

# CSR-Report



# Inhalt

## Unternehmen

Die ray facility management group	Seite 3-4
CSR bei der ray facility management group	Seite 4
Unsere Philosophie	Seite 5
Nachhaltigkeit in unserer Unternehmensstrategie	Seite 5-6
Zielsetzung, Zielerreichung und Maßnahmen	Seite 6

## Mensch

Mitarbeitergesundheit und Sicherheit	Seite 7
Arbeitsbedingungen	Seite 8
Sozialer Austausch, Transparenz und Informationsmanagement	Seite 9
Weiterbildung	Seite 10
Diversität und Chancengleichheit	Seite 11

## Umwelt

Energieverbrauch und Emissionen	Seite 12-13
Produkte und Dienstleistungen	Seite 14-15
Unser Lieferantenmanagement	Seite 16

## Unternehmen

# 1.1 Die ray facility management group

Im Jahr 1996 wurde die Nils Bogdol GmbH als Grundstein der ray facility management group gegründet. In unserem Headquarter im niedersächsischen Holdorf wird seitdem das Portfolio der Nils Bogdol GmbH stetig ausgeweitet. Im Jahr 2007 ist die Dachmarke ray entstanden, unter der sich sieben Tochterunternehmen versammeln. Jedes dieser Unternehmen wird von Nils Bogdol in familiengeführter Konzernstruktur geleitet. Im Jahr 2021 waren insgesamt rund 3.000 Mitarbeitende bei ray beschäftigt, die einen Umsatz von

1996	2003	2006	2009	2014	2015	2016	2017	2021	2022
Gründung der Nils Bogdol GmbH	Zukauf Möller und Michaelis GmbH		Mitgründung der EASI		Gründung der Medi Service GmbH		Kauf der ECO-PLANT Service GmbH		25. Firmenjubiläum
	300 Mitarbeiter 1,5 Mio. € Umsatz				3.294 Mitarbeiter 42,8 Mio. € Umsatz		2.800 Mitarbeiter 46 Mio. € Umsatz		2.900 Mitarbeiter 48 Mio. € Umsatz

## Zukunftsziel: 12.000 Mitarbeiter und 120 Mio. € Umsatz

46 Millionen Euro erwirtschafteten. Deutschlandweit wollen wir eine schnelle Reaktionszeit und einen festen Ansprechpartner bieten. Daher sind wir neben unseren Hauptstandorten in Holdorf und Castrop-Rauxel an 16 weiteren Standorten in Deutschland vertreten. Alle Niederlassungen finden Sie auf unserer Homepage [www.ray.de/kontakt.html](http://www.ray.de/kontakt.html).

Wir sind in einer sehr personalintensiven Branche tätig. Den Grundstein bilden alle unsere Beschäftigten, die

tätig alles geben. Wertschätzung und Motivation unserer Mitarbeitenden stehen daher an oberster Stelle unseres daily business. Flache Hierarchien, kurze Entscheidungswege und schnelles Handeln liegen bei uns an der Tagesordnung. Alle Abteilungen stehen untereinander in regelmäßigen Kontakt, so dass ein klarer und transparenter Informationsfluss zu jeder Zeit gegeben ist. Dies verdeutlicht auch unser Organigramm.

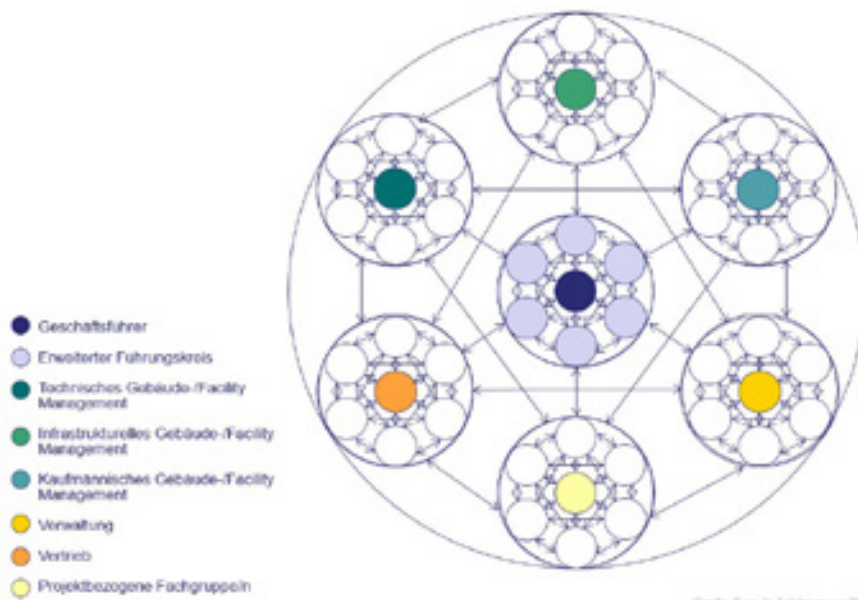


Abbildung: Organigramm der ray facility management group

## Dienstleistungsangebot

Unsere Dienstleistungen umfassen die drei Kernbereiche des Facility Managements: infrastrukturell, technisch und kaufmännisch. Dabei liegt unser Fokus zwar auf dem infrastrukturellen Facility Management, doch auch das technische und kaufmännische Gebäudemanagement gehören zu unserer Kernkompetenz.

<b>Infrastrukturelles Gebäudemanagement</b>	<b>Technisches Gebäudemanagement</b>	<b>Kaufmännisches Gebäudemanagement</b>
Unterhaltsreinigung	Instandhaltung	Objektbuchhaltung
Glas-, Fassaden- & Maschinenreinigung	Energiemanagement	Immobilienverwaltung
Garten- und Landschaftspflege	Umbau & Sanierung	Kosten- und Leistungsanalyse
Catering		Vertrags- und Flächenmanagement

## Unternehmen

# 1.2 CSR bei der ray facility management group

Unser Verständnis von Corporate Social Responsibility bezieht sich auf eine soziale, ökologische und ökonomische Verantwortlichkeit und Nachhaltigkeit für jegliches Handeln unseres Unternehmens. Umwelt und Ressourcen schonen, Wissen fördern und sich wirkungsvoll engagieren: Das ist für uns nachhaltig. Aus diesem Grund ist CSR bei ray zur Chefsache und Management-Aufgabe geworden. Denn nur durch strukturierte Prozesse kommen wir an das Ziel, zukunftsfähig zu bleiben, Verantwortung für diese und kommende Generationen zu übernehmen und die Grundlage unseres Daseins zu sichern. In jedem Unternehmensbereich verankern wir daher das Nachhaltigkeits-Prinzip und setzen es als Leitlinie für unseren Einkauf, die Logistik und die Unternehmensstrategie. Zu diesem Prinzip gehören faire Lohnstrukturen, menschliche Arbeitsbedingungen sowie ein Aus- & Weiterbildungsprogramm.



Unternehmen

## Unsere Philosophie

Die Unternehmenskultur und -philosophie von ray basiert auf 4 Leitlinien, die die 3 Aspekte der sozialen, ökologischen und ökonomischen Verantwortlichkeit vereinen.

### 1. Service und Kundenorientierung, weil wir Dienstleister für unsere Kunden sind.

- Wir wollen mehr als Zufriedenheit – wir wollen Kunden begeistern.
- Wir hören den Wünschen unserer Kunden genau zu.
- Wir sind erfolgreich, wenn unsere Kunden erfolgreich sind.

### 2. Qualität und Perfektion, weil Leistung und Erfolg zählen.

- Wir wollen jeden Tag besser als am Tag zuvor sein.
- Wir übernehmen Verantwortung und schöpfen Optimierungspotenziale aus.
- Wir investieren in Qualität und Qualitätsmanagement.

### 3. Innovation und Wachstum, weil wir wissen, dass Stillstand Rückschritt bedeutet.

- Wir streben nach Innovation und nehmen Chancen wahr.
- Wir fördern Wachstum und Ideen.
- Wir investieren in neue Ideen und Technologien.

### 4. Soziale und ökologische Verantwortung, weil wir ganzheitlich orientiert sind.

- Wir sind uns unserer ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung bewusst.
- Wir investieren in Arbeitsplätze, Arbeitssicherheit, Ausbildung und Fortbildung.
- Wir verpflichten uns dem ökologischen Gedanken, um die gesetzlichen Bestimmungen zu übertreffen.

Unternehmen

## Nachhaltigkeit in unserer Unternehmensstrategie

In der heutigen Zeit führt für uns als verantwortungsvolles Facility Management Unternehmen kein Weg daran vorbei, das Thema Nachhaltigkeit auf allen Ebenen zu berücksichtigen. Die größte Herausforderung stellt die ökologische Nachhaltigkeit dar, doch dies beeinflusst unmittelbar auch die ökonomische und die soziale Nachhaltigkeit. Daher haben wir uns 7 Prinzipien gesetzt, um allen Aspekten in unserer langfristigen Ausrichtung gerecht zu werden.

### Soziale Verantwortung

1. Wir schaffen familien-, gesundheits- und altersgerechte Arbeitsplätze und fördern umfassend die Qualifikation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
2. Wir wollen Vorbild sein. Darum engagieren wir uns in Verbänden, Hochschulen, Stiftungen und für die Nachwuchsförderung.

## Soziale Verantwortung

- Wir handeln sowohl gegenüber den Behörden und der Öffentlichkeit als auch gegenüber unseren Partnern transparent, verbindlich und korrekt.

## Ökologische Verantwortung

- Durch langfristige Partnerschaften wollen wir die ökologische Entwicklung unserer Leistungen und die ökologisch orientierte Zusammenarbeit mit unseren Partnern stetig verbessern.
- Wir gehen bewusst und sorgsam mit den eingesetzten Ressourcen um, verwenden umweltverträgliche Produkte und reduzieren unsere Abfallproduktion durch organisatorische und technische Maßnahmen.

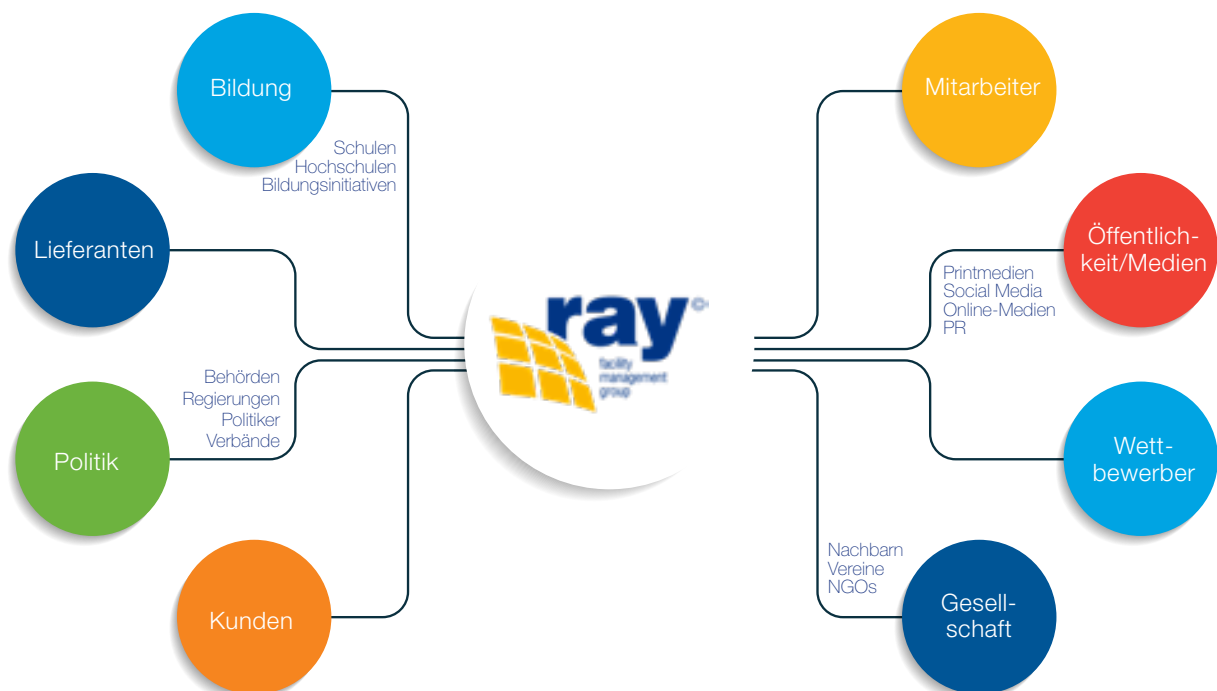
## Ökonomische Verantwortung

- Wir nutzen aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse und langjährige Erfahrungen, um Immobilien kundenorientiert und unter Berücksichtigung der ökonomischen Ressourcen schonend zu bewirtschaften.
- Wir sind ein unabhängiges Familienunternehmen, das durch Innovationen und Qualität dauerhaft wirtschaftlich erfolgreich ist.

Wie diese Philosophie und Strategie sich im Tagesgeschäft widerspiegelt, zeigt unser CSR-Report auf den folgenden Seiten. Wie lassen sich die verschiedenen Nachhaltigkeitsaspekte realisieren, wo stehen wir vor besonders großen Herausforderungen und was funktioniert schon richtig gut? Antworten folgen in diesem CSR-Report.

Unternehmen

# 1.3 Zielsetzung, Zielerreichung & Maßnahmen



Mensch

## 2.1 Mitarbeitergesundheit & -sicherheit

Nur gesunde, ausgeglichene und zufriedene Mitarbeiter können langfristig zum Erfolg unseres Unternehmens beitragen und eigene, persönliche Ziele verfolgen. Daher ist für uns eine logische Konsequenz, dass wir die Work-Life-Balance mit eigenen Programmen aktiv fördern.

Im Rahmen der Möglichkeiten bieten wir individuelle Arbeitszeitmodelle an, die sich mit der persönlichen Lebenssituation unserer Mitarbeiter vereinbaren lassen. Für einen Teil unserer Mitarbeitenden ist eine Reduzierung auf Teilzeit möglich, jedoch immer in enger Absprache mit den Auftraggebern, da diese den Umfang und die Einsatzzeiten unserer Arbeiten vorgeben. Ein entsprechendes Vorhaben kann mit dem Vorgesetzten im persönlichen Dialog vereinbart werden. Auch eine situative Anpassung je nach Stellenprofil ist möglich. Ein optimal auf einen Mitarbeiter abgestimmtes Paket kann also insgesamt aus Vollzeit, Teilzeit, Schichtsystemen, Gleitzeit, Home-Office und Elternzeit geschnürt werden.

Sicherheit ist ein Grundbedürfnis der Menschen. Vollkommen logisch also, dass wir den Arbeitsschutz bei uns ganz besonders großschreiben. Die strenge Einhaltung der Vorgaben der Bau Berufsgenossenschaft sind für uns eine Selbstverständlichkeit. Zusätzlich sind wir SCC zertifiziert, was ein freiwilliger über den gesetzlichen Vorgaben hinausgehenden Arbeitsschutz und Schulungsaufwand bedeutet. Jeder Mitarbeiter erhält in den ersten Tagen eine umfangreiche Einweisung in das jeweilige Arbeitsgebiet, sowie eine Unterweisung für den Umgang mit Gefahrstoffen, Maschinen und Geräten. So wird niemand unnötigen Gefahren ausgesetzt. Die psychische und physische Gefährdungsbeurteilung sichert darüber hinaus die Sicherheit am Arbeitsplatz. Das Ganze wird stets von unserem Arbeitsschutzausschuss begleitet und von Auditoren regelmäßig vor Ort kontrolliert. Sämtliche Schutzausrüstung und anderes Equipment wird den Beschäftigten vom Unternehmen zur Verfügung gestellt.

Neben der Sicherheit wollen wir natürlich, dass unsere Mitarbeiter langfristig gesund und fit bleiben. Im Bereich Ernährung sorgen wir dafür, dass unsere Verwaltungskräfte im Innendienst jeden Tag frisches Obst bekommen sowie ein ausgewogenes Frühstück. Wir richten regelmäßige Gesundheitstage aus, an denen alle Beschäftigten Tipps zur Prävention von Erkrankungen und Unfällen erhalten. Weiter fördern wir die Gesundheit unserer Angestellten mit einer finanziellen Unterstützung von privaten Gesundheits- und Fitnesskursen. Dazu gehören bspw. Augen-untersuchungen, Lungenvolumentests, Handkrafttests oder auch Rückenschulen. Ergonomische Arbeitsplätze für alle Beschäftigten sorgen dafür, dass der Körper noch lange fit bleibt. Die gewerblich Beschäftigten im Bereich Reinigung erhalten ergonomisch anpassbare Reinigungsutensilien und Hilfestellungssysteme.

Auch die psychische Gesundheit haben wir im Blick. Zu Zeiten erhöhter Burn-Out-Fälle und Depressions-Erkrankungen bieten wir Kurse und Seminare für Entspannung an sowie persönliche Coachings. Alle Maßnahmen im Bereich Prävention, Aufklärung und Arbeitsschutz tragen Früchte. Seit 2019 ist die Krankenquote von 1,87% auf 1,43% gesunken. Die Zahl der Arbeitsunfälle bewegt sich im Promille-Bereich.



Mensch

## 2.2 Arbeitsbedingungen

Als Dienstleister in einer Branche, die sehr personalintensiv ist, können wir uns am Markt nur durchsetzen, wenn wir motivierte und engagierte Mitarbeiter haben. Eine hohe Identifikation der Beschäftigten mit unserem Unternehmen und unseren Werten legt den Grundstein dafür, dass sich alle Mitarbeitenden für das Unternehmen einsetzen.

Daher sind verlässliche, pünktlich gezahlte, faire Löhne und Gehälter für uns die Basis, damit alle Angestellten eine Leistungsbereitschaft an den Tag legen, die uns weiter voran bringt. Daher zahlen wir nach einem allgemeinverbindlichen, branchenspezifischen Mindestlohn, der nach dem Beschluss der Tarifkommission ab Oktober 2022 deutlich angehoben wird. Alle gewerblich Beschäftigten werden übertariflich entlohnt. Unsere gelernten Gebäudereiniger erhalten schon seit langem einen Stundenlohn, der weit über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt.

Dank Tarifvertrag gilt bei uns: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Zeitarbeiter bekommen genauso viel wie gewerblich Beschäftigte. Alle unsere Angestellten haben eine jährlich neue, im persönlichen Gespräch mit dem Vorgesetzten zu vereinbarende, Zielvereinbarung, die ihre persönlichen Möglichkeiten und Potentiale berücksichtigt. Auch eine Bezuschussung der privaten Altersvorsorge gehört dazu.

Der selbstgewählte Betriebsrat übernimmt die Interessenvertretung unserer rund 3.000 Beschäftigten, damit alle mitentscheiden und gestalten dürfen. So wahren wir das Recht, dass sich Mitarbeiter organisieren und kollektiv verhandeln können.

Wichtig ist uns auch, dass wir selbst in wirtschaftlichen Krisenzeiten alles unternehmen, um unsere Mitarbeiter zu halten. Dafür setzen wir je nach Situation verschiedene Instrumente ein, wie Objekt- oder Positionswechsel, Nutzung des Zeitkontos, Fortbildungen oder auch Teilzeit und Kurzarbeit.





Mensch

## 2.3 Sozialer Austausch, Transparenz & Informationsmanagement

Bei einem Unternehmen unserer Größe mit knapp 3.000 Mitarbeitenden können sich nicht alle persönlich kennen. Trotzdem gibt es Mittel und Wege, die wir einsetzen, um Transparenz zu schaffen und den Austausch untereinander zu fördern.

Wir setzen dabei auf klassische Medien wie unsere Firmen-Magazine rayInside und das rayMagazin. Der rayInside ist ein firmeninterner Newsletter, bei dem alle Regional- und Abteilungsleiter einen umfangreichen Bericht über das vergangene Quartal schreiben. Darin werden Unternehmenszahlen, große Neukunden, neue Mitarbeitende und Positionswechsel bekanntgegeben. Im rayMagazin geben wir unseren Mitarbeitenden, Kunden und Partnern einen Einblick in relevante Branchenthemen, beziehen Stellung zu einigen Entwicklungen oder berichten über nennenswerte Geschehnisse innerhalb des Unternehmens. Aber auch schon beim Unternehmenseinstieg vermitteln wir den Neuankömmlingen unsere Werte und Haltung durch die Willkommensbroschüre, unsere Leitlinien und den Verhaltenskodex.

In jährlichen Mitarbeitergesprächen zwischen den Beschäftigten und direkten Vorgesetzten, werden bestimmte Situationen und Entwicklungsmöglichkeiten besprochen. Jegliche Personalplanung wird ohnehin immer im direkten Dialog zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten kommuniziert. Mit systematischen Mitarbeiterbefragungen wollen wir Maßnahmen zur Steigerung der allgemeinen Zufriedenheit ableiten, um eine höheres Commitment und eine bessere Bindung der Beschäftigten zum Unternehmen zu erreichen. Die Fragebögen werden von einem Großteil der gewerblich Beschäftigten und Vollerwerbstätigen ausgefüllt. Am Ende der Befragung steht eine Schulnote, die uns ein brauchbares Bild dessen gibt, in welchem Bereich wir noch nachsteuern müssen.

Im Jahr 2021 gab es eine Gesamtnote von 2,3. Gewerbliche Mitarbeitende bewerteten uns dabei mit 2,8 und kaufmännische wie technische Mitarbeitende jeweils mit 2,0. Wenn es einmal irgendwo akut brennt, führen wir anonyme Panelbefragungen durch, um spezielle Prozesse oder Probleme zu lösen.

Um eine von allen getragene Unternehmenskultur zu entwickeln, befragen unsere Führungskräfte regelmäßig ihre Mitarbeitende zu 20 standardisierten Werten über die herrschende Unternehmenskultur. Um den Teamgeist zu stärken, veranstalten wir regelmäßig große Teamevents, Teambuilding-Maßnahmen, Neueinsteiger-Events oder auch Thementage.



Mensch

## 2.4 Weiterbildung

Wissen ist Macht. Nur wenn unsere Mitarbeiter ein geschultes Auge haben und ein großes Know-How aufbauen, können wir erfolgreich sein.

Mit großen Fort- und Weiterbildungsprogrammen in unserem internen Schulungszentrum und bei externen Anbietern lernen alle Mitarbeiter regelmäßig in den wichtigsten Bereichen dazu, um sich in ihrem Aufgabengebiet weiterhin sicher und kompetent bewegen zu können. Hinsichtlich der Themen, in denen wir unsere Mitarbeiter weiterbilden, orientieren wir uns an den Rückmeldungen der Beschäftigten aus den Jahresgesprächen und Bewertungsbögen. So haben die Beschäftigten die Chance, sich sicher für ihre Zukunft aufzustellen und Fachkompetenzen und persönliche Softskills weiter zu entwickeln.

Insgesamt verzeichnen wir trotz Corona-Pandemie für das Jahr 2021 etwa 2.100 Schulungsstunden. Dabei fallen mit 1.250 Stunden die meisten Schulungen auf den technischen Bereich, aber auch im kaufmännischen Bereich wurde mit etwa 850 Schulungsstunden nicht auf der Stelle getreten. Bei uns ist es möglich, sich in verschiedenen praxisorientierten Ausbildungen für das Leben zu wappnen und einen Einstieg ins Berufsleben zu finden. Durch eine gute Ausbildung entwickeln sich unsere Auszubildenden zu qualifizierten Mitarbeitenden die gerne übernommen werden. Das steigert die Identifikation mit dem Unternehmen und ist der wirtschaftlich nachhaltigste Weg der Mitarbeitergewinnung.

Daher bieten wir Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten in verschiedenen Bereichen an:

- **Gebäudereiniger (m/w/d)**
- **Fachkraft für Büromanagement (m/w/d)**
- **Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (m/w/d)**
- **IT-Systemkaufmann (m/w/d)**
- **Facility Manager (als Weiterbildung mit Berufserfahrung) (m/w/d)**
- **Bachelor of Arts im dualen Studium (m/w/d)**
- **Traineeship während des Studiums (m/w/d)**

Gerade unsere Traineeprogramme bieten für die Studierenden die perfekte Möglichkeit für einen gleitenden Übergang aus dem Studium in die Berufswelt. Für uns ist es gleichzeitig die perfekte Chance, künftige Führungskräfte zu qualifizieren, zu formen und ans Unternehmen zu binden. Das alles bei völlig individueller Gestaltung des Traineeprogramms - eine klassische Win-Win-Situation. Generell verfolgen wir eine sehr enge Zusammenarbeit mit den Hochschulen der Region. Wir unterstützen den GEFMA-Förderpreis für junge Facility Management-Spezialisten und begleiten Studierende im Rahmen betrieblicher Praktika und Abschlussarbeiten. Aber Kooperationen zum Thema Facility Management und Nachhaltigkeit sind Teil unserer Philosophie, um die Zukunft unseres Unternehmens zu gestalten.



Mensch

## 2.5 Diversität & Chancengleichheit

Bei uns arbeiten Menschen aus 80 Nationen. Daher gilt für uns eine strikte Null-Toleranz-Linie. Auch unangemessene Sprache, vulgäre Ausdrücke und Beleidigungen werden nicht akzeptiert. Das Verbot von Nötigung und Einschüchterung ist für uns selbstverständlich. Dazu zählen auch sexuelle Übergriffe, Anspielungen und anstößige Angebote.

All das ist festgehalten in unseren Leitlinien und besonders in unserem Verhaltenskodex. Dieser Kodex ist von allen rund 3.000 ray-Mitarbeitern einzuhalten. Durch die Zustimmung zu diesen Grundsätzen verpflichten sich alle Beschäftigten zu diesen fairen Verhaltensweisen. Das gilt nicht nur unter den Kollegen, sondern auch in der Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten. Wenn jemand gegen diesen Kodex verstößt oder bei einer Verletzung des Kodex Informationen zurückhält, werden wir auch zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen greifen.

Als Reinigungsunternehmen sind wir uns der Diversität unserer Beschäftigten natürlich bewusst. Der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund in unserem Unternehmen ist überdurchschnittlich hoch. Insgesamt arbeiten bei uns Menschen aus 80 verschiedenen Nationen. Das erfüllt uns mit Stolz und daher wollen wir jeden Einzelnen individuell fördern. Im Rahmen von Integrationsprogrammen bieten wir verschiedene Deutschsprachkurse an. Auch Flüchtlingsinitiativen gehören zu unserer Integrationsarbeit. Gerade seit Beginn des Krieges in der Ukraine legen wir besonderen Fokus auf die zu uns kommenden Menschen.

Der Anteil von Frauen in Führungsverantwortung beträgt derzeit 27,3% bei einem Gesamt-Frauenanteil von 74,5% im Unternehmen. Hier ist unser großes Ziel ganz klar die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen. Frauen bekommen bei uns selbstverständlich für die gleiche Arbeit den gleichen Lohn. Für die bessere Vereinbarkeit von Familie & Beruf bieten wir im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten verschiedene Arbeitszeitmodelle an. Siehe dazu auch den Abschnitt 2.1 dieses CSR-Reports. Wir arbeiten zusätzlich mit Kindergärten zusammen.



## Umwelt

# 3.1 Energieverbrauch & Emissionen

In der Verwaltungsabteilung lautet unser Grundsatz im Energiemanagement: Wir verzichten beim Bezug unserer Stromquellen komplett auf Energie aus Atom-, Kohle- Gas- und Ölkraftwerken. Durch den Einsatz von 100% regenerativer Energiequellen sparen wir jedes Jahr 57 Tonnen CO<sub>2</sub>.

Insgesamt betrug unser Energieverbrauch im Jahr 2021 3.716.896 kWh, zusammengesetzt aus Elektroenergie, Gas- und Kraftstoffverbrauch. Unten finden Sie eine aufgeschlüsselte Übersicht aller Energieverbräuche. Bemerkenswert: Trotz der Inbetriebnahme eines Inhouse-Waschmaschinenparks in Castrop-Rauxel, mit dem 1,2 Mio Wischbezüge pro Jahr gewaschen werden, ist der Energieverbrauch nur marginal angestiegen.

Die Entwicklung beim Verbrauch von Strom und Gas hat im Verhältnis zum Umsatz eine vollends positive Entwicklung genommen. Leider ist durch den erhöhten Kraftstoffverbrauch die Gesamtbilanz etwas schlechter als im Jahr 2020. Dieser Entwicklung sind wir uns bewusst und wir arbeiten daran, diese Zahlen künftig zu verbessern. Im Bereich der Energieeffizienz haben wir uns bereits deutlich gesteigert und konnten einige Maßnahmen umsetzen. So setzen wir bei unseren Verwaltungsgebäuden auf einen Mix aus Kraft-Wärme-Systemen, Sparfunktionsschalter und Sensoren, die den angemessenen Einsatz von künstlichem Licht unterstützen. Für die Kühlung unserer Büroflächen nutzen wir zu 100% natürliche Mittel und Wege. Im Bereich der Mobilität und der Maschinen legen wir den Fokus ganz klar auf das Einsparen von CO<sub>2</sub>-Emissionen und Energie. So achten wir darauf, dass unsere Firmenfahrzeuge einen möglichst geringen CO<sub>2</sub>-Ausstoß haben. Mittelfristig ist auch das Ziel, den Fuhrpark mehrheitlich auf Elektrovarianten umzustellen. Hier arbeiten wir an einer effizienten Leasing-Variante. Doch nicht nur die Fahrzeuge an sich sind die Verursacher von Emissionen, sondern auch die Fahrer haben einen Einfluss darauf, wie energieeffizient das Auto genutzt wird. Daher nehmen unsere Mitarbeiter regelmäßig an ADAC-Fahrsicherheitstrainings teil, bei denen das kraftstoff- und emissionsparende Fahren thematisiert wird.



 Weiter auf der nächsten Seite!

Die Vermeidung von unnötigen Dienstreisen durch die Nutzung unserer digitalen Infrastruktur und Software wie Microsoft Teams sind für uns mittlerweile selbstverständlich. Aber auch der Arbeitsweg unserer Mitarbeiter soll ökologisch so gut wie möglich gestaltet werden. Darauf haben wir unser Standortsystem optimiert. Mit der finanziellen Förderung des Personennahverkehrs wollen wir die Nutzung von Bus und Bahn unterstützen. Für die im Nahbereich wohnenden bieten wir verschiedene Fahrrad-Leasing-Angebote an.

	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Elektroenergieverbrauch [kWh]	44.212	33.562	41.248 <sup>g</sup>
Elektroenergieverbrauch [kWh/Umsatz]	0,10%	0,07%	0,09%
Gasverbrauch [kWh]	183.901	131.134	210.187 <sup>g</sup>
Gasverbrauch [kWh/Umsatz]	0,40%	0,29%	0,45%
Kraftstoffverbrauch [kWh]	3.766.744	3.469.930	3.465.461
Kraftstoffverbrauch [kWh/Umsatz]	8,19%	7,54%	7,53%
Summe der Energieverbräuche [kWh]	3.994.857	3.634.626	3.716.896
Summe der Energieverbräuche [kWh/Umsatz]	8,68%	7,90%	8,08%



Umwelt

## 3.2 Produkte & Dienstleistung

Jede Tat für die Umwelt ist eine gute Tat. Daher gehören auch vermeintliche Kleinigkeiten, wie das Umstellen auf Stoffhandtücher statt Papier zu den regelmäßigen Empfehlungen an unsere Kunden. Wenn jeder seinen Teil beiträgt, schaffen wir es gemeinsam, uns der Klimakrise entgegenzustellen. Aber das ist natürlich nicht alles, was wir tun.

All unsere Produkte beziehen wir ausschließlich bei nachhaltigen, zertifizierten deutschen oder europäischen Zulieferern. Die Reinigungsmittel sind meist hochkonzentriert, haben dadurch minimale Anwendungsdosierungen und werden in recycelbaren Verpackungen produziert. So schaffen wir es, Abfall und Transportaufwand zu vermeiden. Außerdem befinden wir uns aktuell im Rahmen eines Pilotprojektes in der Erprobung von Biotechnologie-Reinigungsmitteln. Alle Reinigungsprodukte sind mit den jeweiligen Schadstoffen und Umweltrisiken gekennzeichnet. Zusätzlich befindet sich ein Aushang über Gefahrenstoffe und Umweltrisiken in jedem unserer Objekte.

Unsere Leitlinie, jeden Tag besser zu werden verlangt uns ab, auch unsere Dienstleistung jeden Tag besser und somit nachhaltiger zu gestalten. Daher fördern wir das innovative Denken von allen Mitarbeitern, besonders in Richtung Nachhaltigkeit. Im Rahmen unseres Innovationsmanagements werden alle Vorschläge gesammelt, geprüft und zu einem großen Anteil auch umgesetzt und in die tägliche Arbeit übernommen. Das wertvollste Feedback bekommen wir von unseren Kunden. In regelmäßigen Befragungen haben alle Kunden die Chance, uns Empfehlungen und Verbesserungsvorschläge zu geben, damit wir unseren Service und unsere Leistungen stetig optimieren können. Als dritter wichtiger Part gelten unsere Lieferanten, mit denen wir eng zusammenarbeiten und uns über Entwicklungen und Trends austauschen. Dadurch bekommen wir viele Impulse zur weiteren Verbesserung unserer Arbeit.

Weiter auf der nächsten Seite!



Im täglichen Prozess unserer Reinigungsleistungen achten wir auf ökologisch schonende Verfahren. So setzen wir immer dann, wenn es möglich und sinnvoll ist, auf Trockenfilmsanierung, Trockeneisreinigung, Osmoseverfahren bei der Glasreinigung, sowie den Einsatz von entmineralisiertem Wasser. Das vermeidet den Einsatz von Chemikalien schont Ressourcen und ist das Beste für die Umwelt. Die Reinigung mittels Trockeneis und Ultraschall löst in Sonderbereichen die Verschmutzungsprobleme unserer Kunden ohne Chemieeinsatz unter geringerem Entsorgungsaufwand.

Insgesamt versuchen wir unsere Kunden bei der Dienstleistungskonzeption für eine möglichst ökologische Gestaltung unserer Arbeit zu sensibilisieren. Dazu gehören hauptsächlich Angebote zur Umstellung auf wirtschaftlichere und damit nachhaltigere Verfahren und Reinigungskonzepte. Als Beispiel sei hier das sog. Daytime Cleaning erwähnt, bei dem z.B. Bürogebäude während der regulären Arbeitszeit gereinigt werden. Hierdurch kann unter anderem Energie eingespart werden, da die Räume nicht ausschließlich zu Reinigungszwecken beleuchtet und beheizt werden müssen. Gleichzeitig passt sich die Arbeitszeit der Reinigungskräfte den Arbeitszeiten anderer Arbeitnehmer an und befindet sich nicht mehr ausschließlich in den Abend- oder frühen Morgenstunden.



# 4. Unser Lieferantenmanagement

Bei der Auswahl unserer Lieferanten legen wir höchsten Wert darauf, dass die Unternehmen genauso wie wir auf ökologische, ökonomische und soziale Nachhaltigkeit achten. Mithilfe unseres Rahmenregelwerks findet die Auswahl der Lieferanten ganz gezielt statt. So wahren wir nachhaltiges Verhalten auch in den vorgelagerten Schritten der Wertschöpfungskette unserer Dienstleistungen.

Aus zwei Gründen setzen wir bei der Auswahl unserer Partner auf regionale Zulieferer: Zum einen minimieren wir dadurch natürlich die Transportwege, zum anderen stärken wir unsere Netzwerkstrukturen. Jede unserer Niederlassungen hat regionale Partner, wodurch wir ein sehr breit aufgestelltes Netzwerk aufbauen konnten. Doch neben der regionalen Zusammenarbeit ist es uns wichtig, dass wir langfristige und stabile Partnerschaften eingehen. Das funktioniert aber nur, wenn beide Seiten zufrieden sind. Daher führen wir regelmäßig Lieferanten-Audits und Zufriedenheitsbefragungen durch. Die Ergebnisse dieser Kontrollen bündelt unser Qualitätsmanagement in einer breiten Datenbank. Neben der regionalen Zusammenarbeit ist es uns auch wichtig, dass wir unsere Dienstleistung nur mit Produkten von Lieferanten erbringen, die die gleichen Leitbilder und Ziele verfolgen wie wir. Zusätzlich bekommen wir in unseren Lieferanten-Befragungen wertvolles Feedback, das wir natürlich auch in unser tägliches Handeln einfließen lassen.

Hinsichtlich des Umweltschutzes fahren wir eine rigorose Linie: Sobald auch nur die kleinsten Anzeichen für ein zu hohes Umweltrisiko der Produkte unserer Lieferanten besteht, schließen wir dieses Produkt oder auch den Lieferanten kategorisch aus. Ergänzt wird das Ganze von einer jährlichen Bewertung all unserer Zulieferer. Auch die Zertifizierungen möglicher neuer Partner kontrollieren wir genauestens, besonders bei unseren Chemielieferanten. Voraussetzung für einen Einsatz der Produkte ist eine international anerkannte Zertifizierung nach EU Ecolabel, EMAS, ISO, Ökoprot, der Grüne Punkt, blauer Engel oder Sustainable Cleaning. Nur dann haben Chemikalienanbieter die Chance, unser Partner zu werden.

Kommt es dann zur Zusammenarbeit mit einem Hersteller, verpflichten wir jeden Lieferanten durch die Unterzeichnung unseres Verhaltenskodex dazu, verschiedene soziale und ökologische Kriterien einzuhalten. Die Umsetzung des Verhaltenskodex gewährleisten Schulungen, Workshops und Umfragen in Form von empirischen Sozialforschungen.

Wir sind stolz darauf, ein so stabiles und nachhaltiges Lieferanten-Netzwerk aufgebaut zu haben, das uns entlang der gesamten Wertschöpfungskette ermöglicht, ökologisch und sozialverträglich zu arbeiten.

