2025**		**Veränderung zum VJ (in %)**	
	CO_2e [t]	**CO_2e [%]**	**CO_2e [t]**	**CO_2e [%]**	**CO_2e [t]**	**CO_2e [%]**
Scope 1	84,68	13,33	86,43	9,40	+1,75	+2,07
Scope 2	0,52	0,08	0,00	0,00	-0,52	/
Scope 3	550,28	86,59	833,03	90,60	+282,75	+51,38
Gesamt	**635,48**		**919,45**			

Es kann zu Rundungsdifferenzen kommen.
Die Erhöhung der gesamten CO_2-Emissionen zum Vorjahr im Scope 3 ist vor allem im Beriech Transport begründet und liegt an der Umstellung KlimAktiv auf EcoCockpit-Rechner mit anderen Faktoren.

- Beispiel Lkw 3,5-7,5 t (Europa) nachgelagert 2024: 9,6 t CO_2 und 30.400 tkm entspricht Faktor 0,3150 kg CO_2 für 1 tkm
- Beispiel Solo-LKW < 7,5 t, Diesel nachgelagert 2025: 23,6 t CO_2 und 41.617 tkm entspricht Faktor 0,5674 kg CO_2 für 1 tkm
- Beispiel Lkw 7,5-12 t (Europa) nachgelagert 2024: 52,4 t CO_2 und 249.649 tkm entspricht Faktor 0,2100 kg CO_2 für 1 tkm
- Beispiel Solo-LKW 7,5-12 t, Diesel nachgelagert 2025: 110,4 t CO_2 und 280.920 tkm entspricht Faktor 0,3929 kg CO_2 für 1 tkm
- Beispiel Lkw 12-20 t (Europa), nachgelagert 2024: 39,2 t CO_2 und 219.353 tkm entspricht Faktor 0,1790 kg CO_2 für 1 tkm
- Beispiel Solo-LKW >14-20 t, Diesel nachgelagert 2025: 75,8 t CO_2 und 281.963 tkm entspricht Faktor 0,2690 kg CO_2 für 1 tkm

Wie in *12. Ressourcenmanagement* beschrieben, findet für Scope 3 (nachgelagerte Logistik) über das Umweltmanagementsystem eine Ursachenanalyse bei Steigerung pro Jahr um 1,0 CO_2e (t) für CO_2e t / 1 Mio. € Umsatz und CO_2e t / 1000 Paletten statt.

In vorangegangenen Berichten wurden Werte Klima-Invest beschrieben. Diese werden jedoch nicht mehr in CO_2e umgerechnet und entsprechend dargestellt.
Werte zu
- Eigenverbrauch Strom aus PV (regenerativ erzeugter Strom),
- Netzeinspeisung von regenerativ erzeugtem Strom (PV)
werden aber weiterhin im Kapitel Ressourcenmanagement dargestellt.

Ziel hier ist es durch selbsterzeugten Strom weiterhin für eine Reduktion der klimarelevanten Emissionen zu sorgen. Quantitative längerfristige klimarelevante Ziele werden seit 2025 über das Umweltmanagement gesetzt. Stiftungen zum Schutz des Klimas werden vorerst weiterhin aus Einnahmen bzw. Spenden aus Aktionen außerhalb der Geschäftstätigkeit finanziell unterstützt. Konkrete quantitative Ziele welche auf den Begriff CO_2-Neutralität abzielen, werden vorerst nicht gesetzt.

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 CO_2-Äquivalent.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Seit 2019 werden jährlich die Umweltkennzahlen über einen CO_2-Rechner erfasst. Ab 2026 wird hierfür das Onlinetool ecocockpit verwendet. Ziel ist es, die Entwicklungen der CO_2-Emissionen zu monitoren und zu reduzieren.

Das kostenfreie Onlinetool orientiert sich an den Bilanzierungsstandards des „Greenhouse Gas Protocol" mit dem Fokus auf die Emissionen, die im Unternehmen entstehen (Cradle to Gate). Der *carbon footprint* berücksichtigt neben CO_2 alle weiteren Treibhausgase des Kyoto-Protokolls. Zur besseren Vergleichbarkeit werden diese entsprechend ihres globalen Erwärmungspotenzials (GWP) im Verhältnis zu CO_2 in CO_2-Äquivalente (CO_2e) umgerechnet.

Alle Berechnungen innerhalb der einzelnen Sektoren wurden für die indirekten Emissionen aus der bereitgestellten Energie nach dem Berechnungsstandard "Vertragsansatz (market-based)" des GHG Protocols mit Emissionsfaktoren aus den nationalen Strom- und Fern- sowie Nahwärmemix durchgeführt.
Produktlebenszyklen wurden nicht miteinbezogen!
Bilanziert werden alle Emissionen, die innerhalb der eigenen Werktore unter Berücksichtigung der vorgelagerten und nachgelagerten Logistik verursacht werden (Cradle to Gate). Alle für die Wertschöpfung des Unternehmens wesentlichen CO_2-Emittenten sind in der Bilanz berücksichtigt.

Scope 1 Emissionen: 86,43 t CO_2e (entspricht 9,4 % unserer CO_2e)

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 CO_2-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

Scope 2 Emissionen: 0 t CO_2e

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 CO_2-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2-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.

Scope 3 Emissionen: 833,03 t CO_2e (entspricht 90,6 % unserer CO_2e)

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 CO_2 Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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.

	2024		**2025**		**Veränderung zum VJ (in %)**	
	CO_2e [t]	**CO_2e [%]**	**CO_2e [t]**	**CO_2e [%]**	**CO_2e [t]**	**CO_2e [%]**
Scope 1	84,68	13,33	86,43	9,40	+1,75	+2,07
Scope 2	0,52	0,08	0,00	0,00	-0,52	/
Scope 3	550,28	86,59	833,03	90,60	+282,75	+51,38
Gesamt	**635,48**		**919,45**			

Es kann zu Rundungsdifferenzen kommen.
Die Erhöhung der gesamten CO_2-Emissionen zum Vorjahr im Scope 3 ist vor allem im Beriech Transport begründet und liegt an der Umstellung KlimAktiv auf EcoCockpit-Rechner mit anderen Faktoren.

- Beispiel Lkw 3,5-7,5 t (Europa) nachgelagert 2024: 9,6 t CO_2 und 30.400 tkm entspricht Faktor 0,3150 kg CO_2 für 1 tkm
- Beispiel Solo-LKW < 7,5 t, Diesel nachgelagert 2025: 23,6 t CO_2 und 41.617 tkm entspricht Faktor 0,5674 kg CO_2 für 1 tkm
- Beispiel Lkw 7,5-12 t (Europa) nachgelagert 2024: 52,4 t CO_2 und 249.649 tkm entspricht Faktor 0,2100 kg CO_2 für 1 tkm

- Beispiel Solo-LKW 7,5-12 t, Diesel nachgelagert 2025: 110,4 t CO_2 und 280.920 tkm entspricht Faktor 0,3929 kg CO_2 für 1 tkm
- Beispiel Lkw 12-20 t (Europa), nachgelagert 2024: 39,2 t CO_2 und 219.353 tkm entspricht Faktor 0,1790 kg CO_2 für 1 tkm
- Beispiel Solo-LKW >14-20 t, Diesel nachgelagert 2025: 75,8 t CO_2 und 281.963 tkm entspricht Faktor 0,2690 kg CO_2 für 1 tkm

In vorangegangenen Berichten wurden Werte Klima-Invest beschrieben. Diese werden jedoch nicht mehr in CO_2e umgerechnet und entsprechend dargestellt.
Werte zu
- Eigenverbrauch Strom aus PV (regenerativ erzeugter Strom),
- Netzeinspeisung von regenerativ erzeugtem Strom (PV)
werden aber weiterhin im Kapitel Ressourcenmanagement dargestellt.
Ziel hier ist es durch selbsterzeugten Strom weiterhin für eine Reduktion der klimarelevanten Emissionen zu sorgen. Quantitative längerfristige klimarelevante Ziele werden seit 2025 über das Umweltmanagement gesetzt. Stiftungen zum Schutz des Klimas werden vorerst weiterhin aus Einnahmen bzw. Spenden aus Aktionen außerhalb der Geschäftstätigkeit finanziell unterstützt. Konkrete quantitative Ziele welche auf den Begriff CO_2-Neutralität abzielen, werden vorerst nicht gesetzt.

Wie in *12. Ressourcenmanagement* beschrieben, findet für Scope 3 (nachgelagerte Logistik) über das Umweltmanagementsystem eine Ursachenanalyse bei Steigerung pro Jahr um 1,0 CO_2e (t) für CO_2e t / 1 Mio. € Umsatz und CO_2e t / 1000 Paletten statt.

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.

Wir arbeiten nur national und halten uns damit in Bezug auf Arbeitnehmerrechte an die in Deutschland gültigen Gesetze. Wir sehen daher keine Risiken, die sich durch unsere Geschäftstätigkeiten ergeben und sich negativ auf die Wahrung der Arbeitnehmerrechte auswirken könnten.

Jeder Mitarbeitende ist ein wichtiger Teil des Unternehmens und zugleich unsere Referenz für unsere Partner und Kunden. Der Erfolg unseres Unternehmens hängt von diesem ab. Die Mitarbeitenden haben jederzeit die Möglichkeit, die Geschäftsleitung anzusprechen; die Tür steht jedem Beschäftigten zu jeder Zeit offen. Die Mitarbeitenden sollen gerne zur Arbeit kommen und die familiäre Fürsorge spielt für den Vorstand der GVS-Zentrale eine große Rolle. Kurze Wege sind für uns selbstverständlich.

Gesteuert und überwacht durch das zertifizierte Qualitäts- und Umweltmanagement finden jährlich bzw. zu Beschäftigungsbeginn Schulungen zum Thema Arbeitssicherheit und Verhalten im Brandfall, mit einer gewünschten und tatsächlichen Teilnahmequote der Mitarbeitenden von 100%, statt. Um die gesetzlichen Vorschriften zur Arbeitssicherheit einzuhalten, finden 4x jährlich Arbeitssicherheitssitzungen mit einer externen Facharbeitskraft Sicherheit, einer internen Sicherheitsbeauftragten, der Personalabteilung, dem Managementbeauftragten und dem Betriebsarzt statt. In diesem Rahmen werden stetig Gefährdungsbeurteilungen gemäß Arbeitsschutzgesetz aktualisiert.

Für mögliche Unfälle im Betrieb wird eine gemäß DGUV Vorschrift 1 überdurchschnittliche Zahl an betrieblichen Ersthelfern bereitgestellt. Hierbei wird der Personenkreis nicht nur von der Unternehmensführung bestimmt, sondern auch die Motivation bzw. Freiwilligkeit der Mitarbeitenden unterstützt.

Alle Beschäftigten werden regelmäßig von der arbeitsmedizinischen Vorsorgestelle untersucht. Ziel der arbeitsmedizinischen Vorsorge ist die Früherkennung und Verhütung arbeitsbedingter Erkrankungen. Zugleich soll die arbeitsmedizinische Vorsorge einen Beitrag zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und zur Fortentwicklung des betrieblichen Arbeitsschutzes leisten.

Kostenlose Getränke und die Möglichkeit einer betrieblichen Altersvorsorge sind zudem als freiwillige Leistungen des Unternehmens verankert.

Weiter werden die Arbeitnehmerrechte durch einen unternehmenseigenen Code of Conduct manifestiert und gelebt. Hierin sind beispielsweise folgende Themen verankert:
- Bekenntnis zur Gesetzestreue
- Rechte, Pflichten und Werte im internen Umgang (Bsp. keine Diskriminierung)
- Arbeitssicherheit und Gesundheit
- Bestechung und Korruption (Bsp. Compliance)
- Datenschutz und Betriebsgeheimnisse

Im Jahr 2024 wurde zudem der GVS-Nachhaltigkeitskodex abgesegnet, welcher die ökologische, ökonomische aber auch soziale Nachhaltigkeit (ESG) im Unternehmen beschreibt.

Die Beschäftigten werden zudem regelmäßig über Newsletter und Schulungen zu Nachhaltigkeitsthemen und Gesetzesneuerungen informiert.

So wurden beispielsweise 2023 alle Beschäftigten zum Hinweisgeberschutzgesetz (EU Whistleblower-Richtlinie) geschult.
Im Kern sollen Unternehmensangehörige bei der Meldung von Rechtsverstößen vor Nachteilen und Repressalien geschützt werden. Die Personen können wählen, ob sie sich an eine interne Meldestelle (GVS-Zentrale) oder eine externe Meldestelle (von Bund oder Ländern) wenden. Obwohl die GVS-Zentrale auf Grund der Mitarbeiterschwelle von 50 Mitarbeitenden gesetzlich nicht zur Durchführung verpflichtet ist, wurde das Meldesystem zum Hinweisgeberschutzgesetz in der GVS-Zentrale und auch bei allen GVS-Mitgliedsbetrieben eingerichtet.
Im Allgemeinen handelt es sich um Verstöße gegen
• strafrechtliche Vorschriften
• Vorschriften, die dem Schutz von Leib, Leben oder Gesundheit dienen
• Vorschriften, die dem Schutz von Beschäftigten oder ihren Vertretern dienen
• EU-Regelungen insbesondere in den Bereichen Umweltschutz, Verbraucherschutz, Datenschutz, IT-Sicherheit, Vergaberecht und Geldwäschebekämpfung

Die Meldungen können mündlich, in Textform und persönlich abgegeben werden, aber auch anonym erfolgte Hinweise müssen bearbeitet werden. Die

Hinweisgeber selbst sind vor Repressalien auf Grund eines Hinweises geschützt.
Für das Jahr 2025 gab es null (0) Meldungen im Zusammenhang mit dem eingerichteten Hinweisgebersystem.

Über unsere Ideenbox, welche im Jahr 2020 ins Leben gerufen wurde, haben die Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, ihre Verbesserungsvorschläge zu allgemeinen Themen, aber auch zur nachhaltigen Entwicklung der GVS-Zentrale einzubringen.
Im Jahre 2025 wurde eine Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit durchgeführt, welche auch für 2026 geplant ist.

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.

Im unternehmenseigenen Code of Conduct (Verhaltenskodex) sind die Themen ***Chancengerechtigkeit und Vielfalt, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf*** beschrieben. Eine Zusammenfassung ist unter Code of Conduct - Auf den Punkt gebracht zu finden.
Im Jahr 2024 wurde zudem ein GVS-Nachhaltigkeitskodex abgesegnet, welcher die ökologische, ökonomische, aber auch soziale Nachhaltigkeit im Unternehmen beschreibt.

Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity) / Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung

Bei der Einstellung von Personal zählt für die GVS-Zentrale die Leistung. Aufgrund des Geschlechts, des Alters, der Religion oder der Herkunft wird niemand diskriminiert. Somit haben auch Menschen mit geringerer Schulbildung oder Ungelernte ebenso wie Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen mit Behinderung eine Chance auf eine Beschäftigung. Frauen erhalten dieselbe Vergütung wie Männer und dieselben Chancen des beruflichen Aufstiegs. Da das Geschlecht, Alter, Religion oder Herkunft für die Besetzung der Positionen für die GVS-Zentrale keine Ausschlusskriterien darstellen, werden hierfür keine konkreten quantitativen Ziele gesetzt.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Wir achten auf die Einhaltung des Gesundheitsschutzes. Unser Betriebsarzt kommt regelmäßig im Rahmen von Arbeitssicherheitssitzungen in die GVS-Zentrale und alle neuen Mitarbeitenden gehen zu einem ersten Gesundheitscheck. Alle Beschäftigten werden zudem jährlich zum Thema Arbeitssicherheit geschult. Das jährliche Ziel einer 100%igen Schulungsquote wurde auch im Jahr 2025 erreicht.
Alle Büros sind mit gesundheitsfördernder Bestuhlung sowie einige Arbeitsplätze, wenn gewünscht, mit Stehschreibtischen ausgestattet.
Sollte es zu Unfällen am Arbeitsplatz kommen, ist durch ausgebildete Ersthelfer und Sanitäter unter den Mitarbeitenden eine schnelle Erstversorgung gewährleistet. Für den Ernstfall stehen Erste-Hilfe-Kästen bereit. Die Kenntnisse der Ersthelfer werden alle zwei Jahre durch einen externen Schulungsanbieter aufgefrischt. Die Erste-Hilfe-Kästen werden jährlich auf Vollständigkeit geprüft.

Mitbestimmung

Wir garantieren unseren Beschäftigten das Recht auf Meinungs-, Rede- und Vereinigungsfreiheit.
Die Gestaltung der Arbeitsumgebung der Mitarbeitenden wurde mit dem Ziel gestaltet, die Kreativität, Leistung und Sicherheit der Mitarbeitenden zu optimieren. Um die Mitarbeitenden dabei zu unterstützen, schnell abzuschalten und Stress abzubauen, steht für die Pausenzeiten unseren Beschäftigten schon seit Längerem eine Tischtennisplatte und ein Kickertisch zur Verfügung.

Über unsere Ideenbox, welche im Jahr 2020 ins Leben gerufen wurde, haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre Verbesserungsvorschläge zu allgemeinen Themen, aber auch zur nachhaltigen Entwicklung der GVS-Zentrale einzubringen. Im Jahre 2025 wurde eine Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit durchgeführt, welche auch für 2026 geplant ist.

Angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf

Die Work-Life Balance ist uns wichtig, daher werden persönliche Interessen nach Möglichkeit im betrieblichen Ablauf berücksichtigt. So können die Arbeitnehmer in Teilzeit arbeiten oder ihre Arbeit von Zuhause im Homeoffice aus erledigen. Insbesondere die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, bietet Mitarbeitern mehr Flexibilität und erleichtert die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. Die Arbeitszeit der aus der Elternzeit wieder eingestiegenen Mitarbeiterinnen wurde bei allen von Voll- auf Teilzeit angepasst unter Berücksichtigung der familiären Situation und der

Öffnungszeiten der Kindergärten. Die Teams sind so zusammengestellt, dass sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigte zusammenarbeiten. Diese Mischung ermöglicht eine nahtlose Integration von Teilzeitkräften in den täglichen Arbeitsablauf. Die Vollzeitbeschäftigten spielen dabei eine zentrale Rolle, indem sie die Teilzeitkräfte kontinuierlich auf dem Laufenden halten und sicherstellen, dass alle wichtigen Informationen und Entwicklungen geteilt werden. Unterstützende Elternzeitregelungen und Programme für den Wiedereinstieg nach der Elternzeit helfen Eltern, ihre berufliche Laufbahn ohne große Einbußen fortzusetzen. Der sanfte Wiedereinstieg fördert die Bindung und Zufriedenheit der Beschäftigten.

Unsere Arbeitszeiten richten sich nach den gesetzlichen Vorgaben und anfallende Überstunden werden zu 100% finanziell oder durch Freizeit ausgeglichen. Außerdem haben alle Beschäftigten die Chance auf eine leistungsorientierte Sondervergütung.

Kostenlose Getränke und die Möglichkeit einer betrieblichen Altersvorsorge sind zudem als freiwillige Leistungen des Unternehmens verankert.

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.

Wie für viele Unternehmen ist auch der demografische Wandel für uns ein Thema. Wir streben daher lange Beschäftigungsverhältnisse an und wollen auch zukünftig gute Fachkräfte an unser Unternehmen binden können. Daher setzen wir auch Maßnahmen im Bereich „Aus- und Weiterbildung“ sowie „Digitalisierung“ um.

Aus- und Weiterbildung

Die GVS-Zentrale ist ein Ausbildungsbetrieb. Wir haben zurzeit zwei Auszubildende zur Kauffrau / zum Kaufmann für Groß- und Außenhandelsmanagement. Die Auszubildenden durchlaufen alle Abteilungen und werden so in die entsprechenden Teams integriert. Es konnten bisher 2/2 Auszubildende nach ihrer Ausbildung als festangestellte Beschäftigte übernommen werden.

Nach jeder Neueinstellung werden generell über einen Einarbeitungsplan die neuen Fachkräfte in alle Abteilungen eingearbeitet, um die diversen Aufgaben

im Betrieb näher kennenzulernen.

Im Jahre 2021 und 2025 hat je eine Mitarbeiterin den berufsbegleitenden Lehrgang zum Wirtschaftsfachwirt (IHK) erfolgreich abgeschlossen. Hierbei wurden die Mitarbeiterinnen durch die GVS unterstützt.
Im Jahr 2023 hat zudem ein Mitarbeiter eine Weiterbildung zum ESG-Manager erfolgreich abgeschlossen.

Alle Beschäftigten der GVS-Zentrale können bei Bedarf Weiterbildungsmöglichkeiten nach Absprache mit der Geschäftsleitung nutzen. So wurden in der Vergangenheit von verschiedenen Mitarbeitenden zum Beispiel folgende Kurse besucht:

- Englischkurs
- IHK-Kurs „Fachkraft für Buchhaltung"
- Abseilunterweisung
- Staplerschulung
- Zusatzausbildung Schubmaststapler
- Befähigte Person zur Prüfung von Leitern und Tritten
- Grundlagen Umweltmanagement
- Grundlagen Qualitätsmanagement
- TÜV-Seminar „Vom Kollegen zum Vorgesetzten"
- Schulung zur Qualitätsbeauftragten
- MedTech Kompass Healthcare Compliance-Schulung
- Kompakttraining Zeitmanagement
- Wirtschaftsfachwirt IHK
- Ausbilder-Eignung
- Medizinproduktberater
- Medizinprodukterecht für Händler
- Train the Online-Trainer
- Cybersecurity
- Informationssicherheitsbeauftragter
- Finanzbuchhaltung ERP
- Personalmanagement
- ESG-Manager

Digitalisierung

Der Erfolg des Unternehmens hängt im großen Maße auch von der Effizienz seiner Prozesse ab. Dies betrifft alle Prozesse, seien es Geschäftsprozesse, Personalprozesse oder so scheinbar simple Abläufe wie die Rechnungserstellung oder die Aufwandsberechnung. Die digitalen Prozesse müssen zu ihrer Situation passen und unterstützen das Management. Das beginnt bei der Auswahl der zu digitalisierenden Geschäftsprozesse und der für die Prozesslandschaft am besten geeigneten Software und Plattform. Ziel ist es,

schrittweise Änderungen anzustreben. Dies ist besser als eine kostspielige und riskante Umstellung aller Abläufe. Die Digitalisierung hat in vielen Bereichen Potenzial, die Effizienz zu steigern. In ständiger Prüfung befinden sich alle Prozesse des Geschäftsablaufs, die sukzessive und hinsichtlich des Nutzens und der Wirtschaftlichkeit für alle umgestellt werden können.

Es wird dafür Sorge getragen, dass alle Mitarbeitenden über PCs, Notebooks und Smartphones immer und überall Zugang zu betrieblichen Informationen und Abläufen haben. Das für Ende 2021 anvisierte Ziel, die Lager- und Logistikprozesse bis Ende 2021 zu digitalisieren, konnte erfolgreich umgesetzt werden. Ein weiteres geplantes Ziel ist die Einführung eines Dokumentenmanagements-Systems. Dies wurde vorerst zurückgestellt, da die Umstellung anderer IT-Bereiche Priorität hatte, das Ziel soll aber weiterhin verfolgt werden. Auch hinsichtlich der Einführung von MS 365 in der GVS-Zentrale im Jahr 2025 kann das mobile Arbeiten und auch die Arbeitsweise an den digitalen Fortschritt angepasst werden.

Eine Quantifizierung der Ziele im Bereich Weiterbildung und Digitalisierung ist aktuell nicht vorgesehen, da sich konkrete Maßnahmen aus der jeweiligen Notwendigkeit und Situation ergeben (z.B. Weiterbildungen).
Sowohl in der Vergangenheit als auch zukünftig ist es unser Ziel, durch gezielte Aus- und Weiterbildung langjährige Mitarbeitende im Team zu halten.

Im Rahmen des integrierten Managementsystems (Mitarbeiter - Chancen/Risiken) wurden jedoch die Risiken *Verlust von ausgebildeten und eingearbeiteten Kräften* und *die Verfügbarkeit von Fachkräften* identifiziert.
Das Angebot einer breit gefächerten Produktpalette und damit zusammenhängenden unterschiedlichen Regularien zur Product Compliance und deren steten Änderungen durch beispielweise den Green Deal und Green Industrial Deal birgt das Risiko, die Beschäftigten nicht ausreichend und aktuell darüber unterrichtet zu haben.
Das Risko Alter/Demographischer Wandel ist für die GVS-Zentrale aktuell begrenzt. Dargestellt sind die Kennzahlen zur Diversität unter Leistungsindikatoren 14-16, so sind 11 Personen über dem Alter von 50 Jahren in der GVS-Zentrale beschäftigt. Der Renteneintritt ist für 2026 bei keiner Person geplant. Die Situation auf dem Personalmarkt erschwert somit das Ziel der Mitarbeiterbindung. Deshalb werden auch Bewerber ohne langjährige Berufserfahrung berücksichtigt.

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 Jahr 2025 ist es weder zu Todesfällen aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen noch zu arbeitsbedingten Verletzungen mit schweren Folgen gekommen. Im Jahr 2025 kam es zu einem (Vorjahr 2024 - 0) meldepflichtigen Arbeitsunfall (Wegeunfall). Im Berichtsjahr 2025 kam es dementsprechend zu arbeitsbedingten Erkrankungen, Ausfallzeiten und Ausfalltagen.

Dadurch lassen sich für das Jahr 2025 Kennzahlen zur Arbeitsunfallquote (LTIR) und Arbeitsunfall-Schwerequote (LTI) errechnen.

LTIR pro Jahr (Arbeitsunfallquote mit Ausfallzeit pro 1 Million Arbeitsstunden);
Formel: ((Gesamtzahl der Arbeitsunfälle mit Ausfallzeit) x 1.000.000) / insgesamt geleistete Arbeitsstunden
Wert für 2025: 12,97 (2024: 0)
LTI pro Jahr (Arbeitsunfall-Schwerequote mit Ausfalltage pro 1000 Arbeitstage);
Formel: ((Anzahl der durch Verletzungen verursachten Fehltage) x 1.000) / insgesamt geleistete Arbeitsstunden
Wert für 2025: 0,06 (2024: 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.

Gesteuert und überwacht durch das zertifizierte Qualitäts- und Umweltmanagement finden jährlich bzw. zu Beschäftigungsbeginn Schulungen zum Thema Arbeitssicherheit und Verhalten im Brandfall, mit einer gewünschten und tatsächlichen Teilnahmequote der Mitarbeitenden von 100%,

statt. Um die gesetzlichen Vorschriften zur Arbeitssicherheit einzuhalten, finden 4x jährlich Arbeitssicherheitssitzungen mit einer externen Facharbeitskraft Sicherheit, einer internen Sicherheitsbeauftragten, der Personalabteilung, dem Managementbeauftragten und dem Betriebsarzt statt. In diesem Rahmen werden stetig Gefährdungsbeurteilungen gemäß Arbeitsschutzgesetz aktualisiert.

Für mögliche Unfälle im Betrieb wird eine gemäß DGUV Vorschrift 1 überdurchschnittliche Zahl an betrieblichen Ersthelfern bereitgestellt. Hierbei wird der Personenkreis nicht nur von der Unternehmensführung bestimmt, sondern auch die Motivation bzw. Freiwilligkeit der Mitarbeitenden unterstützt.

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.

	Verwaltung + Außendienstmitarbeiter + Geschäftsführung		Lager		Auszubildende		Aushilfen	
	Personen-zahl	Durchschn. - Std. (p.a.)	Personen-zahl	Durchschn. - Std. (p.a.)	Personen-zahl	Durchschn. - Std. (p.a.)	Personen-zahl	Durchschn. - Std. (p.a.)
männlich	13	8,23	3	9,50	2	3,75	0	0
weiblich	25	3,84	2	7,25	1	3,75	3	2,25
Gesamt	38	5,34	5	8,60	3	3,75	3	2,25

Die Aufstellung berücksichtigt die im Berichtsjahr 2025 angefallenen Fortbildungsstunden (Weiterbildung) für Inhouse-Schulungen und Schulungen bei externen Bildungsträgern.
Daten zu Online-Fortbildungen (Webinaren) werden aktuell nicht nachgehalten.
Die Personenzahl wurde hier nicht in Vollzeitäquivalente umgerechnet.

Daraus ergeben sich unabhängig der Angestelltenkategorie folgende durchschnittliche Schulungsstunden pro Jahr:

	Personen Gesamt	Durchschn. - Std. (p.a.)
männlich	18	7,94
weiblich	31	3,90
Gesamt	*49 (VZA: 42,9)*	*5,39*

Mitarbeitende divers nach derzeitigem Kenntnisstand nicht beschäftigt.

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).

Geschäftsführung (bestehend aus drei Personen):
- 33 % weiblich, 66 % männlich
- ist in Spalte 2 inkludiert

	Verwaltung + Außendienst + Geschäftsführung	Lager	Auszubildende	Aushilfen	Gesamt	Gesamt in %
männlich	13	3	2	0	*18*	36,7
weiblich	25	2	1	3	*31*	63,3
Gesamt	*38*	*5*	*3*	*3*	*49*	
Unter 30 Jahre	4	0	3	1	*8*	16,3
30 - 50 Jahre	27	3	0	0	*30*	61,2
Über 50 Jahre	7	2	0	2	*11*	22,4

Mitarbeitende divers nach derzeitigem Kenntnisstand nicht beschäftigt.

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.

Für das Jahr 2025 gab es null (0) Meldungen im Zusammenhang mit dem eingerichteten Hinweisgebersystem, also keine Meldungen hinsichtlich strafrechtlicher Vorschriften oder Diskriminierungsvorfälle.

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.

Seit 2025 ist die GVS-GROSSVERBRAUCHERSPEZIALISTEN eG Unterzeichner des UN Global Compact mit Engagement zu den Zehn Prinzipien und den 17 Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen, um die Menschenrechte zu achten. Wir sind ausschließlich im deutschsprachigen Raum tätig und kaufen unsere Waren primär in Europa ein und greifen nur auf z.B. Asien zurück, wenn keine alternativen Möglichkeiten bestehen. Hier arbeiten wir seit Jahren mit gleichbleibenden Lieferanten zusammen, bei denen wir möglichst vorab die Produktion besichtigen, um uns ein Bild vor Ort zu machen.

Ein Verhaltenskodex mit menschenrechtlichen Verpflichtungen für Lieferanten wurde im Jahr 2021 erstellt und unsere Lieferanten unterzeichnen den Verhaltenskodex seitdem. Dieser Kodex wurde im Jahr 2025 erneut und einem erweiterten Kreis im Rahmen einer Prüfung vorgelegt. Gesteuert wird dies über das Management Nachhaltige Beschaffung gemäß Integriertem Managementsystem

- Ziele in 2025 *(bzw. 2026)*:
  - 1. Lieferanten Eigenmarken: 100% wurden geprüft, 100% Lieferantenkodex unterzeichnet (oder eigenen vergleichbaren Kodex vorgelegt) *(95% erreicht, d.h. 2026 Zielerreichung angestrebt)*, 80% Audits durchgeführt *(60% erreicht, d.h. 2026 Zielerreichung angestrebt)*
  - 2. Zentralregulierte Lieferanten / Zentrallager Lieferanten: 80% Zentralregulierte Lieferanten *(100% erreicht)* und 100% Zentrallager Lieferanten *(100% erreicht)* geprüft, 80% der geprüften Lieferanten haben Lieferantenkodex unterzeichnet (oder eigenen vergleichbaren Kodex vorgelegt) *(97% erreicht)*, 20% Audits durchgeführt (sofern nötig) *(0% erreicht, d.h. 2026 Zielerreichung angestrebt)*

Die Risikoeinstufung und Prüfung umfasst hier die Vorlage des Verhaltenskodex für Lieferanten, eine geografische Risikoeinstufung und die Prüfung der Audits, Zertifikate und Ratings (Bsp. EcoVadis) hinsichtlich ESG-Kriterien. Nach entsprechender Einstufung erfolgen bei Bedarf Maßnahmen wie Lieferantenaudits und Schulungen zum Kapazitätsaufbau.

Auch der Code of Conduct als betriebsinterner Verhaltenskodex beschreibt die menschenrechtlichen Leitlinien. Der 2024 eingeführte GVS-Nachhaltigkeitskodex beschreibt diese Themen ebenso.

Unternehmensintern finden 4x jährlich Arbeitssicherheitssitzungen mit einer externen Facharbeitskraft Sicherheit, einer internen Sicherheitsbeauftragten, der Personalabteilung, dem Managementbeauftragten und dem Betriebsarzt statt. In diesem Rahmen werden stetig Gefährdungsbeurteilungen gemäß Arbeitsschutzgesetz aktualisiert und hier werden beispielweise Schwangere und besonders schutzbedürftige Personen einbezogen.
Das eingeführte Hinweisgebersystem soll hier zusätzlich als Kontroll- und Maßnahmeninstrument für etwaige menschenrechtliche Verstöße fungieren.

Das Risiko innerhalb der gesamten Lieferkette wird über frei verfügbare Medienberichte, Berichte von Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und Meldungen im Internet überwacht. Hier liegt aktuell, wie auch unternehmensintern, keine Kenntnis über identifizierte menschenrechtliche Risiken vor.

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“.

Im Jahr 2025 hat keine Prüfung stattgefunden, denn die GVS-Zentrale hat im Jahr 2025 keinerlei erhebliche Investitionsvereinbarungen und/oder -verträge geschlossen. Unter „erhebliche Investitionsvereinbarungen“ im Sinne des Deutschen Nachhaltigkeitskodex versteht die GVS-Zentrale den Erwerb von in- oder ausländischen Unternehmen oder Anteilen an Unternehmen („Beteiligungen“) von mehr als 50 %. Daher waren Prüfungen entlang von Menschenrechtsaspekten in 2025 nicht notwendig. Die GVS-Zentrale tätigt keine Investitionen im Ausland und plant dies auch zukünftig nicht.

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.

Eine informelle Prüfung der Geschäftsstandorte auf die Einhaltung der Menschenrechte wird am Hauptsitz der GVS-Zentrale in Friedewald/Deutschland durchgeführt (Bsp. Gefährdungsbeurteilung). Weitere Standorte hat die GVS-Zentrale nicht.

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.

Grundlage der Lieferantenbeziehungen ist der Verhaltenskodex für Lieferanten, der auch soziale Kriterien enthält.
Die GVS-Zentrale prüft, wie unter *Kapitel 17* beschrieben, die neuen und bestehenden Lieferanten seit dem Jahre 2025 auf soziale, ökologische und ökonomische Kriterien. Der Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden, lag im Jahr 2025 bei 30 %.

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.

Grundlage der Lieferantenbeziehungen ist der Verhaltenskodex für Lieferanten, der auch soziale Kriterien enthält. In der Lieferkette konnten keine Lieferanten identifiziert werden, bei denen tatsächliche oder potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt werden konnten.
Die GVS-Zentrale hat bisher insgesamt 120 Lieferanten mithilfe des Verhaltenskodex für Lieferanten geprüft.
Die GVS-Zentrale prüft, wie unter *Kapitel 17* beschrieben, die neuen und bestehenden Lieferanten seit dem Jahre 2025 auf soziale, ökologische und ökonomische Kriterien und leitet entsprechende Maßnahmen ab.

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.

Wir unterstützen gemeinnützige Initiativen und Organisationen sowie regionale

Kultur- und Sportveranstaltungen im Rahmen unserer finanziellen Möglichkeiten, wie

- den Förderverein der Luftrettungsstation „Christoph 2" im Kreis Hersfeld-Rotenburg bei dem Projekt „Erste Hilfe für Kinder - Spielend helfen lernen"



- die Johanniter-Unfall-Hilfe e.V. im Landkreis Hersfeld-Rotenburg bei dem Projekt
  „Ersthelfer von morgen" - Mal-, Spiel- und Arbeitsbuch



- den TSV Friedewald 1911 e.V. (Projekt Anschaffung Mähroboter);
  den DRK OV Schenklengsfeld (Projekt Helfer vor Ort Friedewald);
  die Freiwillige Feuerwehr Friedewald;
  die *Bärenherz Stiftung für schwerstkranke Kinder* Wiesbaden und
  die Schützengesellschaft Barchfeld / Werra 1886 e.V.

Da uns die Verbindung und der Austausch mit den Gewerbetreibenden der Region wichtig ist, sind wir Mitglied des örtlichen Gewerbevereins in Friedewald.

Die GVS-Zentrale fühlt sich der Region sehr verbunden.

- Für unsere Tagungen und Veranstaltungen im Haus beziehen wir das

Catering von unserem Nachbarbetrieb.
- Für alle anfallenden Dienstleistungen haben Dienstleister aus der Region Vorrang.
- Weiter unterstützen wir die Arbeit der regionalen Hilfsorganisationen wie beschrieben direkt und auch indirekt, indem den Beschäftigten ermöglicht wird, während der Arbeitszeit an Einsätzen im Rahmen des Katastrophenschutzes teilzunehmen.

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.

Im Jahr 2025 waren für die GVS-Zentrale[1] zwei Umsatzerlöse relevant:
- GVS-Service GmbH: 28,1 Mio. €
- GVS-GROSSVERBRAUCHERSPEZIALISTEN eG (Zentralregulierung): 243,0 Mio. €

Die detaillierten Werte der Jahresabschlüsse für das Geschäftsjahr 2025 werden im Unternehmensregister veröffentlicht.

[1]*Die GVS-Zentrale, bestehend aus den Unternehmen GVS-GROSSVERBRAUCHERSPEZIALISTEN eG und GVS-Service GmbH, wirtschaftet als Dachorganisation der Genossenschaft (GVS Group) nicht gewinnorientiert, sondern serviceorientiert. Die eigentlichen Gewinne werden jeweils durch die einzelnen GVS-Mitgliedsbetriebe erzeugt.*

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.

Mitgliedschaften der GVS-Zentrale durch die GVS-Group:

- Baden-Württembergischer Genossenschaftsverband (BWGV)
- Berufsgenossenschaft Handel und Warenlogistik (BGHW)
- Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG)
- Industrie- und Handelskammer Kassel-Marburg (IHK)
- femak – Fachverband für Einkäufer, Materialwirtschaftler und Logistiker im Krankenhaus e.V.
- Fiden – Internationaler Verband der Reinigungsunternehmen
- Spitzenverband Digitale Gesundheitsversorgung e.V.
- BVMed - Bundesverband Medizintechnologie
- DGKH – Deutsche Gesellschaft für Allgemeine und Krankenhaus-Hygiene
- BHUK – Bundesverband für Hygiene und Krankenhausreinigung e.V.
- Gütegemeinschaft Gebäudereinigung e.V.

Die GVS-Zentrale betreibt keine direkte Lobbyarbeit und fördert weder Parteien noch Politiker*innen.
Es erfolgt keine Eingabe in Gesetzgebungsverfahren.

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.

Es wurden weder direkt noch indirekt Parteispenden oder sonstige Zuwendungen in Form von finanziellen Beiträgen oder Sachzuwendungen geleistet.

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 Zuge der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie wurde 2021 ein Verhaltenskodex erstellt, dort werden auch die Risiken zu rechtswidrigem Verhalten beleuchtet. Im geschäftlichen Alltag sehen wir ein Risiko der Korruption bei der Zusammenarbeit mit medizinischen Einrichtungen. So muss unter dem Gesichtspunkt der Korruptionsbekämpfungsgesetze vermieden werden, die Dienstausübung, insbesondere Beschaffungsentscheidungen mit der Gewährung von Drittmitteln, zu verknüpfen. In dem Verhaltenskodex finden sich auch Leitlinien und Grundsätze für werte- und gesetzeskonformes Verhalten im geschäftlichen Alltag. Der Kodex orientiert sich an internationalen Standards.

Um Gesetzesverstöße und Korruption zu verhindern hat ein Regulatory Affairs Specialist und ESG-Manager im Unternehmen die Tätigkeit aufgenommen. Dieser verhindert Verstöße mit einer Recherche zu Änderungen im

regulatorischen Umfeld, mit der Informationsweitergabe zu diesen Änderungen über Newsletter + Schulungen sowie mit der Überwachung gültiger Gesetze im Rahmen des Managementsystems. In diesem Zuge erhält die Geschäftsleitung zuerst Informationen zu Compliance-Themen und stimmt Folgemaßnahmen mit dem Regulatory Affairs Specialist und ESG-Manager ab.

Eine unternehmenseigene Strategie zur Sanktionierung von Gesetzesverstößen und Korruption besteht derzeit nicht. Hier gelten jedoch die gesetzlichen Grundlagen hinsichtlich möglicher Sanktionierungen.

Neben der Korruption besteht auch ein Risiko von Interessenkonflikten.
Die Richtlinie zu Interessenkonflikten der GVS-Zentrale dient der Identifikation, Offenlegung und Vermeidung von Interessenkonflikten, um die Unabhängigkeit und Integrität der Entscheidungen innerhalb unseres Unternehmens sicherzustellen.
Diese gilt für alle Mitarbeitenden, Führungskräfte und Geschäftsführung unseres Unternehmens.
Ein Interessenkonflikt besteht, wenn ein Mitarbeiter persönliche oder finanzielle Interessen hat, die seine berufliche Tätigkeit beeinträchtigen oder beeinträchtigen könnten (Bsp. Geschenke an/durch Mitarbeitende an/durch Geschäftspartner).
Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, mögliche Interessenkonflikte unverzüglich an ihren Vorgesetzten oder an die Compliance-Abteilung (QM/Regulatory Affairs) zu melden.

1. Bei festgestellten Interessenkonflikten erfolgt eine Prüfung durch die Compliance-Abteilung.
2. Gegebenenfalls werden Maßnahmen ergriffen, wie etwa die Übertragung von Aufgaben, die Offenlegung des Konflikts gegenüber externen Partnern oder der Ausschluss von bestimmten Geschäftsentscheidungen.

Verstöße gegen diese Richtlinie können disziplinarische Maßnahmen zur Folge haben.

<u>Ziele bezüglich Ethik - Korruption und Interessenkonflikte:</u>
Qualitative Ziele:
- Verpflichtung zur Korruptionsbekämpfung und Vermeiden von Interessenkonflikten durch alle Beschäftigten
- Durchführung von regelmäßigen Risikobewertungen zu Korruption und Bestechung
Quantitatives Ziel:
-jährliche Schulungen aller Führungskräfte zur Thematik Korruption und Interessenkonflikte

Der Regulatory Affairs Specialist + ESG-Manager überwacht und berät beim

Umgang mit weiteren folgenden Risiken (weitere involvierte Beauftragte sind hier ebenso aufgeführt):

- Einhaltung von Arbeitnehmerschutzkriterien – Unsere Personalbeauftragte hat den erhöhten Schutz für bestimmte Personengruppen sowie das Wohlergehen besonders Schutzbedürftiger im Auge, etwa Schwerbehinderter, Jugendlicher oder schwangerer Frauen. Unter diesen Aspekt fallen auch die Gesetze über die Arbeitszeit.
- Einhaltung von Arbeitssicherheitskriterien – Die Sicherheitsbeauftragte erhält Prüfberichte und kümmert sich um zeitnahe Beseitigung anfallender Mängel und die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zur Unfallverhütung. Außerdem findet ein regelmäßiger Austausch mit unserer externen Fachkraft für Arbeitssicherheit statt.
- Beachtung von Umweltstandards – Prüfung durch den Umweltmanagementbeauftragten und TÜV im Rahmen der Zertifizierung DIN EN ISO 14001.
- Einhaltung der Datenschutzvorgaben – Regelmäßiger Austausch mit einem externen zertifizierten Datenschutzbeauftragten. Der Datenschutzbeauftragte hält regelmäßig Schulungen für die Beschäftigten in der GVS-Zentrale.
- Innerbetriebliche Vorgaben bei Kundenangeboten und Verträgen – Die Erteilung von Aufträgen/Bestellungen darf nur nach Freigabe durch ein Mitglied der Geschäftsführung/des Vorstandes erfolgen.
- Innerbetriebliche Vorgaben bei Zahlungen – für Zahlungen gilt das Vieraugenprinzip.

Um die Strategie neben dem Bereich Umwelt auch im Bereich Soziales und Unternehmensführung weiterzuentwickeln, wurde im Jahr 2024 ein durch den GVS-Nachhaltigkeitsbeirat entwickelter Nachhaltigkeitskodex durch die GVS-Group verabschiedet.
Dieser Kodex wird durch Maßnahmen und Ziele untermauert.

Die Beschäftigten werden zudem, wie beschrieben, regelmäßig über Newsletter und Schulungen zu Nachhaltigkeitsthemen und Gesetzesneuerungen informiert.
So wurden beispielsweise 2023 alle Beschäftigten zum Hinweisgeberschutzgesetz (EU Whistleblower-Richtlinie) geschult.
Im Kern sollen Unternehmensangehörige bei der Meldung von Rechtsverstößen vor Nachteilen und Repressalien geschützt werden. Die Personen können wählen, ob sie sich an eine interne Meldestelle (GVS-Zentrale) oder eine externe Meldestelle (von Bund oder Ländern) wenden. Obwohl die GVS-Zentrale auf Grund der Mitarbeiterschwelle von 50 Mitarbeitern gesetzlich nicht

zur Durchführung verpflichtet ist, wurde das Meldesystem zum Hinweisgeberschutzgesetz in der GVS-Zentrale und auch bei allen GVS-Mitgliedsbetrieben eingerichtet.
Im Allgemeinen handelt es sich um Verstöße gegen
• strafrechtliche Vorschriften
• Vorschriften, die dem Schutz von Leib, Leben oder Gesundheit dienen
• Vorschriften, die dem Schutz von Beschäftigten oder ihren Vertretern dienen
• EU-Regelungen insbesondere in den Bereichen Umweltschutz, Verbraucherschutz, Datenschutz, IT-Sicherheit, Vergaberecht und Geldwäschebekämpfung

Die Meldungen können mündlich, in Textform und persönlich abgegeben werden. Aber auch anonym erfolgte Hinweise müssen bearbeitet werden. Die Hinweisgeber selbst sind vor Repressalien auf Grund eines Hinweises geschützt.
Für das Jahr 2025 gab es null (0) Meldungen im Zusammenhang mit dem eingerichteten Hinweisgebersystem.

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.

Die Korruptionsrisiken werden regelmäßig durch die Geschäftsführung, die Abteilungsleitung und den Regulatory Affairs Specialist + ESG-Manager der GVS-Zentrale evaluiert, um gegebenenfalls Maßnahmen ergreifen zu können. Geprüft wurde die einzige Betriebsstätte (GVS-Zentrale) in Friedewald. Im Rahmen dieser Evaluierung konnten keine Risiken festgestellt sowie keine Fälle von Korruption identifiziert werden.

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.

Es gab für den Berichtszeitraum keinerlei (0) Korruptionsvorfälle und hierzu auch keinerlei (0) Meldungen im Zusammenhang mit dem eingerichteten Hinweisgebersystem.

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.

Es gab für den Berichtszeitraum keinen (0) Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften.

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 6. Regeln und Prozesse 7. Kontrolle	GRI SRS 102-16
	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 12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 301-1 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 15. Chancengerechtigkeit 16. Qualifizierung	GRI SRS 403-4 (2018) GRI SRS 403-9 (2018) 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.