



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2022

---

## BODY PRODUCTS RELAX Pharma und Kosmetik GmbH

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Frau Ute Nauth

Alfred-Nobel-Str. 1-3  
50226 Frechen  
Deutschland

+49 2234 91165-0  
[info@body-products.de](mailto:info@body-products.de)





---

## Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden      GRI SRS  
Berichtsstandards verfasst:

---

# 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: 2022, 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-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von  
[www.nachhaltigkeitsrat.de](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

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

Die BODY PRODUCTS RELAX Pharma und Kosmetik GmbH (im Folgenden BODY PRODUCTS) wurde 1989 von Marcus G. Friemel am Standort Frechen bei Köln gegründet und ist seither ein familiengeführtes Unternehmen mit einem Team von aktuell 65 Mitarbeitenden. Unser Hauptgeschäftsfeld liegt in der Herstellung, Import und Vertrieb von hochwertigen Medizinprodukten und persönlichen Schutzausrüstungen im Bereich der Einmal-Hygiene-Produkte. Des Weiteren bieten wir innovative Einweglösungen für den hochspezialisierten, medizinischen Anwendungsbereich der Endoskopie an.

Unser Produktportfolio umfasst ca. 2.500 Produkte für Medizin, Pflege sowie Handwerk und Industrie. Die Marken der BODY PRODUCTS stehen für Qualität, Innovation und Wirtschaftlichkeit.

Diese sind:

- medi-inn CLASSIC steht für qualitativ hochwertige und preislich attraktive Hygieneprodukte für den medizinischen und pflegerischen Bereich
- medi-inn PRO steht für komplexe Qualitätsprodukte, speziell für medizinische und pflegerische Fachkräfte und Fachanwender entwickelt und mit einem besonderen medizinischen Nutzen
- medi-inn GREEN ist unsere neue Produktlinie aus besonders nachhaltigen und innovativen Materialien. Unser Beitrag für eine nachhaltige und grüne Zukunft!
- WORK-INN Equipment for People - steht für qualitativ hochwertige Produkte insbesondere für die Belange des Arbeitsschutzes in der Gastronomie.

Unsere Mission: Wir handeln mit Medizin-, Arbeitsschutz- und Hygieneprodukten. Mit Begeisterung und Freude orientieren wir uns am Wohl der Menschen. Unsere Partner vertrauen uns: **Made for People**. Unsere Vision: Wir wollen mit dem Spirit unseres Slogans Made for people eine kritische Umsatzgröße erreichen, um unabhängig und nachhaltig im Markt bestehen zu können. Dieses Ziel erreichen wir durch Innovation, leidenschaftliche Kundenorientierung, profitables Wachstum, Prozess-Effizienz sowie eine nachhaltige Weiterentwicklung aller Kolleginnen und Kollegen.

Die Geschäftsführung der BODY PRODUCST hat es sich zum Ziel gesetzt, ein voll umfassendes Nachhaltigkeitsmanagement aufzubauen, damit wir weiterhin für unsere Kunden und Partner ein verlässlicher und zukunftsfähiger Partner bleiben.

---

# KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

## Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

### 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Nachhaltigkeit ist für BODY PRODUCTS ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur.

Wir fühlen uns als Familienunternehmen den Mitarbeiter:innen, der Gesellschaft und der Umwelt verpflichtet. Die ökologischen, sozialen und ökonomischen Aspekte richten wir anhand von nachhaltigen Kriterien aus, um ein nachhaltiges Wirtschaften und Wachstum des Unternehmens zu gewährleisten. Daher ist es für uns eine Selbstverständlichkeit, das Thema Nachhaltigkeit in unsere Unternehmensstrategie einzubeziehen.

Wir fördern das Bewusstsein zur Nachhaltigkeit bei allen Mitarbeiter:innen, Lieferanten und Dienstleistern und binden diese in unsere Aktivitäten ein. Durch die ganzheitliche Betrachtung unserer Unternehmensprozesse wollen wir einen verantwortungsvollen Umgang mit den vorhandenen Ressourcen erreichen. Unter anderem sind Themen zur Nachhaltigkeit ein fester Bestandteil unseres kontinuierlichen Verbesserungsprozesses.

Die Geschäftsführung hat für das Jahr 2023 den Aufbau eines Nachhaltigkeitsmanagements als eines von vier zentralen Unternehmenszielen definiert. Um die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens zu sichern, ist es für uns essenziell, ökonomische sowie ökologische und soziale Aspekte gleichberechtigt in unsere Unternehmensstrategie einzubeziehen. Um zukünftig Unternehmensentscheidungen faktenbasiert treffen zu können, ist im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements der systematische Aufbau eines Nachhaltigkeits-Kennzahlensystems bis Ende 2023 geplant.

**Handlungsfelder unserer Nachhaltigkeitsstrategie**  
Auf Basis unserer Werte und unserem Verständnis einer

verantwortungsbewussten Unternehmensführung haben wir vier Handlungsfelder identifiziert.

1. Wirtschaftlichkeit und nachhaltige Unternehmensführung
2. Zukunftsfähiger und attraktiver Arbeitgeber
3. Nachhaltiges und sozialgerechtes Stakeholder Management
4. Umweltschutz

Für alle unsere Handlungsfelder haben wir Haupt- und Unterziele definiert. Diese werden unter dem Aspekt 3 „Ziele“ genauer erläutert.

### **Relevante Standards und Zielsetzungen**

Bei der Ausgestaltung unseres Nachhaltigkeitsmanagements orientieren wir uns an folgenden Nachhaltigkeitsstandards:

- den Prinzipien des UN Global Compact
- den Sustainability Development Goals
- den Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation ILO
- der Agenda 2030 für mehr Nachhaltigkeit in Gesundheit und Pflege der Bundesregierung.

Des Weiteren ist unser Qualitätsmanagement nach dem internationalen Standard der DIN EN ISO 13485:2016 - Qualitätsmanagement für Medizinprodukte und unser Umweltmanagement nach DIN EN ISO 14001:2015 zertifiziert.

## 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.

Als legaler Hersteller, Importeur und Distributor von Medizinprodukten, persönlichen Schutzausrüstungen und weiteren Hygiene-Einwegprodukten tragen wir zur Gesunderhaltung von vielen Menschen bei. Gerade im Marktsegment der Hygiene-Einwegprodukte ist die Umsetzung einer nachhaltigen Werteorientierung nicht einfach. Wir wollen jedoch unserer ökologischen Verantwortung gerecht werden und entwickeln in Zusammenarbeit mit unseren Partnern kontinuierlich innovative Lösungen für Produkte, Verpackung und Logistik. Hierzu zählt im Besonderen die Entwicklung einer robusten und anpassungsfähigen Lieferkette.

Als Akteur in der Gesundheitsbranche stehen wir der immer größer werdenden

Herausforderung einer alternden Gesellschaft und den damit verbundenen Problemen gegenüber. So ist es unser Anliegen durch qualitativ hochwertige und zunehmend nachhaltige Produkte zur Gesunderhaltung der Bevölkerung beizutragen. Neben den Herausforderungen im Wettbewerb spüren wir zudem die Auswirkungen des demografischen Wandels in unseren internen Prozessen. Wie in vielen anderen Branchen, ist der zunehmende Fachkräftemangel auch für uns eine wachsende Herausforderung. Um diesem entgegenzuwirken, sind wir ein anerkannter Ausbildungsbetrieb und unterstützen zudem Studierende. Gezielte Fortbildungsprogramme ist für uns eine Investition in die Zukunft und dient der Sicherung unsers Unternehmens.

Als ein Teil der Gesundheitsbranche sehen wir uns verpflichtet, das in der AGENDA 2030 postulierte Recht auf ein erreichbares Höchstmaß an körperlicher, geistiger und sozialer Gesundheit mit unserer ganzen Kraft zu unterstützen. Dies bedeutet für uns, dass wir uns an alle nationalen und europäischen Gesetze, Normen, Verordnungen und weitere relevante Regularien halten, um als zuverlässiger Partner unseren Beitrag zur Erreichung der nationalen und internationalen Nachhaltigkeitsziele der Gesundheitspolitik zu leisten.

## **Inside-out Perspektive**

### **Ökologische Auswirkung**

Reduzierung klimarelevanter Emissionen

- Als Hersteller von Untersuchungs- und Arbeitshandschuhen und weiteren Hygieneartikeln liegen unsere Produktionsstätten aus verschiedenen Gründen hauptsächlich im südostasiatischen Raum. Bedingt durch die langen Transportwege, ist der Ausstoß von klimaschädlichen Emissionen hoch. Jedoch liegt es in unserem Interesse, dies zukünftig auf ein mögliches Minimum zu reduzieren und entsprechende Lösungen zu finden.
- Durch gezielte Reise- und Besuchsplanung wird versucht, möglichst unnötige Fahrten und Flüge zu vermeiden. Sofern möglich soll bei der Reiseplanung die Bahn dem Flugzeug vorgezogen werden. Es wird versucht, den unternehmenseigenen Flottenverbrauch kontinuierlich durch energieeffiziente Fahrzeuge zu senken.

Schonender Umgang mit natürlichen Ressourcen

- Der Strom am Standort der Firmenzentrale in Frechen bei Köln wird zu 100% aus erneuerbaren Energien gewonnen.
- Wir haben am Standort Frechen konkrete Maßnahmen ergriffen, um den Wasser-, Strom- und Gasverbrauch zu senken. In Bezug auf unser Lieferantenmanagement ist es unser Ziel, möglichst nur noch mit Partnern zusammenzuarbeiten, die ihrerseits Maßnahmen ergreifen, um den Energie- und Wasserverbrauch zu senken.
- Die Produktion unserer Produkte erfolgt zum Teil unter einem relativ



hohen Einsatz von Wasser und Energie. Zudem könnten die Produktionsabwässer durch den Einsatz von Chemikalien verunreinigt werden. Um dies auf ein Mindestmaß reduzieren zu können, arbeiten wir mit unseren Partnern intensiv an innovativen Lösungen.

#### Innovations- und Produktmanagement

- Bei der Herstellung von Medizinprodukten und persönlichen Schutzausrüstungen sind gesetzliche Anforderungen an die zu verwendenden Materialien einzuhalten. Dies schränkt aktuell den Einsatz von Rezyklaten bei der Produktion noch stark ein. Doch wir sind zuversichtlich, dass in Zukunft auch hier fortschrittliche Lösungen gefunden werden. Zudem arbeiten wir kontinuierlich an der Recyclingfähigkeit unserer Produkte, mit dem Ziel einen Beitrag zur Reduzierung des Abfallaufkommens zu leisten.

#### **Sozioökonomische Auswirkung**

##### Einhaltung der Menschenrechte

- Wir setzen uns dafür ein, nur mit Unternehmen zu kooperieren, die die Menschenrechte und die grundlegenden ILO Standards einhalten. Hierzu haben wir einen CSR entwickelt, den jeder Lieferant und Kooperationspartner unterzeichnen muss. Ausnahmen bestehen, wenn ein Lieferant oder ein Kooperationspartner über einen eigenen CSR verfügt und dieser mit unseren Standards vergleichbar ist.

##### Migration, Gleichstellung, Gender

- In unserem Unternehmen wird eine Kultur des Miteinanders gepflegt. Diversität sehen wir als Bereicherung und Chance.

##### Sicherung des Wirtschaftsstandorts Deutschland

- Als solides, profitabel wachsendes Unternehmen bieten wir attraktive Arbeitsplätze und leisten mit unseren Steuern und Abgaben einen signifikanten Beitrag zur Sicherung des Wirtschaftsstandorts, insbesondere in der Region Frechen / Köln. Außerdem sind wir Ausbildungsbetrieb für Großhandelskaufleute. Mitarbeiter:innen, die parallel zu ihrer Tätigkeit im Unternehmen ein Studium absolvieren möchten, finden unsere Unterstützung. Die Möglichkeit von internen oder externen Weiterbildungen wird intensiv gefördert.

##### Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorgaben und Gleichberechtigung am Arbeitsplatz

- Zur Unternehmensphilosophie von BODY PRODUCTS zählt ein gutes Arbeitsklima, faire und geschlechtsunabhängige Bezahlung, Chancengleichheit und ein faires Miteinander von Geschäftsführung und Mitarbeitenden. Die Regeln sind in einem Verhaltenskodex festgehalten.

##### Unterstützung des Gesundheitswesens in Deutschland und Europa

- BODY PRODUCTS bietet ein umfassendes Portfolio mit 2.500 Produkten aus den Bereichen Schutz und Hygiene. Mit unserem Produktsortiment bietet das Unternehmen innovative Einweglösungen für den medizinische Anwendungsbereich und versorgt damit Kliniken, Pflegeeinrichtungen und soziale Institutionen mit hochwertigen Produkten. Damit trägt BODY PRODUCTS zur gesundheitlichen Versorgung bei.

### **Politische Auswirkung**

Gesetztes und richtlinienkonformes Verhalten

- Für BODY PRODUCTS ist es selbstverständlich die nationalen wie internationalen Gesetze, Verordnungen und Richtlinien einzuhalten.
- Das Unternehmen setzt sich dafür ein, nur mit Unternehmen zu kooperieren, die sich an nationale und internationale Gesetzgebungen, Verordnungen und Richtlinien halten. Korruptes Verhalten lehnen wir gemäß unserem Verhaltenskodex ab.

### **Outside-in-Perspektive**

#### **Ökologische Auswirkung**

Anforderungen von Anspruchsgruppen (Stakeholdern)

- Die steigende Nachfrage nach nachhaltigen und ökologischen bzw. recycelbaren Produkten stellt für unser Unternehmen eine Herausforderung dar. Zudem stehen bei öffentlichen Ausschreibungen die Nachhaltigkeitsaspekte verstärkt im Fokus. Daher ist es unser Anliegen, zukünftig noch mehr nachhaltige und umweltschonende Produkte anzubieten.

Rohstoffverknappung und steigende Rohstoffpreise

- Als Hersteller von Hygieneprodukten vorwiegend aus Polypropylen (PP) und Polyethylen (PE) sowie Latex, Nitril und Vinyl, ist die zunehmende Verknappung der Rohstoffe und die damit verbundene Preissteigerung ein ernstzunehmendes Problem. Sofern liegt es in unserem Interesse unsere Produkte zukünftig mit geringerem Rohstoffeinsatz zu produzieren.

Kostensteigerung aufgrund von Umweltkatastrophen

- Die Zunahme von Umweltkatastrophen betrifft uns als Unternehmen, welches eine enge Verbindung zu internationalen Partnern pflegt, im Besonderen. Wir sehen unsere Lieferketten zunehmend Störungen ausgesetzt. Doch auch innerhalb Europas nehmen wir die Auswirkung von Umweltkatastrophen verstärkt wahr. Daher streben wir durch eine geschickte Lieferkettenpolitik an, die negativen Auswirkungen auf unser Klima zu verringern.

#### **Sozioökonomische Auswirkung**

Krisen- und Konfliktbewältigung

- Durch die weltweite Zunahme von Krisen und Konflikten kommt es vermehrt zu Störungen der Märkte und Lieferketten. Die daraus entstehende Unsicherheit ist eine ernsthafte Herausforderung. Es ist unser Anliegen, möglichst stabile Lieferketten aufzubauen.

#### Fach- und Arbeitskräftemangel

- In der Region Köln stehen relativ viele gut ausgebildete Fach- und Führungskräfte zur Verfügung. Trotz unserer im Gesundheitsmarkt bekannten und geschätzten Produkte, stellt die Rekrutierung von qualifizierten Mitarbeiter:innen wegen des geringen Bekanntheitsgrades des Unternehmens eine besondere Herausforderung dar.

#### **Politische Auswirkung**

##### Gesetztes und richtlinienkonformes Verhalten

- Als Hersteller von Medizinprodukten und persönlichen Schutzausrüstungen sind wir mit einer zunehmenden Regulierung und einer wachsenden Anzahl von Gesetzen und Richtlinien konfrontiert. Dieser Herausforderung stellen wir uns mit einem kompetenten Qualitätsmanagement und einer konsequenten Einhaltung der Vorgaben.

Zur Ermittlung von Chancen und Risiken, die sich zukünftig für unser Unternehmen ergeben könnten, haben wir mit Hilfe einer SWOT-Analyse unsere Stärken (Strength) und Schwächen (Weakness) ermittelt. Diese haben wir den Chancen (Opportunities), die sich aus den aktuellen gesellschaftlichen, ökologischen sowie ökonomischen Entwicklungen ergeben und den daraus resultierenden möglichen Risiken (Threats) gegenübergestellt und analysiert.

Unsere Chancen sehen wir unter anderem im Engagement der Bundesrepublik, den Wirtschaftsstandort Deutschland ökonomisch wie ökologisch nachhaltig zu sichern. Im Besonderen gilt unser Augenmerk der Umsetzung der AGENDA 2030 des Bundesministeriums für Gesundheit für mehr Nachhaltigkeit in Gesundheit und Pflege. Als mittelständiger Hersteller von qualitativ hochwertigen Medizinprodukten und persönlichen Schutzausrüstungen zur Arbeitshygiene, sehen wir Potenziale perspektivisch einen wesentlichen Beitrag zur mehr Nachhaltigkeit im Gesundheitswesen leisten zu können.

Jedoch können die positiven Entwicklungen auf nationaler Ebene nicht darüber hinwegtäuschen, dass unser Unternehmen durch zunehmende politische wie ökologische Krisen zukünftig vor großen Herausforderungen steht. Insbesondere die Zunahme von weltweiten Konflikten, die sich direkt oder indirekt auf nationale wie internationale Lieferketten auswirken, sind für uns von zentraler Bedeutung. Um möglichen negativen Folgen rechtzeitig entgegenwirken zu können, werden wir bis Ende 2023 ein ganzheitliches Risikomanagement aufbauen und 2024 im Unternehmen etablieren. Zusätzlich planen wir bis Ende 2023 das Risikomanagement um eine geostrategische Risikoanalyse zu ergänzen, damit wir auch zukünftig ein wirtschaftlich stabiler

---

und verlässlicher Partner für unsere Stakeholder sind.

### 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.

BODY PRODUCTS hat sich zum Ziel gesetzt auch zukünftig ein verlässlicher und ökonomisch starker Partner für ihre Mitarbeiter:innen, Partner und Stakeholder zu sein. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir eine Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt und für jedes unserer ermittelten Handlungsfelder Haupt- und Unterziele definiert. Die Priorisierung der Ziele erfolgt anhand Ihrer Wesentlichkeit für das Unternehmen. Folgende Handlungsfelder haben wir identifiziert:

1. Wirtschaftlichkeit und nachhaltige Unternehmensführung
2. Zukunftsfähiger und attraktiver Arbeitgeber
3. Nachhaltiges und sozialgerechtes Stakeholder Management
4. Umweltschutz

Zur Messung und kontinuierlichen Überwachung der Ziele sind wir im Aufbau einer Sustainability-Balance-Score-Card. Neben den ökonomischen Aspekten werden zudem die sozialen und ökologischen Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt. Die Entwicklung entsprechender Kennzahlen zur Messung der Nachhaltigkeitsziele soll bis Ende 2023 abgeschlossen sein. Die Überwachung der Einhaltung und Umsetzung der Ziele obliegt unserem Qualitätsmanagement.

[Aspekt 1, 2 und 3]

**Wirtschaftlichkeit und nachhaltige Unternehmensführung**  
**Stabile und nachhaltige Lieferketten zur Sicherung unseres Unternehmenserfolgs**

- Erstellung einer geostrategischen Risikoanalyse zur Unterstützung einer nachhaltigen Ausrichtung unserer Supply-Chain-Strategie
- Aufbau eines Bewertungssystems mit definierten Nachhaltigkeitskriterien zur Einführung eines Lieferanten-Ranking Systems
- Aufbau von stabilen Lieferantenbeziehungen mit zuverlässigen, nachhaltig ausgerichteten Partnerschaften



### **Zukunftsfähiger und attraktiver Arbeitgeber Sicherung des Fachkräftebedarfs und Mitarbeiterentwicklung**

- Erhöhung unseres Bekanntheitsgrades als attraktiver Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb
- Qualifizierung von Mitarbeiter:innen durch individuelles Schulungs- und Fortbildungsangebot
- Offene Kommunikation und transparente Entscheidungen
- Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Schaffung einer attraktiven Arbeitsumgebung



### **Nachhaltiges und sozialgerechtes Stakeholder Management Ökonomisch starker und widerstandsfähiger Partner innerhalb der Gesundheits- und Arbeitsschutzbranche**

- Ausbau des Produktportfolios mit nachhaltig "grünen" Produkten zu fairen Preisen
- Unterstützung von Nachhaltigkeitsprojekten hauptsächlich in der Region
- Unterstützung unserer ausländischen Partner bei der Realisierung von sozialgerechten und fairen betrieblichen Strukturen



### Umweltschutz

#### **Erreichung der Klimaneutralität am Standort Frechen**

- Reduzierung des Co2 Ausstoß am Standort Frechen um 30%
- Anteil an Ökostrom am Standort Frechen zu 100%
- Reduzierung des Strom- und Wasserverbrauchs am Standort Frechen um 10% zu 2023
- Reduzierung des Papierverbrauchs um 10% zu 2023 durch Einsatz von Digitalisierung



## 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.

Als Hersteller, Importeur und Distributor von Medizinprodukten, persönlichen Schutzausrüstungen und weiteren Hygieneartikeln sowie in der Zusammenarbeit mit internationalen Partnern und Partnerschaften ist uns bewusst, dass wir für die vor- und nachgelagerte Lieferkette Verantwortung übernehmen müssen. Unsere Mission **Made for People** ist unser Leitgedanke und somit ist es unser Anspruch, diesen Gedanken entlang unserer Wertschöpfungskette zu verfolgen. So planen wir zukünftig nur mit Partnern und Lieferanten zusammenzuarbeiten, die sich mit diesem Leitgedanken identifizieren und unsere Werte in Bezug auf nachhaltiges Wirtschaften, Schutz der Umwelt und Einhaltung der Menschenrechte teilen. Da wir nicht über eigene Produktionsstätten verfügen, findet die Herstellung unserer Produkte in vorgelagerten Wertschöpfungsstufen bei unseren Lieferanten statt. Dies gilt ebenfalls für die benötigten Hilfsstoffe, Vorprodukte und Verpackungsmaterialien. Die Produktionsstandorte befinden sich zum überwiegenden Teil in Asien (Malaysia, China, Vietnam, Thailand) sowie in Europa und der Türkei.

Um unserer Verantwortung innerhalb der Wertschöpfungsketten zu erfüllen, haben wir unsere Lieferanten vertraglich mithilfe eines Code of Conduct zu unseren Werten verpflichtet. Ihrerseits verpflichten sich die Lieferanten eine

---

adäquate, risikobasierte Überwachung ihrer Unterlieferanten und Lieferketten in ihrem Qualitätsmanagement-Systemen zu integrieren. Bei regelmäßig stattfindenden Lieferantenaudits überprüfen wir die Überwachungstätigkeit und unterstützen, sofern erforderlich, aktiv bei der Erfüllung dieser Aufgabe.

Innerhalb der Wertschöpfungskette können diverse ökonomische, ökologische und soziale Probleme auftreten. Um diese Probleme konsequent zu analysieren, zu bewerten und die Risiken innerhalb der Wertschöpfungskette zu minimieren, befinden wir uns im Aufbau einer umfangreichen geostrategischen Risikoanalyse. Hierzu werden verschiedene Risikokriterien zu Ökologie, Ökonomie und sozialen Gesichtspunkten definiert, priorisiert und auf ihr potenzielles Risiko für unser Unternehmen bewertet. Die hier gewonnenen Daten bilden eine Basis für unsere Nachhaltigkeitsstrategie und haben somit direkten Einfluss auf unsere strategische Unternehmensausrichtung. Derzeit befinden wir uns in der Aufbauphase, die bis Ende 2023 abgeschlossen sein soll. Ziel ist es, durch die kontinuierliche Datenerhebung unsere Lieferketten zukunftssicher und weniger stör anfällig für Krisen sowie unvorhersehbare Risiken zu gestalten.

Wir pflegen zu unseren Partnern und Lieferanten ein kooperatives und vertrauensvolles Verhältnis. Trotz allem haben wir einen Code of Conduct erstellt und verpflichten unsere Partner und Lieferanten zur Einhaltung von grundlegenden Menschen- und Arbeitsrechten sowie Umweltschutzbestimmungen und Antikorruptionsmaßnahmen.

---

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Geschäftsführung der BODY PRODUCTS hat sich zum Ziel gesetzt, ein systematisches Nachhaltigkeitsmanagement einzuführen und ist Initiator zur Umsetzung des Nachhaltigkeitsgedanken auf allen Ebenen des Unternehmens.

Damit eine strukturierte und dauerhafte Etablierung des Nachhaltigkeitsgedankens innerhalb der Organisation gewährleistet ist, hat die Unternehmensführung ein eigenes Projekt initiiert und die Projektleitung der Abteilung Qualitätsmanagement übertragen. Zur Realisierung des Projekts hat die Leitung der Abteilung Qualitätsmanagement ein Projektteam gebildet, welches im Unternehmen gut vernetzt ist. Um zu gewährleisten, dass sich der Nachhaltigkeitsgedanke im Sinne der Geschäftsführung auf allen Ebenen des Unternehmens etabliert, werden von der Projektleitung regelmäßig interne Veranstaltungen angeboten.

Es ist geplant einmal jährlich einen Lagebericht zum Thema Nachhaltigkeit zu erstellen und diesen unternehmensweit allen Beschäftigten zur Verfügung zu stellen. Unterjährig wird die Geschäftsführung über den aktuellen Stand des Projekts in regelmäßig stattfindenden Projektmeetings informiert.

### 6. Regeln und Prozesse

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

BODY PRODUCTS ist nach den Qualitätsmanagementsystemen EN ISO 13485 für Medizinprodukte und EN ISO 14001 für Umweltmanagementsysteme zertifiziert. Durch unser integriertes Managementsystem wird sichergestellt, dass Prozesse und Verantwortlichkeiten dokumentiert, nachgehalten und falls nötig, angepasst werden. Im unserem Qualitätsmanagement-Handbuch ist die Nachhaltigkeitsstrategie in Kapitel QMH-K14 Nachhaltigkeitsmanagement beschrieben und für alle Mitarbeiter:innen einsehbar.

In unserem internen Verhaltenskodex haben wir klare Verhaltensrichtlinien für unsere Mitarbeiter:innen definiert. Besonderen Wert legen wir auf den fairen,



kollegialen und wertfeien Umgang unter Kolleginnen und Kollegen sowie einen vertrauensvollen Umgang mit unseren Geschäftspartnern. Unlautere Geschäftspraktiken und Korruption lehnen wir strikt ab.

Unsere Supplier Code of Conduct enthält u.a. die ILO-Kernarbeitsnormen und weitere allgemein gültige Standards in Bezug auf Menschenrechte, Umwelt und Korruption und ist u.a. Bestandteil unseres Vertrags- und Lieferantenmanagements.

Regelmäßig finden zu verschiedenen Nachhaltigkeitsthemen interne Schulungen statt. Im quartalsweise erscheinenden internen Newsletter wird grundsätzlich ein Nachhaltigkeitsthema, je nach Aktualität, näher beleuchtet.

## 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.

Zur Messung und Überwachung der gesetzten Nachhaltigkeitsziele dienen verschiedene Leistungsindikatoren (KPIs -Key Performance Indicators). Zum Teil sind bereits adäquate KPIs in Unternehmen vorhanden, die für die einzelnen Handlungsfelder herangezogen werden können. Unter anderem greifen wir auf die ermittelten Leistungsindikatoren zu, die bereits im Rahmen unseres Umweltmanagements definiert wurden. Können keine entsprechenden Leistungsindikatoren aus den bestehenden Managementsystemen herangezogen werden, sind diese individuell auf unser Unternehmen, Ziele und Handlungsfelder angepasst, zu ermitteln (siehe hierzu Kriterium 03).

Wir haben folgende Leistungsindikatoren für unsere vier Handlungsfelder definiert:

### **Handlungsfeld 1: Wirtschaftlichkeit und nachhaltige Unternehmensführung**

- Anzahl der Lieferanten mit bestätigten Code of Conduct
- Länder-Risikoprioritätszahl anhand der Bewertung von geostrategischen Risiken
- Mit Hilfe der Lieferantenbewertung ermittelten Rankingpunkte

### **Handlungsfeld 2: Zukunftsfähiger und attraktiver Arbeitgeber**

- Anzahl der Klicks unter der Rubrik "Karriere" auf unserer Webseite
- Anzahl der internen und externen Fortbildungsstunden pro Mitarbeiter:in

### **Handlungsfeld 3: Nachhaltiges und sozialgerechtes Stakeholder Management**

- Prozentualer Anteil von der Produktlinie "Green" am Gesamtproduktportfolio
- Anzahl der unterstützten Sozialprojekte in der Region Köln
- Anzahl der ermittelten Arbeitsstunden zur Unterstützung von Partnerunternehmen im Bereich Nachhaltigkeit

### **Handlungsfeld 4: Umweltschutz**

- Anzahl des Papierverbrauchs / Blatt im Jahr
- Abfallvolumen in m<sup>3</sup>
- Co<sup>2</sup> Ausstoß der PKW-Flotte
- Co<sup>2</sup> Ausstoß durch Flugreisen (geschäftlich)
- Jährlicher Stromverbrauch
- Jährlicher Wasserverbrauch in m<sup>3</sup>

Die Qualität, Vergleichbarkeit und Konsistenz der erhobenen KPI´s wird durch unser integriertes Datenmanagement gesichert. Dieses wird jährlich im Rahmen der externen Audits von unabhängigen Zertifizierungsstellen überwacht.

## 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 Werte und die Grundsätze für die wir bei BODY PRODUCTS stehen, spiegeln sich in unserem Slogan **Made for People**. Als legaler Hersteller, Importeur und Distributor sehen wir es als unsere Pflicht, unsere Kunden mit qualitativ hochwertigen Medizinprodukten, persönlichen Schutzausrüstungen und weiteren Produkten zur Hygiene zu attraktiven Preisen zu versorgen. Die Gesundheitsbranche gehört zu den am meisten durch Gesetze, Verordnungen und Richtlinien reglementierten Branchen. Die Einhaltung der Standards und Vorgaben ist für uns eine Selbstverständlichkeit.

---

## 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.

Das Vergütungssystem von BODY PRODUCTS sieht keine zusätzliche Leistungsprämie weder für Angestellte noch für die Geschäftsführung zum vertraglich geregelten Jahresgehalt vor.

Die Etablierung eines Anreizsystems, mit welchem vorab definierte Nachhaltigkeitsziele konkret gefördert werden, ist aktuell nicht geplant. Derzeit werden allerdings im Bereich Mobilität, Gesundheitsmanagement und Ressourcenschonung Überlegungen getroffen, die ein nachhaltiges Verhalten innerhalb des Unternehmens fördern. Aktuell entwickelt das Nachhaltigkeits-Projektteam von BODY PRODUCTS ein Ideenpapier, welches der Geschäftsführung im zweiten Halbjahr 2023 vorgestellt wird.

Die Führungskräfte sind angehalten mindestens einmal jährlich mit ihren Teammitgliedern Personalgespräche zu führen. Im Vordergrund stehen hier der aktuelle Leistungsstand und die persönliche Entwicklung sowie entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen. Zielvereinbarungen werden aktuell nicht mit allen Führungskräften und Unternehmensangehörigen geschlossen. Derzeit erfolgt dies im Bereich Qualitätsmanagement & Regulatory Affairs als Pilotprojekt. Abgeleitet von den Jahreszielen des Unternehmens werden Abteilungsziele definiert. Diese sind wiederum Basis für die persönlichen Ziele eines jeden Teammitglieds. Im Jahr 2023 hat die Unternehmensleitung neben Umsatz- und Prozesszielen auch das Ziel der Etablierung eines umfangreichen Nachhaltigkeitskonzeptes gesetzt. Das Projekt ist der Abteilung Qualitätsmanagement & Regulatory Affairs übertragen worden und somit ein zentrales Abteilungsziel.

Für die Evaluierung der Unternehmensziele ist die Geschäftsführung verantwortlich. Ihr obliegt es auch entsprechende Maßnahmen zu definieren, wenn die Unternehmensziele nicht erreicht wurden oder nicht erreicht werden können.

---

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

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

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

Die Geschäftsführung der BODY PRODUCTS unterliegt keiner besonderen Vergütungspolitik. Die Geschäftsführer erhalten eine vertraglich vereinbarte Jahresvergütung. Beteiligungen sind im Gesellschaftervertrag geregelt. Abfindungsregelungen, Rückforderungen und weitere Prämien oder Leistungsvergütungen sind vertraulich und werden daher nicht veröffentlicht.

Es werden keine Sondervergütungen an Beschäftigte von BODY PRODUCTS ausgezahlt, die in Zusammenhang mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen stehen.

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

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

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

---

## 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Unser Unternehmensslogan **Made for People** steht für den Dialog mit allen unseren internen wie externen Stakeholdern. Durch die Kommunikation erhalten wir wichtige Impulse für unsere Produkte und zukünftige Unternehmensentwicklung. Unsere Erfahrung zeigt, dass wir durch den steten und engen Austausch mit unseren Partnern langfristige Trends erkennen und entsprechend reagieren können. Unsere Herausforderung ist es die unterschiedlichen Perspektiven zu analysieren, abzuwägen und hieraus Lösungsansätze zu entwickeln, die unser Unternehmen auch zukünftig zu einem zuverlässigen und stabilen Partner macht.

Unser Stakeholder-Management befindet sich aktuell im Aufbau. Auch wenn wir unsere wichtigsten Stakeholder und ihre Bedürfnisse kennen und diese bereits jetzt in unsere Unternehmensstrategie und Planung einbeziehen, verfügen wir noch nicht über eine strukturierte, zielgerichtete Analyse der aus unseren Erfahrungen mit Kund:innen, Partnern, Behörden und Mitarbeiter:innen gewonnenen Erkenntnisse und Daten. Diese befindet sich derzeit noch im Aufbau und soll im Rahmen unseres Datenmanagements gewährleistet werden.

Folgende Anspruchsgruppen haben wir definiert:

- Mitarbeitende
- Kunden
- Lieferanten
- Partner
- Krankenhäuser und Pflegeheime
- Sozial- und Pflegedienste
- Krankenkassen
- Behörden (lokale, nationale und internationale)
- kommunale Dienstleister
- Banken

Wir stehen im kontinuierlichen Austausch mit unseren Stakeholdern. Dies kann schriftlich, telefonisch, durch persönliche Treffen auf Messen und bei Kunden- und Lieferantenbesuchen erfolgen sowie bei regelmäßig durchgeführten Lieferantenaudits. Intern werden zweimal jährlich so genannte Townhalls von

der Geschäftsführung veranlasst. Die Geschäftsführung informiert die gesamte Belegschaft über den aktuellen Entwicklungsstand des Unternehmens, legt aktuelle Kennzahlen offen und tritt mit allen Unternehmensmitgliedern in Diskussion.

Auf der nächstunteren Ebene sind in regelmäßigen Abständen Teammeetings einzuberufen. Personalgespräche werden jährlich durchgeführt.

Mit unseren Kunden stehen wir im steten Austausch durch online durchgeführte Kundenbefragungen, Kundenbesuchen oder unsere Newsletter. Rückmeldungen von Kunden, positive wie negative, sind für uns wichtige Gradmesser. Die hieraus gewonnenen Daten fließen in unsere Strategieüberlegungen ein und bilden u.a. Basis für unsere zukünftige Unternehmensausrichtung. Aktuell sind wir im Aufbau eines softwaregestützten Kundenbeziehungsmanagements (CRM), um unsere Kundenbeziehungen zukunftssicher auszubauen.  
[Aspekt 3]

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

- i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
- ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Im letzten Jahr ist ein verstärktes Interesse an Nachhaltigkeitsthemen bei unseren Kunden wahrzunehmen. Insbesondere bei Ausschreibungen ist festzustellen, dass Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit zunehmend im Fokus stehen. Insbesondere waren dies:

- Nachfrage von nachhaltigen Produkten
- Einhaltung von gesetzlichen Regelungen mit Nachhaltigkeitsbezug wie beispielsweise der Einwegkunststoffrichtlinie und des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz
- Auswertung zur Umweltleistung einzelner Produkte
- Angaben von Treibhausgasemissionen und Treibhausgasbilanzen
- Angaben zu Lieferketten und Einhaltung der ILO-Standards.

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden und unser Bestreben auch zukünftig ein verlässlicher Partner für unsere Stakeholder zu sein, haben wir folgende Maßnahmen geplant:

- Einführung einer nachhaltigen Produktlinie medi-inn® GREEN
- Unterstützung unserer Partner bei der Einführung und Entwicklung von nachhaltigen Produktions- und Vertriebsstrukturen
- Erstellung eines Nachhaltigkeitsreports für unsere Kunden, Partner und weitere Stakeholder.

Die Belegschaft der BODY PRODUCTS RELAX GmbH wünscht sich einen attraktiven Arbeitgeber, dessen Interesse auch Umweltschutz- und Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt. Hierzu zählen unter anderem Maßnahmen im Bereich Gesundheitsmanagement wie zum Beispiel die Unterstützung zu Fitness- und Entspannungsangeboten. Des Weiteren erwarten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vermehrt flexible Arbeitsbedingungen. Hierzu findet aktuell eine Diskussion zur Erstellung einer allgemeingültigen Richtlinie zum mobilen Arbeiten statt.

Über die aktuellen Nachhaltigkeitsthemen und den Stand der Entwicklung des Nachhaltigkeitsmanagement, werden alle Beschäftigten durch interne Schulungen, unseren internen Newsletter und in den Townhall-Meetings informiert. Unsere Kunden erhalten Informationen über unser Engagement im Bereich Nachhaltigkeit über unseren Kundennewsletter.

Zukünftig werden unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten noch stärker in die einzelnen Fachbereiche integriert, so dass ein noch intensiverer Austausch im Tagesgeschäft stattfinden kann.

## 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.

Als Hersteller von Schutz- und Hygiene-Einwegprodukten sind wir uns bewusst, dass unsere Produkte vielen Menschen helfen und wir einen wichtigen Beitrag zum Gesundheitswesen leisten. Allerdings ist die Umsetzung von Nachhaltigkeitsaspekten im Marktsegment der Hygiene-Einwegprodukte nicht immer einfach. Dies betrifft vor allem die Problematik der Recyclingfähigkeit der Produkte, aber auch die Verwendung von Rezyklaten als Rohstoff zur Herstellung von Hygieneprodukten. Insbesondere bei Hygieneprodukten, die in Kliniken, Praxen und sozialen Einrichtungen eingesetzt werden, gelten hohe

Standards in Bezug auf die verwendeten Materialien, die Wiederaufbereitung und die Hygiene. Aufgrund von Kontaminationsgefahren werden Klinik- und Praxisabfälle in der Regel verbrannt. Trotz allem stellen wir uns dieser Herausforderung und suchen gemeinsam mit unseren Partnern stetig nach neuen innovativen Lösungen für unsere Produkte, Verpackungen und Logistik.

Die Geschäftsführung von BODY PRODUCTS hat ein vertrauensvolles Klima, nicht nur innerhalb des Unternehmens, sondern auch mit engen Partnern, geschaffen. So können neue Ideen offen kommuniziert und diskutiert werden. Im Rahmen des betrieblichen Vorschlagwesens werden Vorschläge zur Nachhaltigkeit gesammelt und zur Bewertung an zentrale Gremien weitergeleitet. "Grüne" Produktideen werden in interdisziplinären Produktkommissionen besprochen und auf Ihre Umsetzbarkeit und Marktchancen überprüft.

Verantwortlich für Innovationsprozesse, die aufgrund von Gesetzen, Verordnungen und Richtlinien angestoßen werden, ist das Qualitätsmanagement. Auch hier fließen die Vorschläge und Ideen in die interdisziplinäre Produktkommission ein.

Mit unseren Partnern stehen wir im kontinuierlichen Austausch und arbeiten gemeinsam an nachhaltigen Lösungen. Insbesondere mit unserem Logistikpartner stehen wir im steten Austausch. Zukünftig ist eine engere Zusammenarbeit in den Bereichen Umweltschutz und nachhaltige Logistik geplant, wie beispielsweise gemeinsame regionale Projekte zum Schutz unserer Umwelt.

Neue Produktlinien, wie unsere geplante medi-inn® Green-Linie, entwickeln wir gemeinsam mit unseren Partnern. Hierbei sind wir in der Regel der Ideengeber, stehen jedoch im Rahmen der Produktentwicklung im steten Austausch mit unseren Partnern.

## 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)**

BODY PRODUCTS tätigt keine Finanzanlagen, mit Ausnahme von Darlehen an Stakeholder. Daher erfolgt keine Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren.





---

## KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

### Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

## 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Wir haben uns das Ziel gesetzt, ökologische und ökonomische Faktoren in Einklang zu bringen. Um die Umweltbelastungen durch unsere Produkte und Dienstleistungen möglichst gering zu halten und weiter zu reduzieren, analysieren und bewerten wir unsere Umweltaspekte regelmäßig. Die Einhaltung aller rechtlichen Vorschriften und anderer Anforderungen mit Umweltrelevanz bildet die Basis unseres Handelns. Ziel des Umweltmanagements ist es,

- den Umweltschutz im eigenen Unternehmen fortlaufend und systematisch zu optimieren und
- die betrieblichen Umwelleistungen durch die fortlaufende Weiterentwicklung des Umweltmanagementsystems zu verbessern und damit konsequent immer anspruchsvollere Umweltziele anzustreben.

Die direkte Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen durch BODY PRODUCTS als Dienstleistungsunternehmen beschränkt sich im Wesentlichen auf den Standort in Frechen. Die dort beanspruchten natürlichen Ressourcen umfassen die folgenden Aspekte und Mengen in 2022:

- Papier (Anzahl der Blätter): 260.000 Blätter
- Abfälle (in t/ kg): 9,73 t gemischte Siedlungsabfälle und 44.000 kg Verpackungsmaterialien
- Mobilität (entstehende CO<sub>2</sub> Emissionen): 160 t CO<sub>2</sub>
- Energie: wird aktuell ermittelt. Die entsprechenden Verbrauchszahlen lagen bei der Erstellung des Berichts noch nicht vor.

Die Auswertung und Relation dieser beanspruchten natürlichen Ressourcen werden in den nachfolgenden Leistungsindikatoren individuell betrachtet.

---

Der aktuelle Ressourcenverbrauch wird durch unser zertifiziertes Umweltmanagementsystem kontinuierlich überwacht. Die Definition von neuen Zielvorgaben hilft uns die Nutzung der natürlichen Ressourcen stetig zu verringern. So haben wir uns mit diesem System verpflichtet, fortlaufend zur Vermeidung und zur Verbesserung von Umweltbelastungen beizutragen.

## 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.

Da BODY PRODUCTS als legaler Hersteller und Distributor für Produkte auftritt, ist es notwendig, diese über den gesamten Lebenszyklus zu bewerten und bei Bedarf Maßnahmen zur Verbesserung der Umweltleistung zu definieren. Der Lebenszyklus eines Produkts wird in die vorgelagerten und nachgelagerten Phasen unterteilt. Zu den vorgelagerten Phasen gehört die Gewinnung der Rohstoffe, die Materialproduktion, sowie die Herstellung der Verkaufsartikel. BODY PRODUCTS verfügt über keine eigene Produktion, sondern bildet diese über qualifizierte Lieferanten ab. Innerhalb des internen Lieferantenmanagements werden Umweltaspekte als Bewertungsindikator berücksichtigt. Um unsere Lieferanten ebenfalls zu einem nachhaltigen Wirtschaften zu verpflichten, schließen wir Lieferantenverpflichtungen mithilfe eines Code of Conduct ab. In diesem ist der Umweltschutz ein elementarer Bestandteil. Darüber hinaus ist eine initiale Ermittlung der Emissionen unserer Lieferketten aktuell in der Erstellung. Anhand der daraus resultierenden Ergebnisse werden bei Bedarf weitere Maßnahmen definiert. Die nachgelagerten Phasen umfassen die Produktnutzung, das Lebensende des Produkts, die Entsorgung und ein mögliches Recycling. Da das Portfolio der BODY PRODUCTS viele Einmalartikel, die in Gesundheitseinrichtungen verwendet werden, umfasst, ist die Entsorgung und das Recycling hier stark reglementiert.

Innerhalb des betrieblichen Umweltmanagements werden Ziele für die folgenden Perioden definiert und konkrete Kennzahlen zur Zielerreichung festgelegt. Insbesondere durch zwei Digitalisierungsprojekte soll eine Reduzierung des Papierverbrauchs bis Ende 2023 im Vergleich zu 2022 um 5% erfolgen. Es konnte bereits eine Verringerung des Papierverbrauchs im Jahr 2022 um 18% zum Vorjahr erzielt werden. Grund hierfür war die

Digitalisierung von Rechnungsläufen zwischen der Buchhaltung und anderen Abteilungen.

Wir verpflichten uns dazu, Chancen zur Weiterentwicklung zu bestimmen und notwendige Maßnahmen zu verwirklichen, um die beabsichtigten Ziele des Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagements zu erreichen. Im Rahmen unseres Umweltmanagements werden in regelmäßigen Abständen Chancen und Risiken in Bezug auf Umweltthemen ermittelt und entsprechende Gegenmaßnahmen definiert. Die sich hieraus ergebenden Risiken, die sich auf unsere Geschäftstätigkeit in Bezug auf Ressourcen und Umwelt beziehen, sind hauptsächlich:

- lange Transportwege aufgrund der Herstellung und Beschaffung unserer Produkte (mehrheitlich aus dem asiatischen Raum)
- Rohstoffbeschaffung unserer Lieferanten
- hoher Energieverbrauch bei der Herstellung unserer Produkte sowie
- schlechte Recyclingfähigkeit unserer Produkte.

## 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.

BODY PRODUCTS als Dienstleistungsunternehmen hat innerhalb des Verwaltungsaufkommens den Papierverbrauch als kritischen Faktor definiert. Seit 2021 wurden die objektiven Zahlen wie folgt ermittelt:

- 2021: 307.000 Blätter
- 2022: 260.000 Blätter

Durch diverse Digitalisierungsprojekte innerhalb des Unternehmens, insbesondere in dem Bereich Buchhaltung, wurde bereits eine Reduzierung von 18% in 2022 erreicht. Für das Jahr 2023 sind weitere Projekte geplant, weshalb der Papierverbrauch trotz des geplanten Unternehmenswachstums um weitere 5% gesenkt werden soll.

---

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.

Die Reisetätigkeiten, die unter dem Aspekt Mobilität angesiedelt sind, werden fortlaufend überwacht und mithilfe einer ganzjährigen Planung optimiert. Die dort anfallenden Emissionen werden protokolliert und Ende des Jahres 2023 ausgeglichen.

Eine Erfassung des Kraftstoffverbrauchs unserer PKW-Flotte wird aktuell noch nicht durchgeführt. Zurzeit werden nur die jährlichen CO<sub>2</sub> Emissionen anhand der gefahrenen Kilometer ermittelt. Diese betragen im Jahr 2022 160 t CO<sub>2</sub> für den gesamten Fuhrpark. Eine vollständige Erfassung des Kraftstoffverbrauchs, unterteilt in regenerative und nicht regenerative Quellen, ist für das Geschäftsjahr 2024 geplant.

Das Verwaltungsgebäude des Unternehmens wird nicht allein durch BODY

---

PRODUCTS genutzt. Strom und Heizungsenergie werden für alle Gebäudenutzer insgesamt abgeführt. Aufgrund dessen ist es aktuell nicht möglich den tatsächlichen Energieverbrauch für Strom und Heizung der BODY PRODUCTS zu ermitteln.

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.

Der Energieverbrauch soll bei Dienstreisen der Mitarbeiter:innen von BODY PRODUCTS insbesondere durch die neuen Dienstreisen- und Fahrzeugnutzungsvereinbarungen verringert werden. Während der Pandemie sind diese Emissionen nahezu auf null gesunken, während sie aktuell aufgrund von erneuten Vor-Ort Terminen bei Kunden, Partnern und Lieferanten ansteigen. Um den Anstieg der Emissionen einzudämmen, werden zunehmend Remote-Termine geplant und durchgeführt. Es ist uns jedoch bewusst, dass für ein wirtschaftliches Handeln weiterhin Dienstreisen notwendig sein werden. Durch eine gezielte Reiseplanung und eine Sensibilisierung der Mitarbeitenden wird die benötigte Energie auf ein Mindestmaß reduziert.

Aktuell können noch keine Aussagen getroffen bzw. Zielmarken zur Verringerung des Energieverbrauchs definiert werden. Es ist in Planung, dass wir zur Berechnung des Einsparungspotenzials des Energieverbrauchs unserer Fahrzeugflotte das Geschäftsjahr 2023 als Basis festlegen und anhand der gewonnenen Daten konkrete Zielmarken definieren.

---

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  
Gesamt Volumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

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

**i.** Süßwasser ( $\leq 1000$  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.

Das Verwaltungsgebäude des Unternehmens wird nicht ausschließlich durch die  
BODY PRODUCTS genutzt. Verbräuche, u.a. auch der Wasserverbrauch,  
werden gesamt abgeführt. Daher ist es aktuell nicht möglich die  
Wasserverbräuche, die durch BODY PRODUCTS allein verursacht werden, zu  
ermitteln.

---

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.

Die Abfallmengen des Unternehmens werden seit 2021 ermittelt und sind wie  
folgt:

Gemischte Siedlungsaufkommen:

- 2021: 13,9 t
- 2022: 9,73 t

Recyclingfähige Verpackungen:

- 2021: 62.280 kg
- 2022: 44.000 kg

## 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.

Im Rahmen unseres Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagements haben wir als  
die wichtigsten Emissionsquellen, Gas, Strom und Kraftstoffe ermittelt. Seit  
2019 erfassen wir unsere Verbräuche und ergreifen seit 2022 Maßnahmen zur  
Verringerung unseres CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks.

Wie bereits unter Kriterium 4 beschrieben, liegt unsere größte Herausforderung  
in Bezug auf klimarelevante Emissionen, im Bereich unserer Lieferketten.  
Insbesondere die Ermittlung unserer indirekten Emissionen aufgrund des  
Warentransportes, mehrheitlich aus dem asiatischen Raum, stellt uns vor eine  
Herausforderung. Zur Erstellung unserer Treibhausgasbilanz, bezogen auf die  
CO<sub>2</sub> Emissionen des Standorts in Frechen im Verhältnis zu der Mitarbeiterzahl,  
haben wir uns für das webbasierte Programm ecocockpit (im Auftrag der



Effizienz Agentur NRW) entschieden. Die Erstellung der ersten Treibhausgasbilanz erfolgt für das Geschäftsjahr 2023.

Konkret haben wir uns zum Ziel gesetzt, zum Jahr 2040 die Klimaneutralität am Standort Frechen zu erreichen. Um dieses Ziel zu erreichen, ermitteln wir konsequent die Jahresverbräuche seit 2019 und leiten aus den gewonnenen Daten entsprechende Maßnahmen zur Verringerung der Emissionen ab. Allerdings entsprechen die ermittelten Daten für die Jahre 2020 und 2021 aufgrund der Coronapandemie und der damit verbundenen Regelung zum mobilen Arbeiten, nicht den eigentlichen Verbräuchen. Sofern haben wir uns dazu entschlossen, das Jahr 2023 als Basisjahr festzulegen. Geplant ist, den Energieverbrauch von Strom und Gas, ausgehend vom Basisjahr, bis 2025, auf ein vertretbares Maß, jedoch um jeweils 10% jährlich, zu verringern. Um dieses Ziel zu erreichen sind folgende Maßnahmen geplant, die teilweise bereits in der Umsetzung sind:

#### **Elektrische Energie:**

- Komplette Umrüstung der Bürobeleuchtung auf LED im gesamten Gebäude.
- Ausschalten der Stand-by Funktionen (Computer, Bildschirme, Tastaturen etc.)
- Herabsenkung der Temperatur von Klimaanlage auf maximal 22° C.

Unser Stromanbieter liefert seit 01.01.2022 ausschließlich Strom aus erneuerbarer Energie.

#### **Heizungsenergie (Gas):**

- Regelmäßige Wartung der Gastherme
- Optimierung der Nacht- und Wochenendabsenkung auf max. 18° C
- Regelmäßiges Entlüften der Heizkörper
- Regelmäßige Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen zum Energiesparen beispielsweise über internen Newsletter

#### **Kraftstoffe:**

Zum jetzigen Zeitpunkt haben wir weder konkrete Ziele noch konkrete Maßnahmen zur Reduktion des Kraftstoffverbrauchs unserer Fahrzeugflotte definiert. Jedoch sind alle Dienstwagenberechtigten aufgefordert, den Kraftstoffverbrauch durch eine verbrauchsarme Fahrweise zu drosseln. Des Weiteren sind die Außendienstmitarbeiter:innen angehalten, die Reiserouten möglichst energieeffizient zu planen.

Um unsere Ziele im Hinblick auf die Reduzierung unseres Kraftstoffverbrauchs konkret zu definieren, haben wir uns dazu entschlossen, die aktuelle Entwicklung der Fahrzeugtechnologien (Hybrid-, Wasserstoff-, Elektroautos) zu überwachen. Bis zum Jahr 2030 möchten wir unseren Fuhrpark durch einen zukunftsweisenden Technologiemix so ausrichten, dass wir optimale

Emissionswerte erreichen.

## 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<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-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.

Als Dienstleistungsunternehmen ist der interne Kraftstoffverbrauch begrenzt auf das Gebäude und die Dienstreisen. Die Fuhrpark Emissionen beliefen sich in 2021 auf 140 t CO<sub>2</sub> und in 2022 auf 160 t CO<sub>2</sub>. Diese Erhöhung geht auf die Wiederaufnahme der Außendiensttätigkeiten nach der Corona-Pandemie zurück.

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<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> 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.

Indirekte Treibhausgas-Emissionen fallen insbesondere bei den Produzenten der Produkte an. Diese Lieferanten werden mithilfe des Code of Conduct zu einer nachhaltigen Produktion verpflichtet.

Am Standort Frechen wird aktuell Erdgas als Wärmeenergie eingesetzt. Alternativen, wie z.B. der Einsatz von Wärmepumpen und/oder Solarenergie zur Wärmeerzeugung, werden aktuell mit dem Gebäudevermieter diskutiert. Allerdings können zurzeit noch keine konkreten Aussagen getroffen werden. Wie bereits unter Kriterium 13 beschrieben, streben wir eine jährliche Reduzierung bis 2025 von 10% des Gasverbrauches zum Basisjahr 2023 an.

Strom beziehen wir von einem Anbieter aus der Region Köln, welcher zu 100% Strom aus erneuerbarer Energie gewinnt.

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<sub>2</sub>-Äquivalenten.

**b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.

**c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-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.

Als weitere Treibhausgas-Emissionen sind die Transportwege der Verkaufsartikel zu betrachten. BODY PRODUCTS verfolgt eine überregionale Sourcing-Strategie, die teilweise mit weiten Wegen verbunden ist.

Für das Geschäftsjahr 2023 wird erstmalig mithilfe von Ecocockpit eine Standortbilanz erstellt. Die indirekten Emissionen (Scope 3) werden mit in die Standortbilanz einbezogen.

---

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<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> 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.

Zur Senkung dieser Emissionen wird aktuell eine Analyse der Lieferantenstruktur durchgeführt, in der auch die regionale Ansässigkeit einbezogen wird. Entsprechende Daten liegen bisher nicht vor.

Geplant ist, dass erste verwertbare Daten für das Geschäftsjahr 2024 vorliegen und auf Basis dessen, konkrete Zielmarken definiert werden können.

---

## Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

## Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

### 14. Arbeitnehmerrechte

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

Die Einhaltung der Rechte unserer Mitarbeitenden ist für uns als Familienunternehmen eine Anforderung, die wir als selbstverständlich erachten. Die kontinuierliche Überwachung der Arbeitnehmer:innenrechte wird durch die Abteilung Personalmanagement durchgeführt. Die verantwortlichen Personen besuchen regelmäßig entsprechende Seminare, um Ihre Aufgabe verantwortungsbewusst wahrnehmen zu können. Notwendige Maßnahmen zur Einhaltung der Rechte von Arbeitnehmenden werden vom Personalmanagement geplant und in Absache mit der Geschäftsführung umgesetzt.

Für das Jahr 2023 ist die Einführung eines Personalmanagement-Tools zur Verbesserung der Organisation und Struktur, auch im Hinblick auf die regelmäßige Informationsweitergabe von diversen Personalthemen, geplant.

Zur Gesunderhaltung der Mitarbeitenden werden in regelmäßigen Abständen, jedoch mindestens alle zwei Jahre, Begutachtungen der Arbeitsplätze durch einen Arbeitsmediziner durchgeführt.

Die BODY PRODUCTS ist ein in Deutschland ansässiges Unternehmen, das selbstverständlich die geltenden Standards des Arbeitsrechts einhält. Aktuell können wir keine wesentlichen Risiken für den Geschäftsbetrieb erkennen, die negative Auswirkungen auf die Rechte unserer Arbeitnehmer:innen haben könnten. Ebenso sind keine wesentlichen Risiken durch die Arbeitnehmer:innenrechte auf den Unternehmenserfolg bekannt.

Die Mitarbeitenden werden aktiv in die Gestaltung des Geschäftsbetriebes einbezogen. Bei wichtigen Änderungen werden alle Mitarbeiter:innen über unsere internen Kommunikationswege (Email, Infobrief, Townhalls) informiert. Diese Partizipation erfolgt unter anderem durch eine generell offene

Unternehmenskommunikation und regelmäßigen Personalgesprächen, welche die Involvierung der Mitarbeitenden positiv fördert. Wir leben eine aktive und offene Fehlerkultur. So können unsere Mitarbeiter:innen beispielsweise auf dem „kurzen Dienstweg“ eigene Ideen zur Unternehmens- und Prozessgestaltung einbringen. Äußerungen zu kritischen Themen oder auch konstruktive Kritik, kann jeder Mitarbeitende, auch anonym, an das Personalmanagement oder an eine Vertrauensperson weiterleiten. Diese leitet unter Einhaltung der Anonymität der Person, die entsprechenden Äußerungen an die Geschäftsführung weiter.

Dieser Austausch betrifft alle Bereiche des Unternehmens, einschließlich dem Nachhaltigkeitsmanagement.

## 15. Chancengerechtigkeit

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

Die Chancengleichheit und Vielfalt aller Kolleg:innen ist für uns ein Grundgedanke, den wir im täglichen Handeln umsetzen. Wir sehen die Diversität der Belegschaft als Chance zur ständigen Weiterentwicklung des Unternehmens und Unternehmenskultur. Bereits im Einstellungsverfahren haben wir uns zum Ziel gesetzt, die Chancengleichheit sicherzustellen. Die Auswahlkriterien von neuen Kolleg:innen sind unabhängig von der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religions- und/oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters und/oder der sexuellen Identität. Jedoch haben wir uns derzeit dazu entschlossen, keine verbindlichen Ziele in Bezug auf die Diversität innerhalb des Unternehmens zu definieren.

### **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Die Unternehmensführung der BODY PRODUCTS hält sich grundsätzlich an die einschlägigen, für Deutschland geltenden Gesetze. Die wichtigsten sind u.a.:

- das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- das Mutterschutzgesetz (MuSchuG)
- das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)
- das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- das Mindestlohngesetz (MiLoG)

### **Chancengerechtigkeit und Vielfalt**

Wie bereits erwähnt bietet die BODY PRODUCTS grundsätzlich allen

Mitarbeitenden die gleichen Beschäftigungschancen. In unserem Verhaltenskodex ist klar festgelegt, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der sexuellen Orientierung nicht toleriert werden. Dies gilt im Innen- wie im Außenverhältnis.

Die hier beschriebenen Handlungsweisen sind ein Bestandteil des Verhaltenskodex der BODY PRODUCTS und für alle Mitarbeitenden bindend.

### **Angemessene Vergütung**

Die BODY PRODUCTS unterliegt keiner Tarifbindung. Jedoch erhält jeder Mitarbeitende eine seiner Position und Leistung entsprechenden Vergütung. Die Wertephilosophie des Unternehmens setzt bei gleicher Position und Qualifikation eine gerechte Vergütung voraus, unabhängig vom Geschlecht oder der ethnischen Herkunft. Jährlich werden die Vergütungen, in Absprache mit der Geschäftsführung und dem Personalmanagement, anhand von festgelegten Kriterien überprüft und, sofern erforderlich, angepasst. Jeder Mitarbeitende hat Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen und Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge.

### **Vereinbarung von Familie und Beruf**

Zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf, Pflege und anderen Lebenssituationen, entwickelt das Personalmanagement eine Heimarbeitsregelung für alle Mitarbeitenden. Die Umsetzung soll im zweiten Halbjahr 2023 realisiert werden. Individuelle Lösungen zur Arbeitszeitgestaltung in besonderen Lebenssituationen, stehen allen Mitarbeitenden offen und werden gemeinsam mit Vorgesetzten und dem Personalmanagement beschlossen.

### **Onboarding-Prozess**

Bewerbungsprozesse werden zentral durch das Personalmanagement gesteuert. Für die individuellen Gespräche wird ein auf das Unternehmen angepasster Gesprächsleitfaden herangezogen. So stehen die Ausbildung und fachliche Expertise des Bewerbers / der Bewerberin im Vordergrund. Die Formulierung von abwertenden oder diskriminierenden Fragen sind nicht zulässig, ebenso wenig wie Fragen nach dem Kinderwunsch, der Partnerschaft, der politischen Einstellung oder der Religionszugehörigkeit. In der Regel werden die Bewerbungsgespräche initial von den Personalverantwortlichen gemeinsam mit der Abteilungsleitung des jeweiligen Fachbereichs geführt.

Aktuell wird der Onboarding-Prozess der BODY PRODUCTS im Hinblick auf unsere Werteorientierung grundlegend überarbeitet. Neben den fachlichen Qualifikationen ist für uns der „Cultural Fit“, im besonderen Maße wichtig und soll daher stärker in den Onboarding-Prozess eingebunden werden. Die Etablierung des neuen Onboarding Prozesses ist für das zweite Halbjahr 2023 geplant.

### **Ziele**



Unsere definierten Ziele können mit den hier beschriebenen Maßnahmen größtenteils erreicht werden. Jedoch arbeiten wir stetig an weiteren Verbesserungen zur Chancengleichheit. Diskriminierungen, Ungerechtigkeiten und Belästigungen werden nicht toleriert und entsprechende Vorkommnisse gemeldet. Die Geschäftsführung und das Personalmanagement bewerten die Fälle und leiten entsprechende Maßnahmen ein. Für das Berichtsjahr 2022 sind keine Vorfälle von Diskriminierung oder Belästigung bekannt geworden.

## 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.

BODY PRODUCTS ist sich der Risiken in Bezug auf dem demografischen Wandel und des Fachkräftemangels bewusst. Das interne Ziel liegt dabei auf der Aufrechterhaltung des internen Knowhows und der Sicherung des wirtschaftlichen Erfolgs. Das Ziel ist es ein gesundes Wachstum der Belegschaft zu ermöglichen, welches die demografischen Anforderungen abdeckt.

Daher hat die Geschäftsführung der BODY PRODUCTS beschlossen insbesondere die Führungskräfte gezielt für die zukünftigen Herausforderungen zu rüsten. In Zusammenarbeit mit einer renommierten Führungskräfte-Akademie, sollen alle Führungs- sowie potenzielle Nachwuchskräfte im Rahmen von Gruppen- und Einzelcoachings ihre Führungskompetenzen weiter ausbauen und stärken. Ein Teil der Führungskräfte wird bereits im Jahr 2022 an ersten Gruppencoachings teilnehmen. Geplant ist, dass zum Ende 2024 alle Führungskräfte ein Gruppen- oder Einzelcoaching durchlaufen haben. Die Stärkung der Führungskompetenzen soll zukünftig gewährleisten, dass Potenziale der Mitarbeiter:innen erkannt und entsprechend gefördert werden, um so der Fluktuation frühzeitig entgegenzuwirken.

Um dem demografischen Wandel und den damit verbundenen Ausscheiden langjähriger Mitarbeitenden vorzubeugen, engagiert sich BODY PRODUCTS stark in der Ausbildung eigener Fachkräfte. So kann bei uns die Ausbildung als Groß- und Außenhandelskaufmann absolviert oder ein duales Studium durchgeführt werden. Innerhalb der Ausbildungen erhalten die jungen Kolleg:innen Einblicke in alle Bereiche des Unternehmens und werden nach ihren persönlichen Interessen und Fähigkeiten gefördert.

Zur weiteren Stärkung der jungen Belegschaft werden verstärkt Werksstudenten eingestellt. Diese erhalten so erste fachspezifische Berufserfahrungen und lernen praxisnah die einzelnen Funktionen des

Unternehmens kennen. Zudem sollen hierdurch zukünftige Nachwuchskräfte gewonnen werden.

Darüber hinaus wird die Thematik des geplanten Renteneintritts mit den Mitarbeitenden frühzeitig besprochen. Die bestehenden Stellen werden entsprechend analysiert und frühzeitig nachbesetzt oder die vorhandenen Aufgaben umverteilt. Bei einer Nachbesetzung wird darauf geachtet, dass eine Zusammenarbeit der bestehenden Mitarbeitenden und nachfolgenden Kolleg:innen besteht, um eine reibungslose Einarbeitung zu ermöglichen.

In unterschiedlichen Bereichen des Unternehmens sind aktuell Auszubildende, duale Studenten und Werksstudenten eingesetzt. Sie unterstützen die jeweiligen Abteilungen und bringen neue Impulse in bestehende Prozessabläufe und somit in das Unternehmen ein.

Die potenziellen Risiken des demografischen Wandels sind auch innerhalb der Geschäftsführung erkannt worden. Mit der Bestellung von Yorck von Kries als junger Geschäftsführer der "nächste Generation" wird auch auf oberster Unternehmensebene dem demografischen Wandel erfolgreich entgegengesteuert.

Wir sind uns bewusst, dass trotz der bereits ergriffenen Maßnahmen Risiken der Beschäftigungsfähigkeit entstehen können. Die Auswertung der aktuellen Altersstruktur zeigt, dass 40% aller Mitarbeitenden und 47% aller Führungskräfte über 50 Jahre sind. Diese Thematik wird weiterhin beobachtet und bei Bedarf werden weitere Maßnahmen definiert. Auch im Hinblick auf den möglicherweise andauernden Mangel an Fachkräften, sehen wir ein gewisses Risiko, dass wir unsere Geschäftstätigkeit zukünftig nicht mehr im gewohnten Umfang gewährleisten können.

## 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.**

BODY PRODUCTS ist ein Handelsunternehmen, dessen Fertigungsschritte sowie die Lagerung von Produkten an Partner ausgelagert ist. Es wurden bisher keine arbeitsbedingten Verletzungen oder Erkrankungen ermittelt, es ist kein Trend oder Risikohäufung zu erkennen. Die Risikobeurteilungen der Arbeitsplätze sind vorhanden und werden in regelmäßigen Abständen geprüft und bei Bedarf aktualisiert. Alle Arbeitsplätze sind zur Vorbeugung von arbeitsbedingten Verletzungen mit elektrisch höhenverstellbaren Schreibtischen und ergonomischen Bürostühlen ausgestattet. Darüber hinaus werden die

---

Monitore an den Arbeitsplätzen kontinuierlich überprüft und bei Bedarf ersetzt.

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.

Die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz unserer Mitarbeitenden ist für BODY PRODUCTS ein wichtiger Bestandteil der Firmenkultur. Die gesetzlichen Anforderungen und die Belange der Mitarbeitenden werden in quartalsweisen Sitzungen des Arbeitssicherheitsausschusses besprochen und entsprechende Maßnahmen diskutiert. Dieser Ausschuss besteht aus einem Geschäftsführer, einer Vertreterin der Mitarbeitenden und der Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Darüber hinaus wird den Mitarbeitenden innerhalb des ebenfalls quartalsweise erscheinenden internen Newsletters, auch anonym die Möglichkeit gegeben sich in diese Themen einzubinden.

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.

Die Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen werden innerhalb der jeweiligen Mitarbeitergespräche und in der jeweiligen Abteilungsplanung

definiert. Die Maßnahmen werden dabei auf die Mitarbeitenden individuell zugeschnitten, um den persönlichen Bedarf abzudecken. Darüber hinaus werden die Mitarbeitenden in Übereinstimmung mit den Unternehmens- und Abteilungszielen in ihrer individuellen Weiterentwicklung unterstützt.

Die interdisziplinäre Einarbeitung von neuen Kolleg:innen umfasst mindestens 6 Stunden, die durch die anschließende fachspezifische Einarbeitung komplettiert wird. Diese Einarbeitung wird an die Mitarbeitenden und den jeweiligen Aufgabenbereich angepasst und individuell durchgeführt. Die Planung und Dokumentation erfolgt mithilfe des individuellen Einarbeitungsplans, so wird eine strukturierte Einarbeitung sichergestellt.

Berufsbegleitende Schulungen und Weiterbildungen wurden wie folgt durchgeführt:

**2021:**

Anzahl Mitarbeitende: 35 männlich, 13 weiblich, 0 divers

Durchschnittliche Anzahl von Fortbildungsschulungen:

Männliche Kollegen: 2,15 h

Weibliche Kolleginnen: 8 h

Führungskräfte: 44 h

Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung: 1,98 h

**2022:**

Anzahl Mitarbeitende: 49 männlich, 17 weiblich, 0 divers

Durchschnittliche Anzahl von Fortbildungsschulungen:

Männliche Kollegen: 2,47 h

Weibliche Kolleginnen: 14,29 h

Führungskräfte: 22,75 h

Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung: 4,35 h

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:

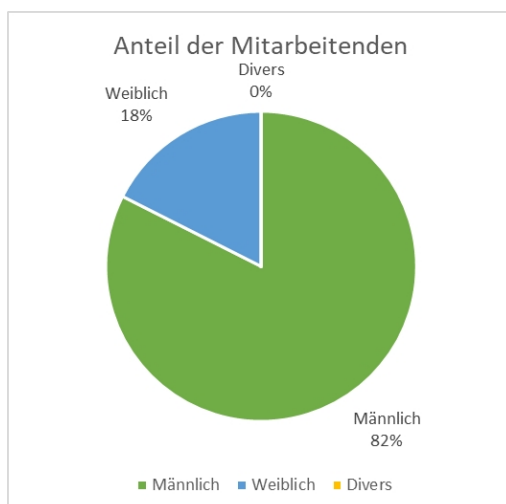
**i.** Geschlecht;

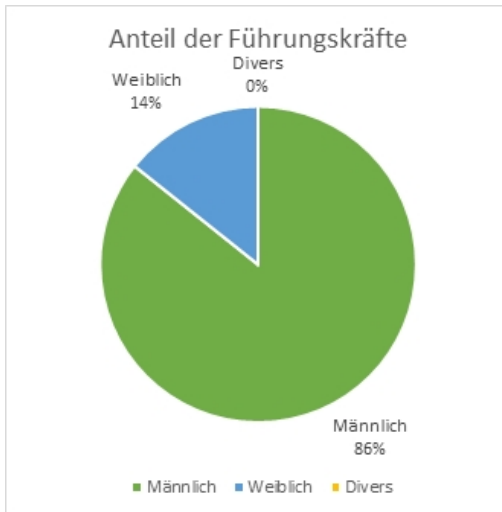
**ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

**iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

BODY PRODUCTS ist als GmbH organisiert. Die Geschäftsführung übernimmt die Überwachung der unternehmerischen Tätigkeiten. Diese ist zwischen den drei Geschäftsführern nach Fachbereichen aufgeteilt. Die Überwachung der Compliance fällt ebenfalls in die Tätigkeit der Geschäftsführung im Bereich Personal.

Innerhalb der Belegschaft sind aktuell (Stand 23.05.2023) 18% der Mitarbeitenden weiblich und 82% männlich. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte ist im Vergleich zu Gesamtbelegschaft mit 14% weiblich zu 86% männlich leicht verringert.





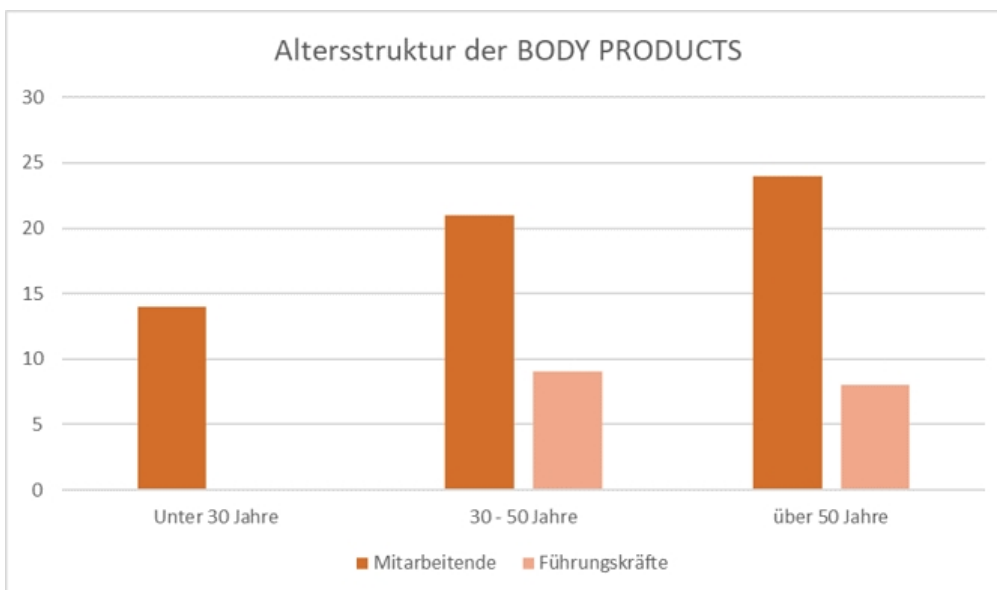
Die Altersstruktur von BODY PRODUCTS ist wie folgt:

**Anzahl aller Mitarbeitenden:**

Unter 30 Jahre: 14  
 30 – 50 Jahre: 21  
 Über 50 Jahre: 24

**Anzahl aller Führungskräfte:**

Unter 30 Jahre: 0  
 30 – 50 Jahre: 9  
 Über 50 Jahre: 8



---

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.

Als Familienunternehmen definiert BODY PRODUCTS den respektvollen Umgang miteinander als wesentlichen Grundsatz. Dazu zählt auch die Gleichbehandlung aller Kolleg:innen durch die Vorgesetzten, sowie ein entsprechend kollegiales Verhalten unter allen Mitarbeitenden. Diese Grundsätze sind in dem internen Verhaltenskodex definiert und werden den Mitarbeitenden während der Einarbeitung vermittelt. Darüber hinaus erfolgt eine kontinuierliche Sensibilisierung durch die Geschäftsführung und die Vorgesetzten.

Bisher wurde kein Diskriminierungsfall erfasst.

## 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.

BODY PRODUCTS verfügt über keine eigenen Produktionsstätten. Daher findet die Herstellung unserer Produkte in vorgelagerten Wertschöpfungsstufen bei unseren Lieferanten statt. Ziel ist es mit unseren Geschäftspartnern und Lieferanten verbindliche Standards zu Menschenrechten zu definieren, um so



Arbeits- und Sozialstandards zu verbessern. Hierzu haben wir einen Supplier Code of Conduct entwickelt. Zukünftig wollen wir nur noch mit Partnern und Lieferanten zusammenarbeiten, die unsere festgelegten Standards akzeptieren und die Rechte ihrer Arbeitnehmer schützen und verbessern. Unser Supplier Code of Conduct orientiert sich an der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und den Konventionen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Unserem Leitmotiv **Made for People** folgend, bestehen wir auf ein generelles Verbot von Zwangsarbeit, Kinderarbeit sowie jeglicher Diskriminierung von Mitarbeiter:innen. Im Falle von groben Missachtungen unsere Standards behalten wir uns entsprechende Sanktionen vor.

Derzeit befinden wir uns noch in der Aufbauphase unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Bis Ende 2023 haben wir uns vorgenommen, unsere Lieferantenbewertung anhand eines detailliertes Ranking-System durchzuführen. Aus diesem Grund können wir aktuell noch keine konkreten Zahlen nennen, welche Lieferanten in Bezug auf die Einhaltung der Menschenrechte als kritisch zu bewerten sind und welche konkreten Maßnahmen ergriffen werden müssen. Allerdings behalten wir uns bereits heute vor, bei Bekanntwerden von konkreten Menschen- und Arbeitnehmerrechtsverletzungen die Geschäftsbeziehung mit diesem Unternehmen einzustellen.

**Wahrung der Menschenrechte innerhalb der Organisation** Alle Beschäftigten bei BODY PRODUCTS müssen unserem Verhaltenskodex zustimmen. Insbesondere werden alle Formen von Diskriminierung untersagt. Entsprechende Vorfälle können (auch anonym) dem Personalmanagement mitgeteilt werden. Alle Meldungen werden systematisch aufgearbeitet und entsprechende Maßnahmen definiert. Innerhalb unseres inkludierten Arbeitssicherheitsmanagements werden regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen zur Gesunderhaltung und Sicherheit der Beschäftigten erstellt und die ermittelten Risiken bewertet. Gesteuert und überwacht werden diese Prozesse durch unser integriertes Managementsystem.

**Menschenrechte innerhalb der Lieferkette** Die Abteilungen Einkauf und Qualitätsmanagement haben gemeinsam einen Supplier Code of Conduct erarbeitet. Zukünftig wollen wir nur mit Lieferanten zusammenarbeiten, die unseren Code of Conduct schriftlich bestätigen und somit unsere festgelegten Standards zu Menschenrechten, Kinderarbeit und Gesundheitsschutz zustimmen. Wie bereits unter Kriterium 04 beschrieben, sind wir im Aufbau einer geostrategischen Risikoanalyse. Neben ökonomischen und ökologischen Kriterien werden ebenso soziale Gesichtspunkte auf ihr potenzielles Risiko für unser Unternehmen bewertet. Insbesondere die Einhaltung der Menschenrechte, die Vermeidung von Kinderarbeit und die innerbetriebliche Gesundheitsvorsorge werden berücksichtigt. Unser Ziel ist es mittel- bis langfristig eine Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung unserer Lieferanten zu erreichen. Die Ergebnisse der Gesamtrisikobewertung werden in den

Lieferantendialog integriert. Werden substanzielle Nachhaltigkeitsrisiken wie beispielsweise Menschenrechtsverletzungen oder Kinderarbeit identifiziert, behalten wir uns vor, besondere Abhilfemaßnahmen bei dem betroffenen Lieferanten einzufordern. Des Weiteren können Vor-Ort Audits bei den Lieferanten in Erwägung gezogen werden, die in Bezug auf die Einhaltung der Menschenrechte und / oder unzureichender innerbetrieblichen Gesundheitsvorsorge negativ auffallen.

Die Geschäftsführung hat für das Jahr 2023 unter anderem als Unternehmensziel den Aufbau und Integration eines Nachhaltigkeitsmanagements ausgegeben. Insofern befinden wir uns noch im Aufbau. Faktenbasierte Aussagen zum Zielerfüllungsgrad in Bezug auf unsere Nachhaltigkeitsziele können wir erst im nächsten Berichtsjahr tätigen.

Wie bereits erwähnt, sind wir ebenfalls noch im Aufbau einer geostrategischen Risikoanalyse. Allerdings sind aus aktueller Sicht keine wesentlichen Risiken bekannt, die negative Auswirkungen auf Menschenrechte haben könnten und sich aus der Geschäftstätigkeit oder den Geschäftsbeziehungen von BODY PRODUCTS ergeben. BODY PRODUCTS pflegt einen offenen und partnerschaftlichen Dialog mit ihren Lieferanten und achtet bei der Auswahl auf die Einhaltung von allgemeinen Menschenrechten. Da unsere Produkte hauptsächlich aus thermoplastischen Kunststoffen wie Polypropylen und Polyethylen sowie Latex, Nitril oder Vinyl bestehen, ist die Verwendung von Konfliktmaterialien auszuschließen.

## 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“.

Da wir erst im Jahr 2023 einen Supplier Code of Conduct entwickelt haben und diesen zukünftig als Bestandteil unserer Lieferantenverträge ergänzen, können wir derzeit keine weiteren Aussagen zu diesem Leistungsindikator treffen. Als erhebliche Investitionsvereinbarung definieren wir alle Vereinbarungen /

---

Verträge, die wir mit unseren Lieferanten schließen.

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.

BODY PRODUCTS RELAX Pharma und Kosmetik GmbH verfügt nur über einen Standort in Frechen bei Köln. Da sich der Sitz der Gesellschaft in Deutschland befindet, wurde keine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte und keine menschenrechtliche Folgeabschätzung durchgeführt.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

BODY PRODUCTS hat im laufenden Geschäftsjahr begonnen ein umfangreiches Nachhaltigkeitsmanagement aufzubauen. Daher können aktuell noch keine prozentualen Aussagen über die Bewertung von Lieferanten getroffen werden, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden. Die Lieferantenauswahl erfolgte bisher hauptsächlich nach ökonomischen Gesichtspunkten.

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.

Siehe unter Leistungsindikator GRI SRS-414-1. BODY PRODUCTS konnte darüber hinaus keine potenziellen negativen sozialen Auswirkungen bei Ihren Partnern und Lieferanten und innerhalb ihrer Lieferkette identifizieren.

## Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

### 18. Gemeinwesen

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

Als Familienunternehmen mit Sitz im Rhein-Erft-Kreis sind wir eng mit der Region Köln verbunden. Aus unserem Selbstverständnis heraus, unterstützen wir zahlreiche gemeinnützige Projekte im Großraum Köln.

**Rolf-Lappe-Stiftung** Namensgeber der Rolf-Lappe-Stiftung ist der Großvater des Unternehmensgründers von BODY PRODUCTS. Die Stiftung wurde im Jahr 1993 ins Leben gerufen und basiert auf dem christlichen Menschenbild

---

und Wertevorstellungen des Dr. Rolf Lappe. Unterstützt werden Projekte der Kinder- und Jugendhilfe. Die Stiftung ist eine Herzensangelegenheit des Gründers von BODY PRODUCTS. Er und ein weiteres Mitglied der Geschäftsführung sind daher im Stiftungsvorstand aktiv.

**Stiftung 1. FC Köln - Mer stonn zo Dir!** Als Unternehmen mit Wurzeln in und Sitz am Rande von Köln unterstützen wir die Stiftung 1. FC Köln. Zweck der Stiftung ist die Förderung mildtätiger Zwecke, des Sports, von Erziehung, Bildung und Gesundheit, insbesondere von Kindern und Jugendlichen, der Gewaltprävention und von Integration und Toleranz.

**DIE JOHANNITER - Gemeinsame Soziale Verantwortung** Seit mehr als 20 Jahren arbeiten die Johanniter zusammen mit Unternehmen aller Größenordnungen in einem breiten Spektrum von Projekten. Unter dem Titel „Gemeinsame Soziale Verantwortung“ erhalten mittelständische Unternehmen die Möglichkeit, gemeinsam Gesellschaft zu gestalten. Schon 1.600 Unternehmen in ganz Deutschland sind dabei. Seit einigen Jahren stehen auch wir den Johannitern und den vielen haupt- und ehrenamtlichen Aktiven im Rahmen einer Firmenmitgliedschaft zur Seite!

**KINDERDORF IRSCHENBERG - Das Dorf der vielen Möglichkeiten** Seit vielen Jahren unterstützen wir regelmäßig Projekte des 1972 gegründeten Caritas Kinderdorfes im oberbayrischen Irschenberg. Das Kinderdorf ist die Heimat von derzeit rund 115 Kindern und Jugendlichen. Neben den Kinderdorffamilien, die das Dorfgefüge mit mehreren Häusern bilden, werden vielfältige Hilfsprogramme für Kinder und Jugendliche und deren Familien in der Region angeboten.

**JEDE JECK IS ANDERS - Die etwas andere Karnevalsveranstaltung!** Die Sanitätshaus Koczyba GmbH aus Eschweiler präsentiert jährlich eine Karnevalsveranstaltung, die der Förderung des Jugendkarnevals, den Erhalt des Brauchtums und einer hilfsbedürftigen Sache zugutekommt. Wir unterstützen die kommende Veranstaltung seit einigen Jahren als Sponsor.

---

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

## Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

### 19. Politische Einflussnahme

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

---

**Relevante Gesetzgebungsverfahren** Als Hersteller von Medizinprodukten, persönlichen Schutzausrüstungen und weiteren Einmalhygieneartikeln für den Pflege-, Krankenhaus-, Praxis- und Laborbedarf sind folgende Gesetze, EU-Verordnungen und Richtlinien relevant: 1. Europäische Verordnungen und Richtlinien

- Verordnung (EU) 2017/745 Medizinprodukte (MDR)
- Verordnung (EU) 2016/425 Persönliche Schutzausrüstung (PSA-VO)
- Verordnung (EG) 1223/2009 über kosmetische Mittel
- Verordnung (EG) Nr. 1907/2006 Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe (REACH)
- Richtlinie (EU) 2019/904 über die Verringerung der Auswirkung bestimmter Kunststoffe auf die Umwelt
- sowie alle weiteren, im Rahmen der Geschäftstätigkeit zu beachtenden europäischen Verordnungen und Richtlinien

2. Nationale Gesetzgebungsverfahren

- Medizinprodukte-EU-Anpassungsgesetz (MPEUAnpG)
- Medizinprodukterecht-Durchführungsgesetz (MPDG)
- sowie alle weiteren, im Rahmen der Geschäftstätigkeit zu beachtenden nationalen Gesetze, Verordnungen und Richtlinien

[Aspekt 1]

**Politische Einflussnahme**

BODY PRODUCTS spendet nicht an politische Parteien und ist auch sonst nicht politisch aktiv.

[Aspekt 2 und 3]

Des Weiteren sind wir in keinen politisch aktiven Organisationen oder Verbänden organisiert.

[Aspekt 4]

---

## 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.

BODY PRODUCTS tätigt grundsätzlich keine Spenden an politische Parteien oder parteinahe Organisationen.

## 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Als Hersteller, Importeur und Distributor von Medizinprodukten, Persönlichen Schutzausrüstungen und kosmetischen Produkten unterliegen wir besonderen gesetzlichen Vorschriften und Normen. Für die Einhaltung und Umsetzung der geltenden Gesetze, Verordnungen und Richtlinien ist die Geschäftsführung verantwortlich. Zur Überwachung der geltenden Gesetze, Verordnung, Richtlinien und Normen, hat BODY PRODUCTS ein Standardmanagement etabliert. Hier werden alle für das Unternehmen relevanten gesetzlichen und normativen Neuerungen, Änderungen und Anpassungen überwacht, auf ihre Anwendbarkeit geprüft und bewertet. Bei wesentlichen Änderungen von Gesetzen und Normen wird eine GAP-Analyse erstellt und hieraus entsprechende Umsetzungsmaßnahmen abgeleitet. Speziell für das Umweltmanagement wurde ein Dienstleistungsunternehmen zur Überwachung des Rechtskatasters beauftragt. Die Verantwortung für das Standardmanagement und das Rechtskataster obliegt der Abteilung Qualitätsmanagement und Regulatory Affairs.



---

Korruptes Verhalten wird grundsätzlich nicht von der Geschäftsführung toleriert. Ein Großteil unserer Geschäftstätigkeit findet innerhalb der Bundesrepublik Deutschland statt. Hier sind bereits umfassende Maßnahmen zur Bekämpfung von Korruption etabliert. Um sicherzustellen, dass unsere ausländischen Partner und Lieferanten sich ebenfalls gegen Korruption und Bestechung wenden, bestehen wir bei unseren ausländischen Partnern und Lieferanten auf die Einhaltung unseres Supplier Code of Conduct. Intern weisen wir explizit auf das Thema Korruption und Vorteilsnahme in unserem Verhaltenskodex hin. Dieser ist für alle Beschäftigte bindend. Bei Verstößen gegen unsere internen wie externen Standards sind alle Mitarbeitenden angehalten, dies der Geschäftsführung, den Abteilungsleitungen oder dem Compliance Officer zu melden. Die Geschäftsführung behält sich vor, Missachtungen entsprechend zu sanktionieren.

Das Personalmanagement hat in ihrem Onboarding-Prozess eine Belehrung des Verhaltenskodex für neue Mitarbeiter:innen integriert. Zudem finden in regelmäßigen Abständen Personalschulungen zu rechtskonformen Verhalten statt. Unter der Rubrik "Regulatorische Anforderungen" werden im quartalsweise erscheinenden internen Newsletter aktuelle Themen zu Neuerungen oder Änderungen von gesetzlichen oder normativen Anforderungen aufgegriffen.

Wie bereits im oberen Abschnitt erwähnt, haben wir wichtige Maßnahmen zur Gesetzeskonformität und Vermeidung von Korruption bereits umgesetzt. Unseren Supplier Code of Conduct haben wir zu Beginn des Jahres 2023 entwickelt. Geplant ist, dass zum Ende des Jahres 2024, 80 % unserer ausländischen Partner und Lieferanten unseren Supplier Code of Conduct unterzeichnet haben oder entsprechende andere Nachweise zur Einhaltung unserer gesetzten Nachhaltigkeitsstandards erbracht haben.

Da BODY PRODUCTS hauptsächlich auf dem stark reglementierten deutschen bzw. europäischen Gesundheitsmarkt tätig ist und aufgrund der wenig komplexen Unternehmensstruktur, sind unseres Erachtens keine weiteren Maßnahmen als die bereits beschriebenen erforderlich, um ein gesetztes- und normenkonformes Verhalten sicherzustellen. Risiken, die sich in Bezug auf Korruption und Bestechung im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit ergeben könnten, sind nach aktuellem Stand als gering zu bewerten. Jedoch werden wir im Zuge unserer geostrategischen Risikoanalyse diesen Aspekt ausführlich beleuchten und bewerten.

---

## 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.

BODY PRODUCTS hat nur einen Standort in der Bundesrepublik Deutschland. Aufgrund des strengen Gesetzes zur Bekämpfung der Korruption, auf dessen Einhaltung wir besonderen Wert legen, haben wir eine systematische Prüfung von Korruptionsrisiken und eine damit einhergehende Risikobewertung bisher noch nicht durchgeführt. Da wir uns aber unserer Verantwortung diesbezüglich bewusst sind, werden wir innerhalb der nächsten drei Jahre ein entsprechendes Risikobewertungssystem einführen.

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 sind weder bestätigte Korruptionsvorfälle noch Korruptionsverdachtsfälle oder diesbezügliche Verfahren bekannt geworden.

---

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.

Bisher wurden weder Bußgelder noch nicht-monetär Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und / oder Vorschriften erhoben bzw. dem Unternehmen auferlegt.

# Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

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

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