Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2024

Bardusch Beteiligungen GmbH & Co. KG

Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
Kontakt	Dr. Eva Kiefhaber

Pforzheimer Str. 48
76275 Ettlingen
Deutschland

+49 7243 707 1000
sustainability@bardusch.com

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst:	GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT
Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE
Umwelt

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

Gesellschaft

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

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

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung

Heruntergeladen von www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Bardusch Beteiligungen GmbH & Co. KG in Ettlingen (bardusch) ist ein international tätiger Textildienstleister, der seine Kunden aus Industrie, Handwerk, Gesundheitswesen, Hotellerie und Gastronomie mit branchenspezifischer Berufs- und Schutzkleidung sowie hygienisch einwandfreier Wäsche versorgt. Auch die Aufbereitung von Spezialkleidung für den Reinraumbereich von Laboren und Industrie gehört zum Portfolio. Handtuch- und Seifenspender, Mopps sowie Schmutzfangmatten ergänzen das Dienstleistungsspektrum. Mit dem Service seiner Niederlassungen unterstützt bardusch seine Kunden dabei, hohe Hygiene- und Qualitätsstandards einzuhalten und sichere Arbeitsprozesse zu gewährleisten. Bardusch gilt als systemrelevant für die Infrastruktur in der Gesellschaft.

Das Unternehmen befindet sich seit der Gründung 1871 in Familienbesitz und hat Standorte in sieben europäischen Ländern (Deutschland, Frankreich, Polen, Schweiz, Spanien, Ungarn, Slowakei). Mit einem Jahresumsatz von mehr als 420 Millionen Euro zählt bardusch innerhalb der europäischen Textildienstleistungs-Branche zu den mittelgroßen Unternehmen.

Ergänzende Anmerkungen:

Gender-Hinweis: Bei bardusch sind selbstverständlich Menschen jeder Geschlechtsidentität willkommen. Um die Lesbarkeit der Texte nicht einschränken zu müssen, verwenden wir die männliche Schriftform. Dies impliziert keinesfalls eine Benachteiligung eines anderen Geschlechts, sondern ist im Sinne der sprachlichen Vereinfachung als geschlechtsneutral zu verstehen.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Die Marke bardusch steht für höchste Qualität und für eine funktionierende Kreislaufwirtschaft. Wir haben ein "Product-as-a-Service"-Geschäftsmodell, das per Definition zirkulär ist. Trotzdem können und wollen wir uns weiter verbessern und haben das Thema Nachhaltigkeit strategisch fest im Unternehmen verankert.

Bereits 2021 haben wir uns bei der Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie an allgemein anerkannten Standards orientiert. Zusätzlich zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex haben wir dabei die Standards der Global Reporting Initiative und weitere internationale Rahmenwerke wie den EU Green Deal, die damit verbundene aktuelle und kommende Regulierung und die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDGs) mit einbezogen. Bei der Aktualisierung bzw. erneuten Durchführung unserer Wesentlichkeitsanalyse 2024/2025 (s. Kriterium 2) folgten wir dem European Sustainability Reporting Standard (ESRS) der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Die Nachhaltigkeitsstrategie ist Teil der Unternehmensstrategie der bardusch-Gruppe. Ihre Grundlage sind fünf aus unserer Wesentlichkeitsanalyse (s. Kriterium 2) abgeleitete Handlungsfelder:

1. Unternehmensführung
2. Umwelt, Energie und Logistik
3. Lieferkette und Textilkreisläufe
4. Mitarbeiter
5. Kunden und gesellschaftliche Verantwortung

Um unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten zielgerichtet zu steuern, haben wir Leitsätze (s. u.), Ziele (s. Kriterium 3) und Indikatoren (s. Kriterium 7) für diese fünf Handlungsfelder formuliert.

Die Leitsätze orientieren sich an den Werten unseres Unternehmens und sind wegweisend für die zukünftige Entwicklung in den fünf Handlungsfeldern. Die Ziele geben an, was wir in

Zukunft erreichen möchten. Durch die Indikatoren können wir nachvollziehen, ob wir auf dem richtigen Weg sind.

Die Leitsätze der bardusch-Nachhaltigkeitsstrategie:

1. Unternehmensführung:
Wir tragen Verantwortung für die Zukunft. Deshalb ist nachhaltige Unternehmensführung ein wesentlicher Antrieb für unser Handeln. Die Grundlagen hierfür sind unser wirtschaftlicher Erfolg und unsere Innovationskraft.

2. Umwelt, Energie und Logistik:
Wir schonen die natürlichen Ressourcen und senken kontinuierlich unsere Emissionen durch effiziente Prozesse entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

3. Lieferkette und Textilkreisläufe:
Wir treiben nachhaltiges Handeln durch wirksame Innovationsprozesse und durch die konsequente Förderung einer Kreislaufwirtschaft voran.

4. Mitarbeiter:
Wir setzen uns für unsere Mitarbeiter ein, indem wir sie qualifizieren, weiterbilden, fair behandeln und ihre Gesundheit schützen**.**

5. Kunden und gesellschaftliche Verantwortung:
Die Geschäftstätigkeit von bardusch wirkt weit über unser Unternehmen hinaus. Daher übernehmen wir Verantwortung für unser Geschäft, unsere Kunden und die Gesellschaft.

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 Textildienstleister denken wir per Definition in Kreisläufen: Wir beschaffen Textilien nach anerkannten Standards. Diese Textilien liefern wir sauber und gepflegt an unsere Kunden, die diese dann in ihrer täglichen Arbeit tragen und / oder nutzen. Eine lange Trage- und Gebrauchsdauer erreichen wir durch einen integrierten Reparaturprozess, durch ein spezifisch auf Langlebigkeit entwickeltes und ausgelegtes Design der Textilien sowie durch gewebeschonende Waschverfahren (reduce). Scheidet ein Träger aus dem System aus, können bestehende, noch einsetzbare Textilien an andere Träger weitergegeben werden (reuse) und / oder am Lebensende – sofern technisch möglich – in den Ressourcenkreislauf zurückgeführt werden (recycle). Auf diese Weise reduzieren wir im Vergleich zur dezentralen Wäsche und Pflege auf der Wirkungsseite (inside-out) negative Einflüsse auf

unsere Umwelt, die z. B. durch die Nutzung von Ressourcen wie Wasser, Chemikalien und Kraftstoffen entstehen. Das unterstützen wir zusätzlich, indem wir unsere Umweltleistungen immer weiter verbessern.

	Nachhaltigere Rohstoffe Geringe Umweltbelastung, gute Arbeitsbedingungen
	Zertifizierte Lieferkette Soziale und ökologische Standards von den Rohstoffen bis zum Produkt
	Effiziente Logistik Moderne Flotte und Standorte nah am Kunden
	Ressourceneffiziente Wasch- und Trocknungsverfahren Optimiert und umweltfreundlich
	Lange Nutzungsdauer durch hohe Qualität, Reparaturen und Gebrauchtwarenlager
	Mehrweg statt Einweg von Stoffhusse und Handtuchrolle bis zum Reinraumanzug
	Umweltbewusste Entsorgung Recycling, Energiegewinnung
	Verbesserung des Textilrecyclings Geschlossene Ressourcenkreisläufe

Auch im sozialen Bereich haben wir zahlreiche positive Auswirkungen. So bieten wir aufgrund unserer Rolle als systemrelevantes Unternehmen stabile Arbeitsplätze, die wir auch in der Corona-Pandemie halten konnten. Darüber hinaus sind wir wesentlicher Bestandteil eines funktionierenden Gesundheitssystems, da wir unter anderem Krankenhäuser und Pflegeheime zu unseren Kunden zählen. Unsere wesentlichen

Nachhaltigkeitsthemen beeinflussen uns jedoch auch von außen (outside-in): In der Beschaffung, bspw. von Textilien oder neuen Maschinen für den Wäschereibetrieb, merken wir die angespannte Situation in den globalen Lieferketten. Auch die Energiepreise sind ein Thema für uns, da für den Wäschereibetrieb ein hohes Volumen an Gas und Strom notwendig ist. Eine weitere Herausforderung für bardusch ist der Fachkräftemangel, der uns heute schon beeinflusst und mit dessen Verschärfung durch den demografischen Wandel in den kommenden Jahren zu rechnen ist.

Um detailliert zu ermitteln, welche Aspekte der Nachhaltigkeit für uns wesentlich sind und in welchen Bereichen wir die größte Wirkung für eine nachhaltige Entwicklung erzielen können, haben wir 2024/25 unsere Wesentlichkeitsanalyse nach ESRS aktualisiert. Eine Basis für mögliche wesentliche Themen neben den vom ESRS vorgegebenen Themen war unsere Wesentlichkeitsanalyse aus 2024 sowie Nachhaltigkeitsstandards der Global Reporting Initiative (GRI), des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK), des Sustainability Accounting Standards Boards (SASB) und der Branche. Für die Wesentlichkeitsanalyse führten wir zunächst eine Lückenanalyse und Bestandsaufnahme für unsere wesentlichen Themen durch, analysierten dann unsere Wertschöpfungskette und erstellten auf Basis der o. g. Standards und aus den Ergebnissen der letzten Wesentlichkeitsanalysen eine Longlist mit möglichen wesentlichen Themen. Anschließend folgte ein ausführliches Mapping und eine umfassende Bewertung von Wirkungen, Chancen und Risiken mit verschiedenen Experten für die Geschäftstätigkeit von bardusch selbst und für unsere Lieferkette. Die interne Sicht von bardusch wurde dann durch eine Stakeholderbefragung mit der externen Sicht abgeglichen (s. Kriterium 9).
Das Ergebnis sind 21 wesentliche Themen, die wir – wie in den Vorjahren auch – den fünf Handlungsfeldern unserer Nachhaltigkeitsstrategie zugeordnet haben:

1. Unternehmensführung	**Doppelte Wesentlichkeit**
IT-Sicherheit und Datenschutz	Stark wesentlich
Anpassung an den Klimawandel	Stark wesentlich
Unternehmenskultur	Wesentlich
Integre Unternehmensführung und Compliance	Wesentlich

2. Umwelt, Energie und Logistik	**Doppelte Wesentlichkeit**
Klimaschutz und Energie	Stark wesentlich
Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	Stark wesentlich
Umweltverschmutzung	Stark wesentlich
Wasserressourcen	Wesentlich

3. Lieferkette und Textilkreisläufe	Doppelte Wesentlichkeit
Klimaschutz und Energie in der Lieferkette	Stark wesentlich
Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft in der Lieferkette	Stark wesentlich
Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	Stark wesentlich
Umweltschutz in der Lieferkette	Stark wesentlich
Anpassung an den Klimawandel in der Lieferkette	Wesentlich
Integre Unternehmensführung und Compliance in der Lieferkette	Wesentlich

4. Mitarbeiter	Doppelte Wesentlichkeit
Arbeitsbedingungen	Stark wesentlich
Schulungen und Kompetenzentwicklung	Wesentlich
Gesundheitsschutz und Sicherheit	Wesentlich
Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion	Wesentlich

5. Kunden und gesellschaftliche Verantwortung	Doppelte Wesentlichkeit
Produktsicherheit und Qualität der Dienstleistung	Stark wesentlich
Informationsaustausch mit Kunden	Wesentlich
Politisches und gesellschaftliches Engagement	Wesentlich

Die Auswirkungen unserer Tätigkeit auf die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte in den fünf Handlungsfeldern beschreiben wir, ebenso wie die Risiken und Chancen, die sich aus dem Umgang mit den Nachhaltigkeitsaspekten für bardusch ergeben, jeweils in den Kriterien 12, 14, 16 und 20. Dort erläutern wir auch die entsprechenden Folgen für das Nachhaltigkeitsmanagement.

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.

Die im Folgenden dargestellten Ziele sind Teil unserer Nachhaltigkeitsstrategie (s. Kriterium 1). Sie sind inhaltlich an unseren fünf Handlungsfeldern (s. Kriterium 2) ausgerichtet. Die Priorisierung der Ziele wird aus der Priorisierung der Themen im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse in Verbindung mit den technischen und organisatorischen

Voraussetzungen der umsetzenden organisatorischen Einheiten abgeleitet. Eine Aktualisierung der Strategie auf Basis der neu durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse ist für Mitte 2025 geplant. Die hier vermerkten Ziele decken demnach noch die wesentlichen Themen der vorherigen Wesentlichkeitsanalyse ab (s. DNK-Erklärung 2023).

Handlungsfeld: Unternehmensführung
Strategische Ziele
• Digitale Prozesse über die Gruppe standardisieren und zusammenführen, vereinfachen und automatisieren; Digitalisierung weiter vorantreiben • Durch Innovationen wirtschaftliche Leistung sicherstellen und Nachhaltigkeitskriterien erfüllen • Neue Anreize für nachhaltiges Handeln schaffen und in den Zielvereinbarungen verankern • Netzwerk-, Infrastruktur- und Datenschutz kontinuierlich verbessern und erweitern • Alle gesetzlichen und behördlichen Auflagen, auch im Bereich Nachhaltigkeit, einhalten und auf neue Regulierungen vorbereiten • Klima- und Ressourcenrisiken identifizieren, steuern und durch Maßnahmen negative Auswirkungen abmildern sowie Chancen ergreifen • Weiterhin fairer Partner für unsere Kunden, Lieferanten und andere Stakeholder sein
Operative Ziele
• Mindestens ein Nachhaltigkeitsziel in den persönlichen Zielsetzungen • Mindestens ein Nachhaltigkeitsprojekt pro Jahr (CapEx oder OpEx) • Alle Investitionsanträge quantitativ oder qualitativ auf Nachhaltigkeitskriterien / -beitrag prüfen • Weiterhin regelmäßige IT-Sicherheitstests, -scans und Trainings durchführen, auswerten und Maßnahmen ableiten • Ab 2025 absolvieren 100 % der relevanten Mitarbeiter einmal jährlich eine Compliance-Schulung • Risikoanalyse Klima und Ressourcen durchführen bis 2025
Handlungsfeld: Umwelt, Energie und Logistik
Strategische Ziele
• Energieeinsätze senken (Betrieb und Logistik) • CO_2-Emissionen reduzieren / kompensieren (Betrieb und Logistik) • Wasserverbrauch senken • Einsatz von nachhaltigen Verpackungsmaterialien steigern • Ressourceneffizienz (Chemikalien, RHB) unserer Dienstleistungen steigern • Abfall vermeiden, wiederverwenden oder recyceln • Anteil erneuerbarer Energien steigern • Grenzwerte für umweltbelastende Stoffe weiterhin einhalten • Flächenverbrauch nicht weiter steigern, Biodiversität fördern
Operative Ziele
• -20 % eingekaufte Energie (Strom, Gas, Wärme) bis 2030 (vgl. 2019) • Dekarbonisierungsstrategie Gruppe entwickeln bis 2025 • -15 % Diesel pro kg und pro 100 km bis 2027 (vgl. 2022) • 35 % der Flotte sind Responsible Vehicles (Elektro, Wasserstoff, hybrid) bis 2030

- -25 % Wasser bis 2030 an Standorten mit Wasserstress (vgl. 2019)
- -50 % Kunststoffverpackungen bis 2035 (vgl. 2022)
- Erhöhung des Anteils zirkulärer Verpackungsmaterialien
- Grenzwerte für umweltbelastende Stoffe weiterhin einhalten
- Anteil Strom aus erneuerbaren Quellen auf 100 % steigern bis 2026

Handlungsfeld: Lieferkette und Textilkreislauf

Strategische Ziele

- Nachhaltiges und innovatives Produktsortiment kontinuierlich weiterentwickeln
- Lebensdauer und Haltbarkeit unserer Produkte weiterhin optimieren und Textilkreisläufe schließen
- Soziale und ökologische Kriterien im Einkauf integrieren und Lieferanten bei der Einhaltung der bardusch-Nachhaltigkeitskriterien unterstützen
- Anerkannte Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette anwenden

Operative Ziele

- 30 % der neuen Artikel pro Jahr haben einen Nachhaltigkeitsbezug
- 30 % Berufskleidung wiedereinsetzen bis 2030
- Anteil hochwertig recycelter Textilien erhöhen
- Anteil an nichttextilen Produkten mit ökologischen oder sozialverträglichen Materialien erhöhen
- 100 % der Textillieferanten haben bis 2026 den Supplier Code of Conduct unterzeichnet
- 50 % bis 2025, 90 % bis 2030 der A- und B-Textillieferanten haben einen Nachweis zu sozialen und ökologischen Aspekten

Handlungsfeld: Mitarbeiter

Strategische Ziele

- Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterzufriedenheit steigern
- Mitarbeiterfluktuation durch Selbstkündigungen weiter reduzieren
- Wissenserhalt und -aufbau sowie lebenslanges Lernen fördern
- Arbeitssicherheit und Mitarbeitergesundheit weiter steigern
- Arbeitsplätze in allen Funktionsbereichen mitarbeiterfreundlich gestalten (Ergonomie, psychische Belastung)
- Alle Beschäftigten gleichwertig behandeln und Geschlechtergerechtigkeit in Führungspositionen fördern

Operative Ziele

- Bis 2025 einheitliche Mitarbeiterumfrage in allen Ländern durchführen
- Karriereberatungsgespräch und Begleitung von 100 % unserer Azubis / Dualen Studenten zum Übergang in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis bei bardusch
- Qualifikationsmatrix an allen Standorten für alle Produktionsmitarbeiter bis 2025 einführen und jährlich aktualisieren
- Regelmäßige Belastung für alle Arbeitsplätze analysieren und Verbesserungsmaßnahmen ableiten
- Regelmäßige Schulungen zum Thema Antidiskriminierung und Chancengleichheit durchführen

Handlungsfeld: Kunden und gesellschaftliche Verantwortung

Strategische Ziele

- Gemeinsam mit unseren Kunden Nachhaltigkeit vorantreiben

• Kundenzufriedenheit und Kundenbindung durch intensive Kundenbeziehung kontinuierlich steigern • Gesellschaftliches Engagement strategisch weiterentwickeln • Gesundheit und Sicherheit bei unseren Kunden fördern • Bardusch-Wertbeitrag kommunizieren • Mitarbeiter einbinden und zum Thema Nachhaltigkeit bei bardusch informieren
Operative Ziele
• Zwischen 2022 und 2025 gruppenweit mindestens 10 neue Nachhaltigkeitsprojekte mit Kunden durchführen • Ab 2025 gruppenweit einheitliche Kundenumfrage (wichtigste Fragen) alle zwei Jahre an allen Standorten durchführen • Bis 2025 Spenden- und Sponsoringstrategie entwickeln • Weiterhin ordnungsgemäßen Zustand aller ausgelieferten PSA-Kleidung zu 100 % sicherstellen • Jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht (DNK-Erklärung) veröffentlichen • Bis 2024 externe Marketingstrategie zum Thema Nachhaltigkeit entwickeln

Ob wir unsere Ziele erfüllen, überprüfen wir über unser internes Managementsystem anhand festgelegter Indikatoren und Kennzahlen (s. auch Kriterium 7). Die Kontrolle der Zielerreichung erfolgt je nach Thema durch die Bereichsleitungen der Fachbereiche, durch die Managementbeauftragten oder durch die Geschäftsleitungen der Länder. Für das gesamte Unternehmen erfolgt eine Kontrolle durch die Gruppengeschäftsführung im Rahmen der Managementbewertung sowie im jährlichen Zyklus der Datenerhebung für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Die in den zertifizierten Managementsystemen festgehaltenen Ziele werden darüber hinaus regelmäßig in internen und externen Audits hinsichtlich Status und Angemessenheit überprüft.

Beitrag zu den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen

Mit den aus der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleiteten Maßnahmen leistet bardusch einen Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDGs). Diese sollen weltweit der Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer sowie ökologischer Ebene dienen.

SDGs	Wesentliche Themen und strategische Ziele
	• **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz:** Arbeitssicherheit und Mitarbeitergesundheit weiter steigern • **Innovative, moderne und ergonomische Arbeitsplätze:** Arbeitsplätze in allen Funktionsbereichen mitarbeiterfreundlich gestalten (Ergonomie, psychische Belastung) • **Kundengesundheit und -sicherheit:** Gesundheit und Sicherheit bei unseren Kunden fördern

4 HOCHWERTIGE BILDUNG	• **Aus- und Weiterbildung & Wissenstransfer und -entwicklung:** Wissenserhalt und -aufbau sowie lebenslanges Lernen fördern
5 GESCHLECHTER-GLEICHHEIT 10 WENIGER UNGLEICHHEITEN	• **Chancengleichheit und Anti-Diskriminierung:** Alle Beschäftigten gleichwertig behandeln und Geschlechter -gerechtigkeit in Führungspositionen fördern
6 SAUBERES WASSER UND SANITÄR-EINRICHTUNGEN	• **Effiziente Wassernutzung:** Wasserverbrauch senken • **Verantwort licher Umgang mit Chemikalien, Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen und Abfall: Grenzwerte für** umweltbelastende Stoffe einhalten
7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE	• **Erneuerbare Energien:** Anteil erneuerbarer Energien steigern
8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTS-WACHSTUM	• **Risikomanagement Klima und Ressourcen:** Klima- und Ressourcenrisiken identifizieren, steuern und durch Maßnahmen negative Auswirkungen abmildern sowie Chancen ergreifen • **Faire Geschäftspraktiken:** Weiterhin fairer Partner für unsere Kunden, Lieferanten und andere Stakeholder sein • **Arbeitgeber attraktivität und Mitarbeiter zufriedenheit:** Arbeitgeber attraktivität und Mitarbeiter zufriedenheit steigern • **Kundenbeziehung und -bindung:** Kundenzufriedenheit durch intensive Kundenbeziehung und Kundenbindung kontinuierlich steigern • **Regionaler ökonomischer Beitrag:** Bardusch-Wertbeitrag kommunizieren • **Vorbildliches Führungsverhalten:** Neue Anreize für nachhaltiges Handeln schaffen und in den Zielvereinbarungen verankern
9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR	• **Wirtschaftliche Leistung und Wettbewerbsfähigkeit:** Durch Innovationen wirtschaftliche Leistung sicherstellen und Nachhaltigkeitskriterien erfüllen • **Digitalisierung:** Digitale Prozesse über die Gruppe standardisieren und zusammenführen, vereinfachen und automatisieren; Digitalisierung weiter vorantreiben • **IT-Sicherheit und Datenschutz:** Netzwerk-, Infrastruktur-

	und Datenschutz kontinuierlich verbessern und erweitern • **Schließen der Textilkreisläufe:** Nachhaltiges und innovatives Produktsortiment kontinuierlich weiterentwickeln
	• **Schließen der Textilkreisläufe:** Lebensdauer und Haltbarkeit unserer Produkte weiterhin optimieren und Textilkreisläufe schließen • **Nachhaltige Beschaffung:** Soziale und ökologische Kriterien im Einkauf integrieren und Lieferanten bei der Einhaltung der bardusch-Nachhaltigkeitskriterien unterstützen • **Soziale und ökologische Standards in der Lieferkette:** Anerkannte Nachhaltigkeitsstandards in der Lieferkette anwenden • **Verpackungen:** Einsatz von nachhaltigen Verpackungsmaterialien steigern • **Verantwort licher Umgang mit Chemikalien, Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen und Abfall:** Ressourceneffizienz (Chemikalien, RHB) unserer Dienstleistungen steigern; Abfall vermeiden, wiederverwenden oder recyceln
	• **Energie effizienz und Klimaschutz in den Betrieben, in der Logistik und im Fuhrpark:** Energieeinsätze senken; CO_2 reduzieren und kompensieren
	• **Flächenverbrauch und Biodiversität:** Flächenverbrauch nicht weiter steigern, Biodiversität fördern
	• **Compliance:** Alle gesetzlichen und behördlichen Auflagen, auch im Bereich Nachhaltigkeit, einhalten und auf neue Regulierungen vorbereiten
	• **Förderung von Nachhaltigkeit mit den Kunden:** Gemeinsam mit unseren Kunden Nachhaltigkeit vorantreiben • **Gesellschaftliches Engagement:** Gesellschaftliches Engagement strategisch weiterentwickeln

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.

Durch die Versorgung und Aufbereitung von Berufs- und Schutzkleidung und Wäsche bietet bardusch Wirtschaftsunternehmen, Gewerbetreibenden, Kliniken, Heimen, Laboren, Gastronomie und Hotellerie Vollservice im Textil-Management an. Innerhalb und außerhalb dieses Kerngeschäfts haben wir Auswirkungen auf mehrere Nachhaltigkeitsaspekte. Wo möglich und sinnvoll, beziehen wir diese in unser Nachhaltigkeitsmanagement mit ein.

Beschaffung / Einkauf

Textilien haben den größten Anteil an den von uns beschafften Gütern. Aufgrund unserer lokalen Schwerpunkte und unseres langfristig ausgerichteten Geschäftsmodells (Konsistenz in der Kollektionsbereitstellung) arbeiten wir in der Regel langfristig und partnerschaftlich mit unseren Lieferanten zusammen und beschaffen wo möglich regional oder aus Europa. 2024 wurde bardusch europaweit mit über 2.000 Tonnen Textilien von ca. 240 Textillieferanten beliefert. 92 % des Volumens entfällt dabei auf unsere Hauptländer Deutschland, Schweiz und Frankreich. Von unseren A-Lieferanten, über die wir 80 % unseres Gesamtvolumens an Textilien abwickeln, konnten 2024 bereits 78 % eine Zertifizierung oder ein Audit zu sozialen oder ökologischen Aspekten vorweisen, bei unseren A- und B-Lieferanten waren es insgesamt 53 %. Diesen Anteil wollen wir über alle unsere Standorte bis 2030 auf 90 % steigern. Um dieses ambitionierte Ziel zu erreichen, arbeiten wir eng mit unseren Lieferanten zusammen.

Um unsere Lieferketten nachhaltiger gestalten zu können, steuern wir das Supply Chain Management im Bereich Textil seit einigen Jahren zunehmend mit gruppenweit einheitlichen Prozessen und Vorgaben. Dazu gehören eine einheitliche ABC-Klassifizierung der Lieferanten, die zentrale Steuerung der Gruppenlieferanten und ein einheitlicher Supplier Code of Conduct, der Ende 2024 in überarbeiteter Fassung in der Gruppe eingeführt wurde und nun in allen Ländern ausgerollt wird. Im Berichtsjahr hatten 94 % unserer Textillieferanten unseren Supplier Code of Conduct unterzeichnet, bereits 56 % davon den neuen Supplier Code of Conduct . Bis Ende 2025 sollen gruppenweit 80 % unserer Textillieferanten unseren neuen Supplier Code of Conduct unterzeichnet haben. Bei allen neu gelisteten Lieferanten ist der Supplier Code of Conduct Bestandteil der Lieferantenselbstauskunft. Da wir mit unseren Lieferanten langfristig zusammenarbeiten, kamen 2024 keine neuen Textillieferanten hinzu.

Beim Einkauf neuer Textilien und Verpackungen bemüht sich bardusch zudem um den Einkauf von Kollektionen und Materialien, die ökologische oder soziale Standards erfüllen. Seit 2023 sollen dabei, wenn immer möglich, nachhaltige Gewebe wie z. B. Fairtrade-Baumwolle, Cotton Made in Africa, BSCI oder recyceltes Polyester zum Einsatz kommen. Auch die Herstellung der Produkte soll so oft wie möglich zertifiziert sein, bspw. durch

Labels wie Grüner Knopf oder Fair Wear. Mind. 30 % der neu gelisteten Artikel pro Jahr sollen so einen Nachhaltigkeitsbezug aufweisen. Mit 66 % der Artikel konnten wir dieses Ziel im Jahr 2024 erreichen. Neben dem textilen Einkauf ist auch die Beschaffung von Betriebsmitteln ein wichtiger, wenn auch wesentlich kleinerer Bestandteil unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette. Die größten Posten bilden dabei die Beschaffung von Waschchemikalien und Verpackungsmaterial. Neben dem gruppenweit gültigen Supplier Code of Conduct arbeiten wir hier daran, für geringere negative Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft Nachhaltigkeitskriterien auch für den nicht-textilen Einkauf festzulegen und verfolgen damit ebenfalls ein Ziel unserer Nachhaltigkeitsstrategie (s. auch Kriterium 3).

Wäscherei-Dienstleistung

Wie bereits in Kriterium 2 beschrieben, liefern wir saubere und gepflegte Textilien zu unseren Kunden, die diese dann in ihrer täglichen Arbeit tragen und / oder nutzen. Die getragene Kleidung oder benutzte Wäsche holen wir mit unserer eigenen LKW-Flotte ab und bringen sie in unsere Wäschereien. Dort waschen und pflegen wir die Textilien hygienisch, umweltschonend und fachgerecht. Da wir unsere Dienstleistungen ausschließlich in der Europäischen Union und der Schweiz erbringen, ergeben sich für unsere Mitarbeiter durch die strenge Regulierung keine erheblichen sozialen Risiken während ihrer Geschäftstätigkeit. In der Wäscherei und Aufbereitung unserer Textilien achten wir auf hohe Umweltstandards und verbessern unsere Umweltleistung kontinuierlich (s. auch Kriterium 11).

Beim Waschen der Textilien verbrauchen wir Wasser, Energie und Chemikalien (Waschmittel, Salz etc.). Auch hier möchten wir den Einsatz der Chemikalien optimieren, beispielsweise indem wir in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess mit unseren Waschmittellieferanten zusammenarbeiten (s. Kriterium 12). Ein gewisser Verbrauch an Chemikalien lässt sich aufgrund der hygienischen und prozessbedingten Anforderungen zwar nicht vermeiden, ist aber durch computergestützte und optimierte Steuerungssysteme wesentlich niedriger als bei einer Haushaltswaschmaschine.

Logistik und Transport

Die regionale Präsenz des Unternehmens mit seinen Gesellschaften in sieben europäischen Ländern gewährleistet Nähe zum Kunden und bestmöglichen, individuellen Service. Der Transport unserer Textilien zum und vom Kunden erfolgt nahezu vollständig durch unsere eigene Flotte, die wir regelmäßig auf ihre Umweltverträglichkeit und Ökoeffizienz prüfen. Bis 2026 möchten wir den Dieselverbrauch unserer Flotte um 15 % senken. Das möchten wir beispielsweise durch eine IT-gestützte Tourenoptimierung, Fahrertrainings und neueste Motorentechnologie erreichen (s. auch Kriterium 12). Eine weitere Reduktion möchten wir unter anderem dadurch erreichen, dass wir bis 2030 unsere Flotte auf 35 % alternative Antriebe umstellen wollen. Trotz einer Korrektur dieses Ziels nach unten im Jahr 2024 sehen wir ein gewisses Risiko, das Ziel zu verfehlen, da die angebotenen und auf dem Markt verfügbaren LKWs mit alternativen Antrieben (Strom, Gas, Wasserstoff) heute weder in Reichweite noch in Wirtschaftlichkeit unseren logistischen Anforderungen entsprechen und sich auch nicht in dem Maße entwickeln, wie wir das bei der Festlegung des Ziels prognostiziert hatten. Die Textilien werden – wo es die hygienischen Standards erlauben – in Rollcontainern, Kunststoffkisten, Hussen oder Sammelsäcken ausgeliefert und zu bardusch zurückgebracht. Wo es sich vermeiden lässt, verzichtet bardusch bereits

weitestgehend auf Einwegverpackungen beziehungsweise möchte auch in Zukunft bevorzugt mit Mehrwegsystemen arbeiten und die Nutzung von Einwegverpackungen weiter reduzieren. Ein gewisser Verbrauch an Verpackungsmaterial ist notwendig, um hygienische und prozessbedingte Anforderungen zu erfüllen. Um die Menge an Einweg-Verpackungsmaterial weiter zu reduzieren, arbeiten wir gezielt mit unseren Kunden zusammen und analysieren, wo im Prozess bspw. Schutzfolien eingespart werden können.

Abfallverwertung

Bardusch ist bemüht, Textilien so lange wie möglich im Kreislauf zu halten. Dazu gehört auch, dass wir zurückgegebene Ware überprüfen und wenn möglich erneut einsetzen. Allein im Berichtsjahr 2024 konnten über 331.000 Teile der Berufskleidung in den Kreislauf zurückkehren. So konnten wir den Anteil der wiedereingesetzten Berufskleidung an der gesamten im Berichtsjahr neu oder erneut eingesetzten Berufskleidung auf über 21 % steigern[1]. Diesen Wert möchten wir bis 2030 weiter erhöhen auf 30 %. Nur Textilien, die nicht mehr in den Kreislauf zurückgeführt werden können, geben wir an lokale Abfallunternehmen weiter, die diese einem fachgerechten Recycling oder einer thermischen Verwertung mit Energierückgewinnung zuführen. Neben den Textilien kümmern wir uns auch um die Verwertung unserer übrigen Abfälle. Durch das Waschen bleiben Sonderabfälle wie Schlämme oder Chemikalienreste zurück. Diese und unsere Verpackungsabfälle, unseren Restabfall sowie eventuell anfallende weitere Abfallfraktionen geben wir an qualifizierte Entsorger weiter, um die Risiken für die Umwelt zu minimieren (s. auch Leistungsindikator GRI SRS-306-3). In den nächsten Jahren möchten wir den Anteil der getrennt gesammelten und einem fachgerechten Recycling zugeführten Abfälle weiter steigern, indem wir unser Abfallmanagement weiter verbessern, die Erfassung der Verwertung schärfen und die Abfalldienstleister nach Nachhaltigkeitskriterien auswählen. Zum anderen werden wir gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern daran arbeiten, bessere Recyclingverfahren für Textilien zu entwickeln und so das hochwertige Textilrecycling und die Rückführung unserer Materialien in den Kreislauf zu verbessern. Hierzu tauschen wir uns auch in Branchenverbänden aus.

---

[1] nur DE, CH, FR, PL

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Alle Geschäftsprozesse, die zu einem nachhaltigeren Wirtschaften beitragen, werden von der bardusch-Geschäftsführung auf Gruppenebene verantwortet und überprüft. Die Geschäftsführung wird dabei unterstützt durch die Gruppenfunktion Nachhaltigkeit, die alle Schritte von der Strategieentwicklung über die Datenerhebung und -auswertung bis zur Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen sowie die Berichterstattung zum Thema Nachhaltigkeit vorbereitet, koordiniert und steuert. Die operative Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele und die Erhebung der jeweiligen Steuerungsindikatoren wird von den Geschäftsleitungen in den einzelnen Ländern verantwortet und operativ umgesetzt. Die Nachhaltigkeitsziele sind seit 2023 auch Teil des jährlichen Finanzplanungs- und -steuerungsprozesses.

6. Regeln und Prozesse

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

In unserer Nachhaltigkeitsstrategie sind für jedes Handlungsfeld Ziele definiert und Indikatoren, mit denen wir unsere Zielerreichung messen. Dabei greifen wir auf bestehende Prozesse zurück und nutzen wo möglich Indikatoren, die wir bereits im Rahmen unserer zertifizierten Managementsysteme (z. B. Qualitätsmanagement, Umweltmanagement, Energiemanagement) oder für die Unternehmenssteuerung erheben (s. auch Kriterium 7). Unsere Managementsysteme umfassen neben der Geschäftsordnung für die funktional verantwortlichen Geschäftsführer auch Genehmigungs-Matrizen, Freigabe-Workflows und die Verantwortlichkeiten für Qualität, Umwelt, Hygiene sowie Compliance. Im Berichtsjahr hatten 92 % unserer Standorte eine Zertifizierung nach ISO 9001 (Qualitätsmanagement), 72 % unserer Standorte eine Zertifizierung nach ISO 14001 (Umweltmanagement) und 44 % unserer Standorte eine Zertifizierung nach ISO 50001 (Energiemanagement) und 47 % eine Zertifizierung nach ISO 45001 (Arbeitsschutzmanagement). Darüber hinaus haben unsere Wäschereistandorte segmentabhängig verschiedene Hygienemanagement-Zertifizierungen nach EN 14065, RAL-GZ 992, RABC oder FSSC 22000.

Durch diesen Aufbau auf bestehende Strukturen können wir sicherstellen, dass unsere Nachhaltigkeitsdaten zuverlässig, konsistent und mit denen aus vorigen Jahren vergleichbar sind, und dass sie im Rahmen der etablierten Berichts- und Steuerungswege ins

Unternehmen getragen werden. Schlüsselindikatoren zu unseren Ressourcenverbräuchen (z. B. Wasser, Gas, Strom, Diesel) erheben wir beispielsweise monatlich im Rahmen eines gruppenweiten Kennzahlenreportings und steuern so neben der wirtschaftlichen Performance auch die Umsetzung von Reduktionszielen im Umweltbereich. Seit 2022 sind Kernziele unserer Nachhaltigkeitsstrategie außerdem Teil unserer strategischen und operativen Jahresplanung für jedes Land. Damit ist die Nachhaltigkeitsstrategie auch prozessual eng mit den finanziellen und strategischen Prozessen im Unternehmen verwoben.

Um die Nachhaltigkeitsstrategie in allen Unternehmensbereichen zu verankern, ist es jedoch auch wichtig, sämtliche Mitarbeiter zu integrieren und an den Prozessen zu beteiligen. Deshalb führt unser Code of Conduct Nachhaltigkeit als Grundlage unserer Arbeit und als Grundsatz unserer Entscheidungen auf (s. auch Leistungsindikator GRI-SRS 102-16). Durch gezielte Kommunikationsmaßnahmen, Vorträge, Workshops, Aktionen und Umfragen halten wir das Thema zusätzlich in den Köpfen präsent.

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.

In unserer Nachhaltigkeitsstrategie sind für jedes Handlungsfeld Indikatoren definiert, mit denen wir unsere Zielerreichung messen. Dabei greifen wir auf bestehende Prozesse zurück und nutzen wo möglich Indikatoren, die wir bereits für die Unternehmenssteuerung oder im Rahmen unserer zertifizierten Managementsysteme (s. auch Kriterium 6) erheben. So können wir sicherstellen, dass die Daten zuverlässig, konsistent und mit denen aus vorigen Jahren vergleichbar sind. Zudem orientieren wir uns an internationalen Leitlinien der Nachhaltigkeitsberichterstattung und an standardisierten Kennzahlensystemen (Deutscher Nachhaltigkeitskodex, Global Reporting Initiative, European Sustainability Reporting Standard).

Im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements haben wir u. a. folgende Indikatoren zur Kontrolle und Steuerung unserer Nachhaltigkeitsperformance definiert. Eine Aktualisierung der Strategie nach ESRS und damit auch der Indikatoren ist auf Basis der neu durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse (s. Kriterium 2) für Mitte 2025 geplant. Die hier vermerkten Indikatoren beziehen sich auf die in Kriterium 3 beschriebenen Ziele.

Indikatoren
Handlungsfeld Unternehmensführung
• Ergebnisse der Nachhaltigkeitsprüfungen von Investitionsanträgen (quantitativ oder qualitativ) • Anteil der Mitarbeiter, die im Berichtsjahr ein Training zum Thema IT-Sicherheit und Datenschutz durchlaufen haben • Anteil der Mitarbeiter mit Compliance-Schulung in relevanten Funktionen • Anteil der Mitarbeiter, die zum Code of Conduct geschult sind
Handlungsfeld: Umwelt, Energie und Logistik
• Energienutzung Strom, Gas, Wärme • THG-Emissionen • Dieselverbrauch in l pro kg gewaschene Wäsche / pro 100 km • Anteil Fahrzeuge mit alternativen Antrieben • Wasserverbrauch in m^3, insbesondere an Standorten mit Wasserstress • Eingekaufte Kunststoffverpackungen • Eingekaufte Chemikalien • Abfälle nach Art und Entsorgungsmethode • Anteil erneuerbare Energien gesamt (inkl. Logistik) • Abwassergrenzwerte • Maßnahmen zur Förderung von Biodiversität
Handlungsfeld: Lieferkette und Textilkreisläufe
• Anteil neuer Artikel mit Nachhaltigkeitsbezug • Anteil Teile mit Nachhaltigkeitsbezug im Sortiment • Anteil wiedereingesetzte Berufskleidung • Anteil hochwertig recycelter Textilien • Anteil der A- und B-Lieferanten, die den Supplier Code of Conduct unterzeichnet haben • Anteil der auf soziale oder ökologische Aspekte geprüften A- und B-Textillieferanten (z. B. durch Audits)
Handlungsfeld: Mitarbeiter
• Beteiligungsquote Mitarbeiterumfrage • Mitarbeiterfluktuation (Selbstkündigungen) • Anteil Standorte mit regelmäßig aktualisierter Qualifikationsmatrix • Durch schnitt liche Stunden zahl der Aus- und Weiter bil dun gen pro Jahr und Angestellten • Krankenquote • Meldepflichtige Arbeitsunfälle pro 1.000.000 Stunden • Anteil der Mitarbeiter mit Schulung zu Antidiskriminierung und Chancengleichheit
Handlungsfeld: Kunden und gesellschaftliche Verantwortung
• Anzahl und Art der Nachhaltigkeitsprojekte mit Kunden • Anteil der Standorte, an denen die Kundenumfrage durchgeführt wurde und Ergebnisse • Kunden- und Mitarbeiterkommunikation zum Thema Nachhaltigkeit

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 für bardusch wichtigsten Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen sind in folgenden Unternehmensrichtlinien verankert:

Unternehmenspolitik
Die Unternehmenspolitik beinhaltet Unternehmenszweck, Vision, Leitlinien, Integriertes Managementsystem sowie die nachfolgend aufgeführten Verhaltensgrundsätze in Kurzform. Die ursprüngliche Unternehmenspolitik, aber auch alle laufenden Ergänzungen oder Anpassungen werden an alle Mitarbeiter in der jeweiligen Landessprache kommuniziert. Die Unternehmenspolitik wird neuen Mitarbeitern dem Arbeitsvertrag beigelegt. Die Verantwortung für die Unternehmenspolitik liegt beim Compliance Officer der Gruppe, welcher als Teil der Geschäftsführung für die Unternehmensgruppe verantwortlich zeichnet.

Code of Conduct
Der 2024-25 überarbeitete Code of Conduct der bardusch-Gruppe ist ein Leitfaden, der die gemeinsamen Werte und Prinzipien des Unternehmens darstellt. Er betont die Bedeutung von Respekt, Integrität und Verantwortung im Arbeitsumfeld und gilt gruppenweit für alle Mitarbeiter, unabhängig von ihrer Position oder ihrem Standort. Er umfasst wichtige Grundsätze und Verhaltensrichtlinien zum Beispiel zur Einhaltung der Menschenrechte und von ethischen Standards in allen Geschäftsaktivitäten und Lieferketten. Auch die Bedeutung von Nachhaltigkeit in der Geschäftstätigkeit wird deutlich.

Supplier Code of Conduct
Im Supplier Code of Conduct (s. auch Kriterium 4) legen wir umfassende Nachhaltigkeitsstandards für unsere Lieferanten und somit einen erwarteten Standard für eine ethische Geschäftsbeziehung fest. Basis sind vor allem die Kernarbeitsnormen der International Labor Organisation (ILO). Wir erwarten von unseren Lieferanten unter anderem die Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen, ethisches Wirtschaften, das Verbot von Kinder- oder Zwangsarbeit, Diskriminierungsfreiheit, faire Entlohnung, zumutbare Arbeitszeiten, ein Recht auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, Arbeitsschutz, Umweltschutz und den Aufbau eines Risikomanagements. 2024 haben wir den Supplier Code of Conduct inhaltlich überarbeitet und an die Anforderungen unserer Kunden sowie des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes angepasst.

Alle drei Dokumente sind auf der bardusch-Webseite einsehbar.

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.

Die Ziele unserer Nachhaltigkeitsstrategie sind eng mit unserer Unternehmensstrategie verknüpft, da sie relevant für die positive Gesamtentwicklung des Unternehmens sind. Nachhaltigkeitsziele sind seit 2023 gruppenweit Teil der persönlichen Zielsetzungen in den ersten beiden Führungsebenen jedes Landes. Entsprechend haben die oberen Führungsebenen ab dem Jahr 2023 in jedem Betrachtungszeitraum mindestens ein Ziel zur Optimierung des nachhaltigen Wirtschaftens zu erfüllen. 2024 bezog sich dieses Ziel für die meisten Führungskräfte auf die Standardisierung und Optimierung von operativen Prozessen im Rahmen einer IT-Systemumstellung (wesentliches Thema: Digitalisierung, jedoch mit erheblichen Auswirkungen auf z. B. Ressourcennutzung). Je nach individueller Stellenbeschreibung können Ziele jedoch auch an konkrete Energie- oder Dieseleinsparungen oder an Mitarbeiterkennzahlen gekoppelt sein. Hierfür werden die Zielvereinbarungen für das kommende Jahr aus der strategischen und finanziellen Jahresplanung abgeleitet. Die einzelnen Maßnahmen werden dann spezifisch durch die jeweiligen Länder erarbeitet. Da der Grad der Zielerreichung auch an die variablen Vergütungsbestandteile gekoppelt ist, bietet die Umsetzung der ganzheitlichen Nachhaltigkeitsstrategie auch finanzielle Anreize. Die Nachhaltigkeitsziele werden dann von den Führungskräften in Teilziele heruntergebrochen und sind so als Zielvereinbarungen auch die Basis für jährliche Mitarbeitergespräche. Die Zielerreichung der Gruppengeschäftsführung beurteilt der Aufsichtsrat.

Zusätzlich zum hierarchisch definierten Führen mit Zielvereinbarungen verfügt bardusch in der Schweiz über ein Vorschlagswesen, das Ideen der Mitarbeitenden honoriert. Derzeit prüfen wir, wie ein solches System gruppenweit eingeführt werden kann. Das Vorschlagswesen kann und soll die Mitarbeitenden künftig noch stärker motivieren, Verbesserungen von Produkten und Prozessen im Sinne der Nachhaltigkeit und Kreislaufwirtschaft einzubringen.

Das Vergütungssystem der bardusch-Gruppe ist im Indikator GRI SRS-102-35 näher beschrieben.

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 Vergütung der Mitarbeiter unterscheidet sich zwischen den Angestellten und den gewerblichen Mitarbeitern. Die gewerblichen Mitarbeiter erhalten je nach Tarifbindung entweder den Tariflohn oder eine vergleichbare Entlohnung, mindestens aber den Mindestlohn. Überstunden und atypische Arbeitszeiten (z. B. am Wochenende) werden entsprechend des jeweils geltenden Tarifvertrags vergütet. Durch die Tariflöhne stellen wir unter anderem sicher, dass unsere Mitarbeiter bei gleicher Arbeit gleiche Löhne enthalten, unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder anderen Merkmalen.

Die Vergütung der angestellten Mitarbeiter variiert je nach Anstellung (nach Tarif oder außertariflich). Die Angestellten werden wie die gewerblichen Mitarbeiter entsprechend dem Tarifvertrag oder einem gleichwertigen Gehalt vergütet. Außertarifliche Mitarbeiter oder leitende Angestellte erhalten eine Fixkomponente und eine variable Komponente. Die variable Komponente ist abhängig von Umsatz, Ergebnis und / oder persönlichen Zielen und wird zu Beginn eines jeden Wirtschaftsjahres vereinbart.

Eine betriebliche Altersvorsorge steht den Mitarbeitern zur Auswahl.

Die Gruppengeschäftsführung erhält ebenfalls ein fixe und eine variable Vergütung, welche an die Zielerreichung von Umsatz und Ergebnis gekoppelt ist.

Der Aufsichtsrat erhält eine rein fixe Vergütung.

Die Verknüpfung der Vergütung mit Nachhaltigkeitszielen ist in Kriterium 8 beschrieben.

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.

Das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation zur durchschnittlichen Jahresgesamtvergütung aller Angestellten liegt über die gesamte Gruppe bei etwa 10:1.

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.

Bei der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie berücksichtigen wir auch die Interessen unserer wesentlichen Anspruchsgruppen. Bardusch ist mit seinen 32 Wäschereistandorten in sieben verschiedenen Ländern nah an seinen Kunden und regelmäßig mit ihnen im Austausch. Als Arbeitgeber personalintensiver Betriebe sind wir außerdem ein wichtiger Standortfaktor. An allen unseren Standorten sind wir darauf angewiesen, qualifizierte Mitarbeiter zu finden und die Ressourcen Wasser und Energie in ausreichender Menge und Qualität zu akzeptablen Preisen zu erhalten. Deshalb legt bardusch großen Wert auf gute kommunale und regionale Beziehungen und ein konstruktives Miteinander. Zielkonflikte mit öffentlichen oder privaten Interessen an den Standorten nimmt bardusch ernst und versucht, durch faires Handeln und transparente Prozesse in seinen Betrieben die Bedürfnisse und die Anforderungen der interessierten Parteien vor Ort offen zu diskutieren.

Wir stehen im regelmäßigen Austausch mit Gesellschaftern, Banken, Geschäftspartnern, Lieferanten, Kunden, Mitarbeitern und Kommunen sowie der Öffentlichkeit am jeweiligen Standort. Die bardusch-Geschäftsführung hat gemeinsam die für das Unternehmen relevanten Stakeholder identifiziert und gleichzeitig Verantwortlichkeiten für die Stakeholder in ihren jeweiligen Aufgabenbereichen verankert. Innerhalb der bardusch-Geschäftsführung zeichnet der CFO verantwortlich für die Bereiche Finanzen, Personal, Datenschutz, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, der COO für Umwelt, Logistik und Operations, der CSO für Kundenangelegenheiten, Marketing, Kommunikation und Nachhaltigkeit. In diesem Rahmen

kümmerten sie sich auch um den Austausch mit den jeweils relevanten Stakeholdern. Die Ergebnisse aus diesem Austausch berücksichtigen wir bei der Umsetzung und Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements.

Im Folgenden ist die Art des Dialogs mit unseren wichtigsten Anspruchsgruppen kurz erläutert:

Die Bedürfnisse unserer **Kunden** stehen bei bardusch im Mittelpunkt des Handelns, da sie die Grundlage für den Erfolg und den Fortbestand des Unternehmens bilden. Bardusch baut im Vertrieb und im Kundenservice auf eine regionale Präsenz und auf persönlichen Kontakt zum Kunden, um eine größtmögliche Kundennähe und -bindung zu erreichen. Neben diesem direkten Austausch führen wir regelmäßig Kundenumfragen durch, um die Kundenzufriedenheit zu erfassen und bei Bedarf zu verbessern. Zum Thema Nachhaltigkeit stehen wir in regelmäßigem Austausch bspw. über Kundenfragebogen oder Ratingplattformen wie EcoVadis oder SAQ. Zusätzlich tauschen wir uns mit Key Accounts gezielt zum Thema Nachhaltigkeit aus und leiten Maßnahmen ab, beispielsweise zu den Themen Verpackungsreduktion und Textilrecycling.

Insbesondere die **Gesellschafter** des Unternehmens, aber auch andere Stakeholder wie **Banken** und **Geschäftspartner** informieren wir regelmäßig über den Umsetzungsstand und die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie und berücksichtigen ihr Feedback in unseren Prozessen. Insbesondere mit den Banken konnten wir dabei im Berichtsjahr regulierungsbedingt ein stärker werdendes Interesse an unserer Nachhaltigkeitsleistung feststellen.

Auch mit unseren **Lieferanten** stehen wir in engem Kontakt und prüfen gemeinsam mit ihnen, inwieweit wir unser Produktportfolio nachhaltiger gestalten können. Dazu gehören der Einsatz alternativer Materialien wie Fairtrade-Baumwolle oder Tencel in den von uns beschafften Textilien, der Austausch zum recyclinggerechten Produktdesign oder die Wege, Kreisläufe – insbesondere im Textilbereich – durch Recycling zu schließen. Im Berichtsjahr lag hier der Fokus insbesondere auf der Transparenz und der Risikominimierung in den Lieferketten (LkSG, s. auch Kriterium 17), auf möglichen Zertifizierungen in der Herstellung der Produkte und auf den technischen Möglichkeiten, unsere aussortierten Textilien einem hochwertigen Recycling zuzuführen.

Für eine erfolgreiche Weiterentwicklung des Unternehmens sind die Fähigkeiten und Leistungen der **Mitarbeiter** ebenso essenziell. Gruppenweit waren 2024 2.720 (81 %) unserer Mitarbeiter (FTEs) mit Tarifvertrag angestellt. In den regelmäßig stattfindenden Tarifverhandlungen tauschen wir uns mit den Gewerkschaften über die Tarifverträge aus und verhandeln Anpassungen. Darüber hinaus gibt es an vielen unserer Standorte Betriebsräte (CH: Personalkommission), die insgesamt 2.327 (69 %) unserer Mitarbeiter (FTEs) vertreten. Auch mit ihnen tauschen wir uns regelmäßig zu Anliegen der Mitarbeiter aus. Durch individuelle Förderung sowie regelmäßige Mitarbeiterumfragen sorgt bardusch darüber hinaus dafür, dass die Mitarbeiter ihre persönlichen Potenziale entfalten, Verantwortung übernehmen und Eigeninitiative entwickeln können. Unser weiteres Engagement zum Thema Mitarbeiter ist in den Kriterien 14-16 beschrieben.

Um sowohl innerhalb unseres Unternehmens als auch in der Lieferkette Meldungen über Verstöße bspw. gegen unsere Codes (s. GRI SRS-102-16), insbesondere hinsichtlich der Einhaltung der Menschenrechte, Anti-Korruption und -Bestechung sowie Informationssicherheit anonym aufnehmen und bei gemeldeten Risiken oder Vorfällen angemessene Abhilfemaßnahmen einleiten zu können, haben wir zum Jahreswechsel 2023/2024 außerdem ein Whistleblower-System im Sinne des Lieferkettensorgfaltspflichten- und des Hinweisgeberschutzgesetzes eingerichtet. Es ist in mehreren Sprachen über das bardusch-Intranet, über Aushänge am schwarzen Brett in den Niederlassungen und über unsere Webseite für interne und externe Meldungen erreichbar. Damit die Anonymität der meldenden Personen sowie die Vertraulichkeit der Informationen gewahrt wird, haben wir eine externe Anwaltskanzlei als Meldestelle beauftragt und einen internen Prozess definiert, wie mit Verstößen oder Verdachtsmomenten umzugehen ist. In Vorbereitung auf die CSRD-Berichterstattung führten wir zudem 2024-25 eine ausführliche Analyse unserer Wirkungen, Chancen und Risiken nach den Anforderungen des European Sustainability Reporting Standards (ESRS) durch (s. auch Kriterium 2). Teil dieser Wesentlichkeitsanalyse war auch die Befragung unserer wichtigsten Stakeholdergruppen. Dabei bestätigte sich, dass sich die bardusch-Sicht auf unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen im Großen und Ganzen mit der Sicht unserer Stakeholder deckt und dass wir mit unserer strategischen Ausrichtung auf dem richtigen Weg auch im Sinne unserer Stakeholder sind.

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.

Um zu wissen, wie zufrieden unsere Kunden mit unseren Leistungen sind, führen wir – je nach Land und Kundensegment – jährlich bzw. alle zwei Jahre umfassende Kundenumfragen durch. Neben einer allgemeinen Kundenzufriedenheit erfassen wir dabei bspw. Feedback zur Qualität unserer ausgelieferten Artikel, zur Lieferung selbst, zur Bearbeitungsgeschwindigkeit von Anfragen, zur Rechnungsabwicklung oder zur Wahrnehmung unserer Expertise. Wir haben das Ziel, die wichtigsten Fragen dieser Kundenumfragen für die gesamte Gruppe bis 2025 zu vereinheitlichen und Fragen zu Nachhaltigkeitsthemen flächendeckend zu ergänzen. Auch eine einheitliche Mitarbeiterumfrage für die gesamte Gruppe planen wir bis 2025 einzuführen.

Darüber hinaus haben wir 2024 auch mit anderen Stakeholdergruppen unseren Austausch intensiviert. So nahmen beispielsweise gruppenweit die Anfragen unserer Kunden nach Nachhaltigkeitsinformationen zu bardusch, Risikomanagement in der Lieferkette oder nach nachhaltigeren Produkten weiter zu. Auch zum Thema Dekarbonisierung, zur Reduktion von Kunststoffverpackungen in unseren Prozessen sowie zur korrekten Handhabung persönlicher Schutzausrüstung (PSA) tauschten wir uns mit verschiedenen Kunden aus. Diesen Austausch mit unseren Kunden schätzen wir sehr, da er für uns als Gradmesser dient, ob wir mit unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten auch weiterhin auf dem richtigen Weg sind.

Mit unseren Banken konnten wir ebenfalls den Austausch zu Nachhaltigkeitsthemen intensivieren. Hierbei ging es insbesondere um die geplanten Anforderungen in der Kreditvergabe. Die betreffenden Banken bestätigten uns einmal mehr, dass wir bereits sehr gut aufgestellt sind im Nachhaltigkeitsbereich. Trotzdem konnten wir einen Austausch dazu führen, wo wir uns noch weiter verbessern können.

Ein weiteres Thema, das uns im Berichtsjahr verstärkt beschäftigte, ist das Thema Textilrecycling. Hier tauschten wir uns insbesondere mit möglichen Geschäftspartnern aus, aber auch mit Mitbewerbern der Branche, um ggfs. Branchenlösungen zu etablieren.

Neben der Stabsstelle Nachhaltigkeit ermöglicht ein Netzwerk von Nachhaltigkeitsexperten im Unternehmen, die gestiegenen Anforderungen aller Stakeholder zu verarbeiten und ergebnisorientiert umzusetzen.

10. Innovations- und Produktmanagement

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

Die Auswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette berichten wir in den Kriterien 2 und 4.

Durch die Erhebung von Nachhaltigkeitskennzahlen (siehe Kriterium 7) prüfen wir regelmäßig die Auswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft und berücksichtigen dies entsprechend in unseren Innovations- und Produktentwicklungsprozessen.

Kontinuierlicher Verbesserungsprozess
Durch einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess im Rahmen unserer

Managementsysteme arbeiten wir an einer stetigen Verbesserung unserer Produkte und Prozesse in Qualität, Umweltleistung und Arbeitssicherheit sowie an einer raschen Anpassung an veränderte Anforderungen. Wir betreiben effiziente Produktionsanlagen nach dem neuesten Stand der Technik, um die größtmögliche Sicherheit für Mitarbeiter, Bevölkerung und Umwelt zu sichern, negative Umweltwirkungen zu verringern und die Arbeitsplatzsituation für unsere Mitarbeiter weiter zu verbessern. In der Schweiz gibt es für die Mitarbeitenden zudem ein Vorschlagswesen (siehe Kriterium 8).

Investitionen mit Nachhaltigkeitskriterien

In unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir es uns zudem zum Ziel gesetzt, dass künftig alle Investitionen nicht nur im Hinblick auf ihre Rentabilität (ROI – Return on Investments), sondern auch aus dem Blickwinkel ökologischer und sozialer Kriterien zu bewerten sind und den Nachhaltigkeitszielen dienen sollen. Prüfkriterien für Projekt- und Investitionsanträge auf Nachhaltigkeit wurden 2023 entwickelt und wurden 2024 in die Landesgesellschaften ausgerollt.

Digitalisierung als Treiber für effizientere Prozesse

Ein weiterer Schwerpunkt der Innovationspolitik ist bei bardusch die Digitalisierung. Sie ermöglicht es, Prozesse transparent zu machen und so Ressourcenverbräuche zu reduzieren, Kreisläufe noch besser zu schließen und spezifische Kundenanforderungen umzusetzen. Hier kommt beispielsweise RFID-Technologie zum Einsatz. Bardusch hat 2024 über 1,3 Millionen neue Berufskleidungsstücke und ca. 2,7 Millionen neue Flachwäsche-Stücke mit RFID-Chips bestückt. Sie ermöglichen eine automatische Erfassung der Bestände mit bei Bedarf personengenauer Zuordnung zum Kunden, wodurch aufwändiges Sortieren und Zählen überflüssig und wenig genutzte Bestände sichtbar werden.

In der Steuerung unserer Betriebe setzen wir ebenfalls verstärkt auf digitale Systeme, wie bspw. zur Betriebsdatenerfassung. Derzeit pilotieren wir ein solches System, das bei Bedarf die maschinengenaue Erfassung von Verbräuchen in Echtzeit ermöglicht und somit eine Hilfestellung für die Optimierung unserer Prozesse hinsichtlich ihrer Umweltleistung ist. Hier konnten wir 2024 erhebliche Fortschritte erzielen. Ein Roll-out ist (zunächst für die deutschen Niederlassungen) Schritt für Schritt für die nächsten Jahre geplant.

Auch im Einkauf kommt uns die Digitalisierung zugute: Durch spezielle digitale Analyseverfahren verbessern wir unsere Bedarfsprognose, Verbessern die Zuordnung von Teilen und optimieren somit die Verfügbarkeit der Waren. Das führt zu einem zielgerichteteren Einkauf von Produkten und damit auch zu weniger hergestellten Teilen, ohne die Verfügbarkeit für unsere Kunden einzuschränken. Im Produktmanagement werden fortlaufend Produktdaten gepflegt und ihre Erfassung, insbesondere in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte, kontinuierlich verbessert. So ermöglichen wir, dass Vertrieb und Service diese digital abrufen und nutzen können.

Bei Innovationen am Ball bleiben

Innovatives Handeln und das Ergreifen von Chancen kennzeichnen bardusch seit mehr als 150 Jahren. Vor allem der Antrieb und die Neugier von Carl-Fritz Bardusch, stets Neues zu wagen und mit Mut voranzugehen, sind auch heute noch im Unternehmen präsent. Um Innovationspotenziale auch in Zukunft zu erkennen und zu nutzen, wurde 2023 ein

Innovationsteam ins Leben gerufen, das seither Marktentwicklungen und technologische Möglichkeiten außerhalb der bardusch-Welt aufspürt, bewertet und bei Eignung im Unternehmen zur Umsetzung bringt.

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)

Bardusch selbst tätigt keine Finanzanlagen, daher erfolgt keine Auswahlprüfung nach Umwelt- und Sozialfaktoren. Im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung haben wir bisher keine Finanzanlagen getätigt und haben in näherer Zeit keine Absicht dies zu tun.

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.

Durch unsere Prozesse von Wäscherei und Logistik ist die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen bei bardusch unvermeidbar. Die wichtigsten und entsprechend am meisten in Anspruch genommenen Ressourcen für unsere Geschäftstätigkeit sind dabei Gas, Strom, Fernwärme (Mengen siehe Leistungsindikator GRI SRS-302-1) und Wasser (Mengen siehe Leistungsindikator GRI SRS-303-3). An verarbeiteten Produkten benötigen wir vorrangig Textilien zur Vermietung, Chemikalien für den Waschvorgang (z. B. Waschmittel, Salz) und Verpackungsmaterialien für den Transport (Mengen siehe Leistungsindikator GRI SRS-301-1). Hinzu kommt noch der Kraftstoff Diesel für die Logistik sowie in geringerem Maße Benzin für Geschäfts-PKW (Mengen siehe Leistungsindikator GRI SRS-302-1).

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.

Um negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt zu vermeiden, erstellen wir regelmäßig eine Risikoanalyse zur Bewertung von Umweltauswirkungen für alle Länder, in denen wir tätig sind. Zu den Risiken gehören beispielsweise ein hoher Energieverbrauch mit entsprechenden Emissionen, der Bedarf an Wasser für unsere

Prozesse auch in Regionen mit Wasserstress, die Nutzung von Chemikalien für unsere Waschvorgänge oder der Schmutzeintrag ins Abwasser durch die Verschmutzungen auf der von uns gewaschenen Kleidung. Alle Ziele unserer Nachhaltigkeitsstrategie im Bereich Umwelt (s. Kriterium 3) zielen darauf ab, Ressourcenverbräuche und damit unsere Risiken für negative Umweltauswirkungen so weit wie möglich zu reduzieren, ohne die Sicherheit der Prozesse oder Qualitätseinbußen zu riskieren. Gleichzeitig ergeben sich daraus für uns auch Chancen, z. B. weil Ressourceneinsparungen immer auch mit Kosteneinsparungen verbunden sind. Neben Umweltaspekten ist die Sauberkeit und Hygiene der Wäsche aus der Sicht des Kunden immer noch einer der wichtigsten Faktoren für unsere Geschäftstätigkeit, die es mit unseren Umweltzielen ins Gleichgewicht zu bringen gilt. Ein Beispiel: Bei geringerem Wassereinsatz benötigt die Maschine für das gleiche Waschergebnis oft mehr Waschmittel, was wiederum das Wasser stärker belasten kann. Deshalb betrachten wir unsere Prozesse stets ganzheitlich, um diese ökologisch effizient und effektiv zu gestalten und gleichzeitig die Kundenorientierung im Blick zu behalten.

Weniger Energieeinsatz

Für unsere Dienstleistungen, insbesondere das Waschen der Textilien, benötigen wir erhebliche Energiemengen (siehe auch Leistungsindikator GRI SRS-302-1). Deshalb haben wir uns zum Ziel gesetzt, unseren absoluten Energieeinsatz trotz Wachstum weiter zu senken und den Einsatz fossiler Energien zugunsten erneuerbarer Energien zu verringern. Um das zu erreichen, entwickeln wir kontinuierlich neue Maßnahmen zur Optimierung unserer Anlagen und Prozesse. Durch entsprechende Maßnahmen in der Vergangenheit haben wir einen kontinuierlichen Abwärtstrend im Energieverbrauch pro kg gewaschene Wäsche über die letzten Jahre erreicht und konnten trotz organischem Wachstum auch den absoluten Energieeinsatz in unseren Wäschereien im Berichtsjahr leicht senken.

Bei den geplanten Einsparmaßnahmen betrachten wir die verschiedenen Geschäftsbereiche und Standorte individuell, da die jeweiligen Maschinenparks und Waschprozesse unterschiedlich sind und damit unterschiedliche Wasserbedarfe und Einsparpotenziale haben. 2023-2025 haben wir beispielsweise an mehreren Standorten Optimierungsprojekte mit externen Spezialisten durchgeführt, bei denen wir durch die gezielte Umstellung von Dosier-, Misch- und Steuerungsanlagen den Strom-, Wasser- und Chemikalienverbrauch in unserer Wäscherei optimieren konnten. Darüber hinaus investieren wir derzeit in effizientere Anlagen, haben Prozesse zur Verringerung der Nachwäschehäufigkeit überarbeitet, Maschinenbeladungen optimiert und Temperaturen und Laufzeiten bzw. den Einbau von Wärmepumpen geprüft und geplant. Außerdem investieren wir regelmäßig in neue Maschinen, um alte, ineffiziente Modelle zu ersetzen. Ein Beispiel hierfür aus dem Berichtsjahr ist der Ersatz eines Warmwassertanks für bessere Isolierung durch neuere Technik, der Austausch eines Kessels oder die Installation einer neuen Waschstraße. An einem Standort bauten wir außerdem die Heizung so um, dass sie im Sommer auch zur energieeffizienten Kühlung verwendet werden kann, was uns die Installation einer energieintensiven Klimaanlage erspart.

Effiziente und schadstoffarme Logistik

Auch in der Logistik sorgen wir für einen schonenden Ressourceneinsatz. Die Transportauslastungen und Routenplanung optimieren wir stetig, bspw. mit Hilfe von Tourenplanungsprogrammen, um Fahrten und damit Treibstoff einzusparen. Auch den

Spritverbrauch pro gefahrene Strecke senken wir weiter, bspw. durch den Einsatz besserer Motoren, durch die Optimierung der Fahrzeuggröße oder durch die Nutzung von Randzeiten, insbesondere in Ballungsräumen wie beispielsweise Paris. Gleichzeitig untersuchen wir regelmäßig, welche alternativen Antriebskonzepte für unsere Tätigkeit zur Verfügung stehen. Bis 2030 möchten wir mindestens 35 % unserer Flotte auf alternative Antriebe umgestellt haben. Dieses Ziel mussten wir 2024 weiter nach unten korrigieren, da wir hier stark von der Verfügbarkeit von Fahrzeugen und Infrastruktur abhängig sind. Insbesondere LKWs mit ausreichender Laufleistung sind aktuell noch nicht zu wirtschaftlichen Konditionen am Markt verfügbar, aber auch die technische Infrastruktur in Form von ausreichend ausgebauten Stromnetzen oder sogar Wasserstofftankstellen ist bisher nur rudimentär vorhanden. 2023 konnten wir unseren Anteil an Fahrzeugen mit alternativen Antrieben gruppenweit auf über 6 % steigern.

Der richtige Umgang mit Wasser und Hilfs- und Betriebsstoffen

Als wasserintensiver und wasserabhängiger Betrieb streben wir an, verantwortungsvoll mit dieser kostbaren Ressource umzugehen. Dazu gehört auch, dass wir den Schmutzeintrag ins Abwasser, der aus unserer Wäsche entsteht, regelmäßig überprüfen lassen, um Grenzwerte einzuhalten. Um den Eintrag so weit wie möglich zu reduzieren, statten wir außerdem immer mehr Standorte mit Abwasserbehandlungsanlagen aus, die Verunreinigungen aus der Wäsche, aber auch Flusen und Mikroplastik aus dem Wasser herausfiltern, bevor es in die örtliche Kanalisation eingeleitet wird. Zum richtigen Umgang mit Wasser gehört auch, unseren Wasserverbrauch gruppenweit weiter zu senken. Hierbei fokussieren wir uns zunächst auf die Standorte, die in Gebieten mit Wasserstress liegen, sodass wir das Risiko eines Wassermangels nach und nach weiter verringern und die Belastung der Wasserstände nicht noch weiter vergrößern. Im Berichtsjahr konnten wir an mehreren Standorten Optimierungsprojekte mit externen Spezialisten abschließen, bei denen wir durch die gezielte Umstellung von Dosier-, Misch- und Steuerungsanlagen den Strom-, Wasser- und Chemikalienverbrauch in unserer Wäscherei optimiert haben. Des Weiteren setzen wir an vielen Standorten Waschstraßen anstelle von Waschschleudermaschinen ein, die eine optimale Wassernutzung durch Rezirkulation des Wassers ermöglichen. Auch hier konnten wir einige Standorte mit neuen, noch effizienteren Maschinen ausrüsten. Unsere Maßnahmen zeigen bereits erste Wirkung, denn sowohl absolut als auch pro Kilogramm gewaschene Wäsche konnten wir den Wasserverbrauch im Berichtsjahr im Vergleich zum Vorjahr weiter senken. Für Standorte, an denen der Wasserstress besonders hoch ist, prüfen wir derzeit den Einsatz einer Anlage für das Wasserrecycling. Um den Erfolg unserer Maßnahmen sicherzustellen, erfassen wir unseren Wasserverbrauch täglich. Mit dem Betriebsdatenerfassungssystem, das derzeit bei uns entwickelt, getestet und dann ausgerollt wird (s. auch Kriterium 10), haben wir darüber hinaus die Möglichkeit, den Wasserverbrauch unserer Wäschereien in Echtzeit zu verfolgen und damit u.a. Leckagen – falls sie auftreten – noch besser zu erkennen.

Textilien länger nutzen

Ein weiterer wichtiger Aspekt unseres nachhaltigen Wirtschaftens ist es darüber hinaus, dass wir die Lebensdauer der von uns eingesetzten Textilien erhöhen. Neben der Beschaffung besonders langlebiger Textilien prüfen wir seit Jahren unsere Textilien regelmäßig nach jeder Wäsche und reparieren sie bei Bedarf, sodass diese weiterverwendet werden können. Scheidet ein Mitarbeiter aus einem Kundenunternehmen aus, haben wir

zudem die Möglichkeit, Berufskleidung an andere Mitarbeiter weiterzugeben und verlängern so die Tragedauer weiter. Im Berichtsjahr investierten wir deshalb weiter in eine Infrastruktur und Prozesse, die eine noch bessere Wiederverwertung gebrauchter, aber intakter Kleidung ermöglichen. 2024 konnten wir so gruppenweit den Anteil der wiedereingesetzten Berufskleidung an der neu oder erneut eingesetzte Berufskleidung auf 21 % steigern. All diese Maßnahmen führen zu geringeren Einkaufsvolumen und damit zu geringeren Ressourcenverbräuchen. Auch die Digitalisierung ermöglicht es uns, unsere Textilkreisläufe weiter zu optimieren und damit Ressourcenverbräuche weiter zu senken (s. Kriterium 10).

Kreisläufe schließen

Neben der Langlebigkeit unserer Textilien achten wir seit einigen Jahren auch vermehrt auf Umwelt- und Sozialkriterien in der Herstellung. Details dazu sind in den Kriterien 4 und 9 zu finden. 2023 konnten wir ein Kompetenzteam zusammenstellen, das innovative Lösungen innerhalb der Textilkreisläufe prüft und zur Umsetzung bringt. Über unser Innovationsteam und die Zusammenarbeit mit Verbänden, Forschungsinstituten und Universitäten verfolgen wir außerdem den Markt und die Möglichkeiten im Bereich Textilrecycling und engagieren uns in verschiedenen Projekten zum Thema (s. auch Kriterien 9 und 10). Unser Ziel ist es, perspektivisch unsere Textilabfälle in ein hochwertiges Recycling geben zu können und damit in unseren Textilkreislauf zurückzuführen.

Darauf aufbauend erweitern wir unsere Einkaufsrichtlinie um soziale und ökologische Kriterien. Als bereits erreicht kann bardusch verzeichnen, weiterhin vorrangig mit zertifizierten Lieferanten zusammenzuarbeiten (siehe Kriterium 4). Zusätzlich prüfen wir gemeinsam mit den Lieferanten, ob vermehrt alternative Materialien wie Baumwolle aus umweltfreundlichem Anbau oder andere recycelte oder recyclebare Fasern und Materialien für die Textilien eingesetzt werden können und inwiefern bardusch die Lieferanten bei der Umsetzung neuer Konzepte unterstützen kann.

Umgang mit Abfällen

Wie bereits in Kriterium 4 beschrieben ist auch der Umgang mit Abfällen ein wesentliches Thema für uns. Hier arbeiten wir aktuell daran, unser Berichtswesen weiter zu verbessern, um eine verlässliche Recyclingquote über alle Abfallfraktionen erfassen zu können. Dies gestaltet sich insbesondere deshalb schwierig, weil viele unserer oft lokal verankerten Abfallentsorger keine verlässlichen Zahlen über deren Entsorgungsströme liefern können. Für textile Abfälle arbeiten wir bereits jetzt mit unseren Lieferanten und weiteren Dienstleistern zusammen, um nicht vermeidbare Textilabfälle in ein hochwertiges Recycling zurückführen zu können und so Kreisläufe zu schließen. Für nicht-textile Abfälle planen wir, auf Basis der 2023/24 erhobenen Daten ein Ziel zum Abfallrecycling zu definieren und dann gemeinsam mit unseren Dienstleistern daran zu arbeiten, dieses Ziel zu erreichen.
Um Abfälle insgesamt zu vermeiden führen wir mit Lieferanten und Kunden regelmäßig Gespräche darüber, wie Verpackungen weiter reduziert und umweltfreundlicher gestaltet werden können, bspw. durch die Verwendung von Mehrwegsystemen, von dünneren Folien oder von Folien aus nachwachsenden Rohstoffen. Gleichzeitig bemühen wir uns, bei unseren internen Warenströmen Verpackungen mehrmals zu verwenden und stehen hierzu auch mit unseren Lieferanten im Austausch. Für 2025/26 planen wir die Einführung von Mehrweg-Palettenboxen in unserer Logistik zwischen Zentrallager und Niederlassungen.

Lässt sich Verpackungsabfall nicht vermeiden, dann setzen wir uns dafür ein, dass die entstehenden Abfälle fachgerecht entsorgt und nach Möglichkeit recycelt werden.

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.

Im Folgenden sind die wichtigsten Materialien und Produkte dargestellt, die wir beschaffen:

Eingesetzte Materialien	2024 [Tonnen]
Nicht erneuerbare Materialien	
Textilien aus Baumwoll-Kunststoff-Gemisch	1.419
Textilien Naturfaser-Kunststoff (exkl. Baumwolle)	7
Textilien aus reinem Kunststoff	221
Chemikalien	1.642
Erneuerbare Materialien	
Textilien aus Baumwolle oder Leinen	461
Textilien aus anderen erneuerbaren Materialien (ohne Kunststoffanteil)	14
Kunststoffverpackungen	334
Verpackungskartons	35
Papier	74

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.

Energiequelle	Menge 2024	
Gas	**122.894**	MWh
Strom	**18.878**	MWh
davon aus erneuerbaren Quellen	84	%
Fernwärme	**4.709**	MWh
davon aus erneuerbaren Quellen	69	%
Diesel[1]	**42.887**	MWh
davon aus erneuerbaren Quellen (Schätzung)	7	%
Benzin[1]	**1.268**	MWh
davon aus erneuerbaren Quellen (Schätzung)	10	%
Gesamt (inkl. Logistik)	**190.636**	**MWh**
davon aus erneuerbaren Quellen	22.236	MWh
davon aus nicht erneuerbaren Quellen	168.400	MWh

[1] Umrechnung erfolgte auf Basis des BAFA-Merkblatts zur Ermittlung des Gesamtenergieverbrauchs vom 30.11.2020.

Etwa 352 MWh der erneuerbaren Energien konnten wir selbst durch Photovoltaikanlagen gewinnen. Das bedeutet eine Steigerung im Vergleich zum Vorjahr um knapp 80 %. Davon verbrauchten wir 289 MWh selbst und speisten 63 MWh ins Netz ein. Mit Inbetriebnahme und der Bau weiterer Anlagen werden wir diese Menge in den nächsten Jahren weiter steigern.

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.

Um den Energie- und Ressourcenverbrauch der gesamten bardusch-Gruppe zu verringern, haben wir 2024 diverse Maßnahmen umgesetzt und eingeleitet. Die tatsächlichen Einsparungen pro Maßnahme können aufgrund der komplexen Zusammenhänge noch nicht kalkuliert werden (dies wird erst mit Ausrollen des Betriebsdatenerfassungssystems

möglich, s. Kriterium 10), weshalb wir uns hier auf eine Nennung der Maßnahmen beschränken müssen.

- Umstellen der Dosier-, Misch- und Steuerungsanlagen für eine Optimierung des Strom-, Wasser- und Chemikalienverbrauchs
- Prozessoptimierung, bspw. zur Verringerung der Nachwäsche, zur Auslastung und zu den Betriebszeiten der Maschinen
- Einbau von Wärmetauschern in mehreren Niederlassungen
- Tourenplanoptimierungen
- Optimierung der Dampfkessel (Druckreduzierung, Ersatz)
- Anpassung der Temperatur beim Waschen, in den Trocknern und in den Hot-Boxen
- Ersatz von alten Maschinen
- Isolierung von Rohrleitungen und Verteilern
- Optimierung der Betriebszeiten
- Reduzierung des Energieverbrauchs durch die Umstellung weiterer Niederlassungen auf LED-Beleuchtung

Zusätzlich führen wir regelmäßig kleinere Verbesserungsmaßnahmen im Rahmen unseres kontinuierlichen Verbesserungsprozesses durch, die zu weiteren Einsparungen führen. Insbesondere beim Ersatz alter Maschinen mit einer Umstellung von Kessel- auf Direkt-Gas-Betrieb kann es zeitweise zu einem erhöhten Gasverbrauch kommen, da der alte Kessel in der Kapazität nicht an die geringere Last angepasst werden kann. Erst bei vollständigem Ersatz der Kessel-beheizten Anlagen kann das volle Potenzial der Energieeinsparungen ausgeschöpft werden.

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

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
i. Oberflächenwasser;
ii. Grundwasser;
iii. Meerwasser;
iv. produziertes Wasser;
v. Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
i. Oberflächenwasser;
ii. Grundwasser;
iii. Meerwasser;
iv. produziertes Wasser;
v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmequellen.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:
i. Süßwasser (≤1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
ii. anderes Wasser (>1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

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

Wasserentnahme	Menge 2024 [Megaliter]
Gesamt	**925**
Wasser von Dritten	536
kommunale/öffentliche Wasserversorgung	487
private Wasserversorgung	49
Oberflächenwasser	104
Grundwasser	285
Wasser aus Bereichen mit Wasserstress[1]	**288**
Wasser von Dritten	224
Grundwasser	64

[1] Laut Aqueduct Water Risk Atlas des WIR. Reduktion im Vergleich zum Vorjahr teilweise durch Anpassung der Schwellenwerte an die Vorgaben von ESRS.

Das gesamte von bardusch verwendete Wasser ist Süßwasser.

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.

Fraktion	Menge 2024 [Tonnen]
Gesamt	2.789
Textilien	830
Restabfall	653
Ungefährliche Schlämme	443
Papier, Pappe, Kartonage (PPK)	296
Kunststoff	177
Metall	232
Gefährliche Schlämme	35
Bauschutt, (Bau-)Sperrgut	32
Holz	54
Bioabfälle	22
Altöl	11
Elektroschrott	2
Sonstige gefährliche Abfälle	2

Wo logistisch und anbieterseitig möglich wurde dieser Abfall getrennt gesammelt und einem Recycling oder einer thermischen Verwertung zugeführt. Nur etwa 0,5 % der angefallenen Abfälle wurden im Berichtsjahr deponiert.

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.

Durch unsere Wäschereien haben wir einen besonders hohen Wärmebedarf. Die meiste Wärme erzeugen wir aus Gas, weshalb unsere Scope-1-Emissionen hauptsächlich von dieser Quelle ausgehen. Auch der Fuhrpark verursacht relevante Scope-1-Emissionen (Diesel), da wir regelmäßig verschmutzte Textilien bei unseren Kunden abholen und saubere wieder anliefern. In Scope 2 ist der größte Emissionsträger unser Stromverbrauch für die Wäschereien und ein geringer Teil Fernwärme.

Neben der gruppenweiten Erfassung unserer Scope-1- und Scope-2-Emissionen (s. Leistungsindikatoren GRI SRS-305-1 und 305-2) erfassen wir seit 2023 auch unsere Scope-3-Emissionen (s. Leistungsindikator GRI SRS-305-3). Den größten Anteil unserer Emissionen über die gesamte Wertschöpfungskette machen unser Energieverbrauch sowie die eingekauften Textilien aus. Auf dieser Basis entwickeln wir derzeit bis Ende 2025 eine Dekarbonisierungsstrategie mit konkreten Reduktionszielen.

Bis wir unsere Reduktionsziele quantifizieren können, haben wir uns im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie das strategische Ziel gesetzt, unsere CO_2-Emissionen gruppenweit zu reduzieren (s. auch Kriterium 3). Das tun wir aktuell durch unsere Maßnahmen zur Reduktion unseres Energie- und Kraftstoffverbrauchs (s. Kriterium 12). Einen weiteren wichtigen Beitrag für die Reduktion von CO_2-Emissionen leistet der Einsatz von erneuerbaren Energien. In Deutschland und Basel beziehen wir ausschließlich Strom aus erneuerbaren Energiequellen, was den gruppenweiten Scope-2-Fußabdruck aus Strom im Vergleich zum konventionellen Strommix um etwa 90 % reduziert. Zusätzlich installieren wir mehr und mehr Photovoltaik-Anlagen auf unseren Dächern.

Insgesamt konnten wir von 2023 auf 2024 trotz unseres Umsatzwachstums von 7 % unsere Emissionen in Scope 1 und 2 konstant halten (+0,7 %). Das entspricht einer relativen Reduktion pro Euro Umsatz von 6 % und pro Kilogramm gewaschene Wäsche von 12 %.

Die Berechnung der CO_2-Emissionen für Scope 1, 2 und 3 inklusive aller relevanter Informationen zur Berechnungsgrundlage ist in den folgenden Leistungsindikatoren dargestellt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

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

c. Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-Äquivalent.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
i. der Begründung für diese Wahl;
ii. der Emissionen im Basisjahr;
iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

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

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

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

Quelle	Emissionen 2024 [t CO_2e]	Quelle EF	Basis	Einbezogene Gase	GWP-Quelle
Scope 1	**33.786**				
Gas	22.477	UK Government GHG Reporting Conversion Factors 2023	2021	CO_2, CH_4, N_2O	IPCC AR5
Benzin	311	UK Government GHG Reporting Conversion Factors 2023	2021	CO_2, CH_4, N_2O	IPCC AR5
Diesel	10.997	UK Government GHG Reporting Conversion Factors 2023	2021	CO_2, CH_4, N_2O	IPCC AR5
Heizöl	1	UK Government GHG Reporting Conversion Factors 2023	2021	CO_2, CH_4, N_2O	IPCC AR5

Konsolidierungsansatz: Operative Kontrolle

Hinweis: 2023 haben wir unsere Emissionsberechnung weiter geschärft und Emissionsfaktoren gruppenweit vereinheitlicht. Dadurch ergab sich auch eine Korrektur der Emissionen des Basisjahres, die wir bei der Formulierung unserer Dekarbonisierungsziele beachten werden.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

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

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

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
i. der Begründung für diese Wahl;
ii. der Emissionen im Basisjahr;
iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

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

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

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

Quelle	Emissionen 2024 [t CO_2e]	Quelle EF	Basis	Einbezogene Gase	GWP-Quelle
Gesamt (marktbasiert)	**737**				
Strom (marktbasiert)	464	AIB (2023)	2021	**DE, CH, FR, HU, PL, ES**: CO_2	**---**
				DE, Basel (CH): 100 % Ökostrom	---
Strom (ortsbasiert)	4.289	AIB (2023)	2021	**DE, CH, FR, HU, PL, ES**: CO_2	**---**
Fernwärme	273	VfU (2022)	2020	**CH, PL:** keine Angabe	

Konsolidierungsansatz: Operative Kontrolle

Für 2023 hatten wir unsere Emissionsberechnung weiter geschärft und Emissionsfaktoren gruppenweit vereinheitlicht. Dadurch ergibt sich auch eine Korrektur der Emissionen des Basisjahres, die wir bei der Formulierung unserer Dekarbonisierungsziele beachten werden.

Hinweis: Der Gesamtwert für Scope 2 (marktbasiert) betrug 2023 820 tCO_2, für Strom 526 tCO_2 (Korrektur zur DNK-Erklärung 2023).

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO_2-Äquivalenten.

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

c. Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2-Äquivalent.

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

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
i. der Begründung für diese Wahl;
ii. der Emissionen im Basisjahr;
iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

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

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

Das Bruttovolumen der von uns erfassten Scope-3-Emissionen belief sich 2024 auf etwa 47.584 Tonnen CO_2 -Äquivalente für die Gruppe. Die Steigerung dieser Emissionen im Vergleich zum Vorjahr ergibt sich in erster Linie aus einer genaueren und vollständigeren Erfassung der Basisdaten.

Für die Berechnung der Emissionen verwenden wir den Standard des Greenhouse Gas Protocols. Aus den 15 Scope-3-Kategorien sind acht für unsere Geschäftstätigkeit relevant:

- 3.1 Eingekaufte Waren und Dienstleistungen
- 3.2 Kapitalgüter
- 3.3 Vorkette Energie
- 3.4 Vorgelagerte Logistik
- 3.5 Abfall
- 3.6 Geschäftsreisen

- 3.7 Mitarbeiterpendeln
- 3.12 Entsorgung verkaufter Produkte

In die Berechnung wurden alle relevanten Gase gemäß der Vorgaben der UNFCCC einbezogen. Die betrachteten Emissionsfaktoren basieren auf einer Vielzahl von lizensierten Quellen und Datenbanken, darunter das BEIS, Ecoinvent, das Umweltbundesamt (UBA), Umweltproduktdeklarationen (Environmental Product Declarations - EPDs) sowie verschiedene Lebenszyklusanalysen (Life Cycle Assessments - LCAs). Für die Treibhausgasbilanzierung wurden grundsätzlich die GWP-100-Werte als CO_2-Äquivalente aus dem aktuell verwendeten Sachstandsbericht des IPCC verwendet. Zurzeit ist dies der Fünfte Sachstandsbericht. Unsere biogenen Emissionen können wir aufgrund der begrenzten Datenverfügbarkeit aktuell nicht berechnen.

Für die Berechnung der Scope-3-Emissionen fokussieren wir uns für einen großen Teil unserer Daten auf unsere größten Länder (Deutschland und Schweiz) und extrapolieren diese dann auf die Gruppe. In manchen Kategorien (Mitarbeiterpendeln, Verpackungs-/transportmaterial, Neubau und Renovierung, gekaufte Fahrzeuge und Maschinen, Vorkette Energie sowie Abfall und Abwasser) erfassen wir auch Daten aus den anderen Ländern (Frankreich, Spanien, Polen und Ungarn).

Hinweis: Der Gesamtwert für Scope 3 betrug 2023 42.154 tCO_2 (Korrektur zur DNK-Erklärung 2023).

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

a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO_2 Äquivalenten.

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

c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.

d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.

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

Da die meisten der direkt von uns zu beeinflussenden THG-Emissionen aus unserem Gas-, Strom- und Dampfverbrauch stammen, sind viele unserer Maßnahmen zur Senkung dieser

Emissionen im Leistungsindikator GRI SRS-302-4 beschrieben. Weitere Maßnahmen finden Sie im Text zu Kriterium 13. Eine genaue Quantifizierung der Maßnahmen ist derzeit leider nicht möglich. Wir erwarten eine Verbesserung der Reportingmöglichkeiten zumindest teilweise ab dem Zeitpunkt, an dem das Betriebsdatenerfassungssystem weiter ausgerollt werden kann (s. auch Kriterium 10).

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.

Hohe Standards

Bardusch achtet die Rechte der Mitarbeiter und bietet sichere, nach Tarif bezahlte Arbeitsplätze, freiwillige Sozialleistungen und ein Arbeitsumfeld, in dem Familie und Beruf gut miteinander vereinbar sind. Den Verantwortlichen ist bewusst, dass sie eine Sorgfaltspflicht gegenüber allen Mitarbeitern haben. Da wir ausschließlich in der Europäischen Union und der Schweiz tätig sind, gelten für alle unsere Mitarbeiter höchste soziale Standards, die auch die Arbeitnehmerbelange betreffen. Durch unseren verantwortungsvollen Umgang mit diesen Themen sind die Risiken für eine Verletzung der Arbeitnehmerrechte als gering einzuschätzen.

In unserem 2024-25 überarbeiteten Code of Conduct (siehe auch Leistungsindikator GRI SRS-102-16) hat bardusch festgelegt, dass persönliche Wertschätzung, Respekt, Toleranz und Vertrauen, aber auch Leistungswille, Eigenverantwortung und Engagement die Grundlagen der Zusammenarbeit im Unternehmen sind. Eine offene und transparente Kommunikation soll sicherstellen, dass alle Mitarbeiter verantwortlich handeln und entscheiden können. Beschwerden und Hinweise über Verstöße können beispielsweise über unser Hinweisgebersystem (s. Kriterium 9) oder über unsere Beschwerdestellen in den Ländern (in Deutschland beispielsweise in der Personalabteilung) eingereicht werden.

Austausch zum Nachhaltigkeitsmanagement

Die Anliegen unserer Mitarbeitenden fließen in unser Nachhaltigkeitsmanagement über einen fachspezifischen Austausch, beispielsweise im Rahmen von Workshops und Terminen mit Vertrieb, Niederlassungsleitern oder Kundenservice, ein. Das Nachhaltigkeitsmanagement der Gruppe tauscht sich darüber hinaus regelmäßig mit den Ansprechpartnern der Länder aus, um sich über neueste Entwicklungen und Wünsche bzgl. Nachhaltigkeit zu informieren. Darüber hinaus gibt es für alle Mitarbeiter mit Bildschirmarbeitsplatz die Möglichkeit, Wünsche und Anregungen für das Nachhaltigkeitsmanagement über einen Teams-Kanal zu platzieren und zu diskutieren. Seit 2024 steht außerdem eine Nachhaltigkeitsseite im Gruppen-Intranet inklusive eines Nachhaltigkeitsglossars zur Verfügung, über die ebenfalls

Themen kommentiert und Feedback gegeben werden kann. Für 2025 planen wir darüber hinaus, unsere Mitarbeiterumfragen gruppenweit zu vereinheitlichen und auch hier das Thema Nachhaltigkeit stärker in den Fokus zu rücken.

Gesund und sicher arbeiten

Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiter haben ebenfalls einen hohen Stellenwert bei bardusch. Regelmäßige Sicherheitsunterweisungen, konsequenter Gesundheitsschutz und regelmäßige Überprüfungen der gesetzlichen Bestimmungen (an 47 % unserer Standorte zertifiziert nach ISO 45001 und auf Basis eines Rechtskatasters regelmäßig aktualisiert) bilden hier die Grundlage unserer Arbeit. Um Gefahren am Arbeitsplatz zu vermeiden, sind klare Regeln und Prozesse in unserem Unfallmanagement festgehalten. Präventive Maßnahmen zur Erhöhung der Sicherheit stehen dabei im Vordergrund. Gefahrenpunkte – auch durch sich wiederholende Belastungen – werden ermittelt, Unfälle analysiert und unmittelbar Maßnahmen eingeleitet, die eine Wiederholung oder ein erstmaliges Auftreten von Unfällen, übermäßigen Belastungen oder Beinaheunfällen verhindern sollen. Ein wesentlicher Baustein dabei ist eine ergonomische Beratung für sämtliche Arbeitsplätze durch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit. Ergänzt werden diese Maßnahmen durch weitere betriebsärztliche Angebote wie z. B. Vorsorgeuntersuchungen oder Schutzimpfungen. Die Steuerung erfolgt in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess mit einer Wirksamkeitskontrolle durch eine externe Fachkraft für Arbeitssicherheit. Im Berichtsjahr führten wir an 92 % unserer Standorte Risikoanalysen zu Gesundheits- und Sicherheitsrisiken durch und leiteten entsprechende Maßnahmen ab. Für 3.162 (81 %) unserer Mitarbeiter (Headcount) gibt es formelle Arbeitsschutzausschüsse (bspw. ASA in Deutschland oder CSE in Frankreich), in denen sich die am Arbeitsschutz Beteiligten (z. B. Betriebsrat, Betriebsärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit) über Anliegen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung im Betrieb beraten. Für Arbeiten von Fremdfirmen gibt es ebenfalls explizite Vorgaben. In Deutschland beispielsweise gilt unsere Fremdfirmenhausordnung sowie anlassbezogen (beispielsweise bei größeren Umbaumaßnahmen) weitere Dokumente, die das korrekte Verhalten von Mitarbeitern der Fremdfirmen auf unserem Gelände regeln.

Für die arbeitsrechtlichen Standards gibt es eine Gruppenvorgabe, dass Regeln und Gesetze der jeweiligen Länder nach lokalen Vorgaben umgesetzt werden müssen. Da alle bardusch-Standorte in der EU oder der Schweiz liegen, sind diese Standards grundsätzlich sehr hoch und werden durch lokale Standards ergänzt. Die Gefahrenermittlung erfolgt beispielsweise in Deutschland anhand einer Sicherheitsaspekte-Matrix und in Frankreich mithilfe des DUER (Document Unique Evaluation des Risques). Hier werden alle Gefahren, die mit Risiken verbunden sind, erfasst. Grundsätzlich sind die höchsten landesspezifischen Standards Teil unserer Managementsysteme (s. Kriterium 6) und werden im Rahmen der damit verbundenen Audits oder landesspezifischer Prüfungen laufend verifiziert. Zusätzlich erfolgen länderspezifische Prüfungen durch die Berufsgenossenschaft oder vergleichbare Organisationen anderer Länder. An seinen Standorten arbeitet bardusch außerdem mit den Sozialpartnern (Arbeitnehmervertretern, Gewerkschaften) zusammen.

Unser Ziel ist es, Arbeitsunfälle und krankheitsbedingte Fehltage so weit wie möglich zu reduzieren. An der Ausarbeitung eines quantitativen Ziels arbeiten wir derzeit noch. Die weitere Verbesserung der Qualität der Daten sowie landes- und niederlassungsspezifische

Unterschiede stellen uns hier aktuell noch vor Herausforderungen, die wir 2025 bewältigen möchten. Grundsätzlich möchten wir Arbeitssicherheit und Mitarbeitergesundheit weiter steigern und Arbeitsplätze in allen Funktionsbereichen mitarbeiterfreundlich gestalten. Dies betrifft nicht nur die Ergonomie, sondern auch die Vermeidung oder Verringerung von psychischer Belastung am Arbeitsplatz. Um dies zu erreichen, planen wir die regelmäßige Durchführung von Belastungs analysen von Arbeitsplätzen und das Ableiten von Verbesserungsmaßnahmen für die gesamte Gruppe.

In jedem Land respektieren wir die gesetzlichen Vorgaben bei der Beteiligung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertretungen bei der Planung solcher Maßnahmen.

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 Firma bardusch spricht sich entschieden gegen Mobbing, Rassismus oder jegliche andere Form von Diskriminierung aus. Dies gilt auch für Personalentscheidungen, bei denen es unser Anspruch ist, dass weder das Geschlecht der Bewerber noch Alter, Herkunft, Behinderung, Weltanschauung, Religion oder sexuelle Orientierung eine Rolle spielen. Dieser Grundsatz ist auch in unserem Code of Conduct festgehalten (s. Leistungsindikator GRI SRS-102-16).

Ein wichtiger Teil der Chancengerechtigkeit ist die gerechte Behandlung aller Geschlechter, auch in Führungspositionen. Deshalb haben wir als Ziel in unserer Nachhaltigkeitsstrategie definiert, dass wir alle Beschäftigten gleichwertig behandeln und Geschlechtergerechtigkeit in Führungspositionen fördern möchten. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie trägt aus unserer Sicht dazu bei, dass wir den Anteil an Frauen in Führungspositionen weiter steigern können. Wir bieten unseren Mitarbeitern ein hohes Maß an Gestaltungsfreiheit und ermöglichen ihnen, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten, sofern es die betrieblichen Abläufe zulassen. 2024 waren 57 % Frauen bei bardusch beschäftigt (Angabe in FTEs). In Führungspositionen waren es 32 % und damit ein Prozentpunkt mehr als im Vorjahr (Angabe in FTEs). Für 2025 planen wir, ein mittelfristiges Ziel bzw. Maßnahmen für den Frauenanteil in Führungspositionen bei bardusch zu definieren und entsprechende Maßnahmen abzuleiten.

Auch beim Thema Mitarbeiterentwicklung setzen wir uns für faire Aufstiegsmöglichkeiten und Chancengleichheit ein. Durch eine Matrix-Organisation mit funktionalen und standortbezogenen Strukturen fördern wir die bereichs-, länder- und fachübergreifende Teamarbeit. Gleichzeitig ermöglichen individuelle Mitarbeitergespräche eine optimale

Förderung und Weiterentwicklung einzelner Mitarbeiter. Im Berichtsjahr gab es für 3.115 (93 %) unserer Mitarbeiter (Headcount) formelle Regelungen für jährliche / zweijährliche Mitarbeitergespräche inkl. Dokumentation mit den Vorgesetzten, je nach Land ergänzt durch die HR-Abteilung, zu den Themen persönliche Leistung, Zufriedenheit und Motivation, persönliche Weiterentwicklung sowie Feedback an das Unternehmen und die Führungskraft.

Bei Mitarbeitern mit gesundheitlichen Einschränkungen achten wir darauf, die jeweils richtige Tätigkeit für jeden einzelnen Mitarbeiter zu finden, bei der die Fähigkeiten und Kenntnisse weiterhin eingesetzt und weiterentwickelt werden können.

Um jegliche Diskriminierungen auszuschließen, haben 2024 in Deutschland ein verpflichtendes Online-Training zum allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bzw. zur Antidiskriminierung eingeführt. Dieses wird nun Schritt für Schritt in die Gruppe ausgerollt.

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.

Auch für uns bergen der demografische Wandel und der akute Fachkräftemangel ein Risiko für den laufenden und den zukünftigen Geschäftsbetrieb. Deshalb sind Arbeitsbedingungen, Schulungen und Kompetenzentwicklung, Gesundheitsschutz und Sicherheit sowie Vielfalt, Chancengerechtigkeit und Inklusion wesentliche Nachhaltigkeitsthemen für unser Unternehmen (s. Kriterium 2). Für diese Themen haben wir in unserer Nachhaltigkeitsstrategie sowohl strategische als auch operative Ziele (s. Kriterium 3). Für 2025 planen wir, diese Ziele zu konkretisieren und zu ergänzen (durch personelle Wechsel um ein Jahr verschoben). In Kriterium 14 beschreiben wir weitere mögliche Risiken im Personalbereich mit ihren Auswirkungen.

Im Folgenden stellen wir kurz einige Maßnahmen dar, mit denen wir diese Ziele erreichen möchten:

Karriere bei bardusch
Mitarbeiter, die sich beruflich und persönlich bei bardusch weiterentwickeln möchten, profitieren von guten internen Aufstiegsmöglichkeiten. Die bardusch-Gruppe sorgt dafür, dass die Mitarbeiter ihre Potenziale durch regelmäßige, gezielte Fort- und Weiterbildungsangebote voll entfalten können. Zu den Qualifizierungsmaßnahmen zählen sowohl interne als auch externe Schulungen, die in einem Schulungskonzept zur Sicherstellung der Wissensvermittlung eingebettet sind. So haben wir z. B. in Deutschland eine eigene Personalentwicklungsabteilung mit angeschlossener Akademie aufgebaut, in der

Führungskräfte-, Mitarbeiterentwicklungsprogramme und eLearning-Formate angeboten werden. Diese haben wir in den letzten Jahren kontinuierlich und zielgerichtet weiter ausgebaut. Über unser Learning-Management-System werden nun beispielsweise Schulungen zu Digitalisierung (z. B. Digital Leadership, digitales Vernetzen, New Work, Social-Media-Nutzung), zu Gesundheitsmaßnahmen (z. B. Stressmanagement, Entspannungstechniken, Gesundheit am Arbeitsplatz), zur Kommunikation, zur Kreativität und Effektivität, zu Managementthemen oder zur persönlichen Entwicklung angeboten. Diese Programme werden ergänzt durch Vor-Ort-Schulungen und Live-Onlineschulungen wie z. B. den richtigen Umgang mit unseren Produkten, Kommunikationstechniken, Konfliktmanagement, Führungskräftetrainings, IT- und Projektmanagement-Schulungen. Auch Coachings für Führungskräfte sind verfügbar.
Durch diese Programme stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeiter fit für ihren Job bleiben und schnell auf sich ändernde Anforderungen eingehen können. Ein Angebot zu berufsbegleitenden Studiengängen erhalten Mitarbeiter im Rahmen ihrer Qualifizierungsmaßnahmen und auf Basis der regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergespräche. Bei selbstgewählten Bildungsmaßnahmen zahlt bardusch seinen Mitarbeitern gegebenenfalls einen Zuschuss und unterstützt Bildungsurlaub.

Für die Zukunft arbeiten wir an der vollständigen Erfassung der Weiterbildungsstunden nach verschiedenen Mitarbeiterkategorien über die gesamte Gruppe. Darauf aufbauend möchten wir dann eine quantitative Zielsetzung zu diesem Thema entwickeln.

Wissen dort einsetzen, wo es benötigt wird
Um die unterschiedlichen Kompetenzen und Fähigkeiten unserer Mitarbeiter optimal nutzen und fördern zu können, entwickeln wir derzeit eine Wissens- und Verwendungsmatrix (Qualifikationsmatrix), die derzeit Schritt für Schritt in der Gruppe eingeführt wird. Diese Matrix enthält für jeden Mitarbeiter Informationen darüber, zu welchen Tätigkeiten die Person eingelernt ist und über Wissen verfügt. Das ermöglicht es uns auf der einen Seite die Tätigkeiten für diese Personen im täglichen Geschäftsbetrieb abwechslungsreich zu gestalten, auf der anderen Seite können wir die Personalplanung auch kurzfristig noch besser anpassen, bspw. bei krankheitsbedingten Ausfällen und Vertretungen.

Gut geschult einsteigen
Bei Neueinstellungen führen wir alle Mitarbeiter in die wichtigsten Aspekte der Hygiene, Sicherheit und Umweltschutz ein. Wir schulen sie entsprechend ihrem Einsatzgebiet und ihrer Qualifizierung und informieren sie über Sicherheitsvorkehrungen sowie präventive Maßnahmen zur Risikominimierung. Dies ist Voraussetzung für einen möglichst sicheren Geschäftsbetrieb. Unsere Mitarbeiter kommen während ihrer Arbeit mit potenziell gefährlichen Substanzen in Kontakt oder sind aufgrund körperlicher Arbeiten, auch mit Maschinen, einem höheren Risiko für Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen ausgesetzt (s. auch Kriterium 14). Diesen aus unserer Geschäftstätigkeit entstehenden Risiken beugen wir so vor.

Ausbildung, Studium & Co.
Ein strategischer Teil unserer Nachwuchssicherung ist es, Ausbildungsplätze zu verschiedenen Berufen zu vergeben. Dazu zählen im Wesentlichen die Berufe des Textilreinigers, Kraftfahrers, Technikers und des Kaufmanns. Darüber hinaus sind wir

Ausbildungspartner für duale Studiengänge in den Bereichen Nachhaltigkeitsmanagement, BWL und Wirtschaftsinformatik.

Werkstudenten und Praktikanten beschäftigen wir ebenfalls gerne. Dabei erhalten Studierende Einblick in das Unternehmen und bardusch die Möglichkeit, sich zu präsentieren, zukünftige Mitarbeiter zu gewinnen und damit dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

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.

Arbeitsbedingte Verletzungen

Meldepflichtige Arbeitsunfälle	2024
von Angestellten gesamt[1]	**130**
Arbeitsunfälle mit Todesfolge	0
Arbeitsunfälle je 1.000.000 gearbeitete Stunden (LTIR)	29
von nicht Angestellten gesamt[2]	**3**
Arbeitsunfälle mit Todesfolge	0
Arbeitsunfälle je 1.000.000 gearbeitete Stunden (LTIR)	11
Meldepflichtige Arbeitsunfälle je 1.000.000 gearbeitete Stunden (Angestellte + Nicht-Angestellte) (LTIR)	**28**

[1] Datenabdeckung: 100 %

[2] Datenabdeckung: 82 % (Basis: Zahl der Angestellten als FTEs)

Im Berichtsjahr fanden 97 % der Arbeitsunfälle im Betrieb (Wäscherei, Logistik) statt, der Rest im Bürobereich. Häufigste Arten arbeitsbedingter Verletzungen: Prellungen, Verstauchungen, Zerrungen, Brüche, Schnitt- und Schürfwunden, Stoßen, Quetschungen, Belastungsschmerzen.

Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die Krankenquote ohne Langzeiterkrankungen lag bei 5,9 %[3], mit Langzeiterkrankungen lag sie bei 9,9 %[3].

Diese Zahlen beziehen sich auf unsere Angestellten. Für Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, liegen uns keine Daten vor. Eine Erfassung von arbeitsbedingten Erkrankungen findet derzeit aufgrund der Schwierigkeit der Datenerfassung nicht gruppenweit statt und ist

nicht geplant. Die Werte für dieses Jahr waren ohne Langzeiterkrankte 30 % niedriger und mit Langzeiterkrankten 4 % niedriger als im Vorjahr, was wir positiv bewerten.

[3] Datenabdeckung: 95 % (ohne Langzeiterkrankte) bzw. 100 % (mit Langzeiterkrankten) (Basis: Zahl der Angestellten als FTEs)

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.

Wir binden unsere Mitarbeiter in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ein und bieten ihnen in den regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergesprächen die Möglichkeit, Themen, Anliegen und Vorschläge zu diesem Thema zu äußern.

Bardusch führt außerdem regelmäßig Gefährdungsanalysen der Arbeitsplätze durch. Neue Erkenntnisse aus diesen Analysen werden vom Aufsichtsrat an die Vorgesetzten und von diesen an die Mitarbeiter übermittelt, sodass die Arbeitssicherheit kontinuierlich gewährleistet werden kann. Die Gefährdungsanalysen und weitere Themen bezüglich der Mitarbeiter oder dem Betriebsrat werden in Sitzungen des Ausschusses für Arbeitssicherheit mindestens ein- bis dreimal im Jahr adressiert. In diesen Sitzungen werden Lösungsansätze beschlossen, ihre Umsetzung wird terminiert und an Verantwortliche geknüpft.

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.

Im Berichtsjahr fanden gruppenweit regelmäßig Fortbildungen statt. Eine Erfassung der Stundenzahl dieser Fortbildungen findet derzeit nur teilweise statt. Wir arbeiten an einer einheitlichen Erfassung für alle Länder, konnten diese aber aufgrund von Softwareumstellungen im Berichtsjahr noch nicht gruppenweit und über alle Weiterbildungsmöglichkeiten hinweg erreichen.
Zusätzlich bieten wir in Deutschland, Frankreich und der Schweiz Ausbildungsstellen und duale Studienplätze an. 2024 konnten wir diese Zahlen weiter steigern, um dem wachsenden Bedarf an Fachkräften gerecht zu werden.

	2024	
	Auszubildende	**Duale Studierende**
Gesamt	**30**	**11**
weiblich	13	4
männlich	17	7
Betrieb	12	0
Verwaltung und Verkauf	18	11

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).

Alle Angaben sind auf Basis von Vollzeitäquivalenten (40h/Woche) berechnet.

Gesamtbelegschaft	2024
Gesamt	**100 %**
Frauen	57 %
Männer	43 %
Betrieb	84 %
Verwaltung	11 %
Verkauf	5 %
Unter 30 Jahre	11 %
30-50 Jahre	47 %
Über 50 Jahre	42 %

Geschäftsführung Gruppe	2024
Gesamt	**100 %**
Frauen	0 %
Männer	100 %
unter 30	0 %
30-50 Jahre	0 %
über 50 Jahre	100 %

Geschäftsleitung Land	2024
Gesamt	**100 %**
Frauen	19%
Männer	81 %
unter 30	0 %
30-50 Jahre	32 %
über 50 Jahre	68 %

Bereichs- und Niederlassungsleitung	2024
Gesamt	**100 %**
Frauen	26 %
Männer	74 %
unter 30 Jahre	1 %
30-50 Jahre	67 %
über 50 Jahre	32 %

Bereichs- und Niederlassungsleitung	2024
Gesamt	**100 %**
Frauen	26 %
Männer	74 %
unter 30 Jahre	1 %
30-50 Jahre	67 %
über 50 Jahre	32 %

Abteilungs- und Teamleitung	2024
Gesamt	**100 %**
Frauen	37 %
Männer	63 %
unter 30 Jahre	1 %
30-50 Jahre	62 %
über 50 Jahre	37 %

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

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
i. Von der Organisation geprüfter Vorfall;
ii. Umgesetzte Abhilfepläne;
iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Im Jahr 2024 wurden bei bardusch zwei Diskriminierungsvorfälle gemeldet. Beide Vorfälle wurden durch bardusch geprüft und es wurden entsprechende Abhilfepläne entwickelt und umgesetzt. Von den Vorfällen wurde einer bereits im Berichtsjahr abgeschlossen, ein anderer befindet sich derzeit noch in Bearbeitung.

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.

Unsere Zusammenarbeit ist geprägt durch gegenseitiges Vertrauen, Zuverlässigkeit und Fairness. Das haben wir in einem Code of Conduct für unsere tägliche Arbeit festgehalten. Er regelt zudem den Umgang mit Informationen, Geschenken, Vertraulichkeit und Datenschutz (s. auch Leistungsindikator GRI SRS-102-16).

Diese Prinzipien übertragen wir auch auf die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten. Zusammen mit ihnen und in enger Abstimmung mit unseren Kunden arbeiten wir daran, dass alle Arbeitnehmerrechte und sozialen Verpflichtungen in der gesamten Wertschöpfungskette gewährleistet werden. Grundlage dafür ist unser Supplier Code of Conduct (s. GRI SRS-102-16), in dem die Kernarbeitsnormen der International Labor

Organisation (ILO) als Bestandteil für unsere Zusammenarbeit festgehalten sind. In den Allgemeinen Einkaufsbedingungen sind außerdem die Pflichten der Lieferanten zur Einhaltung der UN-Leitprinzipien für Menschenrechte integriert und damit Voraussetzung für jede Geschäftsbeziehung.
Darüber hinaus führen wir seit dem Berichtsjahr 2024 eine Überprüfung aller Lieferanten im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) durch. Dabei führen wir in unseren eigenen Betrieben und bei unseren direkten Lieferanten eine Risikoanalyse auf menschenrechtliche Sorgfaltspflichten durch und ergreifen bei Bedarf entsprechende Maßnahmen. Weitere Informationen sind unserer Grundsatzerklärung zum LkSG zu entnehmen. Bardusch verpflichtet sich darüber hinaus, mittelbare Zulieferer einzubeziehen, sobald das Unternehmen substanzielle Kenntnis von einer Gesetzesverletzung erhält.
Mögliche Risiken in Bezug auf Menschenrechte bei uns im Betrieb beschreiben wir in Kriterium 14. Weitere Details zu diesem Kriterium sind in den nachfolgenden Indikatoren GRI SRS-412-13, 412-1, 414-1 und 414-2 dargestellt.
Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir uns zum Ziel gesetzt, dass bis 2026 100 % unserer Textillieferanten den Supplier Code of Conduct unterzeichnet haben. Zudem streben wir an, bis 2025 bei 50 % und bis 2030 bei 90 % unserer A- und B-Textillieferanten Zertifizierungen zu sozialen und ökologischen Aspekten abzufragen und vorauszusetzen. Details zur Zielerreichung sind in Kriterium 4 zu finden.

Bereits heute führen wir stichprobenartig oder nach Anlass Besichtigungen bei bestehenden und neuen Lieferanten durch. So führten wir 2024 beispielsweise drei Vor-Ort-Audits von Produktionsstätten durch, zwei davon von neuen Lieferanten vor der Aufnahme ins Portfolio. Auch die europäischen Büros unserer Textillieferanten besuchen wir regelmäßig. Im Berichtsjahr fand dies bei insgesamt neun unserer Konfektionäre statt. Außerdem erfassen wir Zertifizierungen wie Grüner Knopf, Amfori BSCI, SA 8000 etc. bei unseren Lieferanten und haben als Amfori-Mitglied auch Zugriff auf deren Auditberichte.

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“.

Bisher enthalten keine unserer Verträge zu erheblichen Investitionen Menschenrechtsklauseln. Erhebliche Investitionsvereinbarungen umfassen alle Investitionen,

die für die Bilanz der Organisation relevant sind, d. h. alle Investitionen über mehr als 250.000 €. In unserer Unternehmenspolitik sowie in unserem Code of Conduct (s. auch Leistungsindikator GRI SRS-102-16) ist die Einhaltung der Menschenrechte als Grundsatz für unsere Geschäftstätigkeit verankert. Im Rahmen unserer Maßnahmen zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz prüfen wir außerdem die diesbezüglichen allgemeinen und bei Bedarf spezifischen Risiken in unserer Lieferkette und setzen entsprechende Maßnahmen um. Details zum Prozess sind in Leistungsindikator GRI SRS-414-2 dargestellt.

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.

Im Rahmen der Risikoanalyse des LkSG (s. Kriterium 17) werden seit 2024 alle Bardusch-Standorte (100 %) einmal pro Jahr auf allgemeine Risiken zu menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten geprüft. Da sich alle unsere Geschäftsstandorte in der Europäischen Union oder der Schweiz befinden, gelten für uns die strengen gesetzlichen Vorgaben zur Einhaltung der Menschenrechte, was das allgemeine Risiko sehr gering ausfallen lässt. Auch das spezifische Risiko ist als sehr gering einzuschätzen, da wir verschiedene Maßnahmen zum Thema Compliance umsetzen und Wert auf gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten legen (s. auch Kriterium 20). An unseren Standorten in Frankreich und der Schweiz ist die Einhaltung der Menschenrechte außerdem Teil der jährlichen Wirtschaftsprüfung.

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.

Aufgrund ihrer Relevanz für unsere Geschäftstätigkeit beschränken wir diese Analyse auf unsere Textillieferanten. 2024 kamen hier keine neuen Lieferanten hinzu. Unser Umgang mit unseren Lieferanten (z. B. Lieferantenselbstauskunft, Abfrage von Zertifikaten, Audits etc.) ist auch in Kriterium 4 und in Leistungsindikator GRI SRS-414-2 beschrieben.

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.

Im Berichtszeitraum haben wir insgesamt 492 Lieferanten aus 88 Branchen im Rahmen der Analysen des LkSG auf allgemeine Risiken zu menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten überprüft (s. auch Kriterium 17). Vor allem Teile der globalen textilen Lieferketten weisen in solchen Analysen ein erhöhtes allgemeines (also nicht für unsere Lieferanten oder bardusch spezifisches) Risiko für die Verletzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten (insbesondere Kinder- und Zwangsarbeit sowie Sozialpraktiken) auf. Dieses allgemeine Risiko minimieren wir bereits heute weitestgehend, indem wir mit unseren Lieferanten traditionell langjährige Geschäftsbeziehungen pflegen, die auf gegenseitigem Vertrauen und transparenter Zusammenarbeit basieren. Unsere gut etablierten und vielfältigen Präventionsmaßnahmen wie Schulungen, Zertifikatsabfragen oder stichprobenartigen Vor-Ort-Audits (s. auch Kriterium 4) minimieren dieses Risiko weiter. Im Berichtsjahr ergab sich im Rahmen der LkSG-Analyse bei einigen der Lieferanten – durch ihre Zugehörigkeit zur Textilbranche und ihre Standorte in Ländern mit erhöhtem allgemeinem Risiko – ein potenziell erhöhtes Risikoprofil. Um dieses allgemeine Risiko spezifisch zu entkräften oder zu substantiieren, haben wir alle betroffenen Lieferanten dazu eingeladen, an einer Bewertung ihrer Nachhaltigkeitsleistung in Form eines umfassenden Fragebogens mit anschließender Bewertung durch Analysten teilzunehmen. Zudem sind wir im persönlichen Kontakt mit den Lieferanten und nutzen das o. g. Wissen aus Audits, Zertifikaten und weiteren Recherchen, um die Risikoeinschätzung zu vervollständigen. Dieser Prozess läuft aktuell noch. Bisher haben wir noch von keinem Unternehmen eine substantiierte Kenntnis einer Verletzung von menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Pflichten vorliegen. Sollte sich dies im weiteren Analyseprozess ändern, werden wir gemeinsam mit unseren Lieferanten entsprechende Maßnahmen vereinbaren und nachverfolgen.

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.

Bardusch ist mit seinen Standorten regional präsent und vor Ort eng verbunden. Das spiegelt sich auch in unserem sozialen Engagement wider. Um gesellschaftliche Belange kümmern sich die Gesellschafter und die Geschäftsführung genauso selbstverständlich wie die bardusch-Mitarbeiter. So unterstützt das Unternehmen nationale und regionale Organisationen regelmäßig mit Spenden und Aktivitäten. Bereits 2013 erhielt bardusch den Mittelstandspreis für soziale Verantwortung in Baden-Württemberg. Mit ihm wird das freiwillige Engagement für Vereine, Schulen, Wohlfahrtsverbände sowie soziale Einrichtungen und Organisationen gewürdigt.

Nach der Aktion „150 Jahre bardusch – 150 Gute Taten" in unserem Jubiläumsjahr 2021 haben wir es uns im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie zum Ziel gesetzt, das gesellschaftliche Engagement strategisch weiterzuentwickeln. Dafür machen wir seit dem Berichtsjahr 2022 einmal pro Jahr eine Bestandsaufnahme über die gesamte Gruppe und haben 2024 ein Corporate-Citizenship-Konzept erarbeitet, das 2025 in die Gruppe ausgerollt wird.

2024 belief sich das Volumen für Spenden und Sponsoring gruppenweit auf mehr als 140.000 Euro. Teilweise arbeiten wir mit unseren Partnern seit Jahren zusammen. Wir fördern beispielsweise an mehreren Standorten regelmäßig Sportvereine und sportliche sowie kulturelle Veranstaltungen, Kinderheime, Senioreneinrichtungen und die Tafeln. Auch spenden wir regelmäßig aussortierte, aber noch intakte Textilien an Waisenhäuser oder andere soziale Einrichtungen im In- und Ausland. Mit der Nonprofit-Organisation Wasser für Wasser pflegen wir in der Schweiz seit vielen Jahren eine aktive Partnerschaft, über die wir uns für eine bessere Wasserversorgung und Bildung der Menschen vor Ort in Sambia einsetzen. An mehreren Standorten arbeiten wir außerdem mit Werkstätten für Menschen mit körperlichen oder psychischen Beeinträchtigungen zusammen.

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.

Unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert	**2024**	
Erlöse	419.661	T €
Ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	**2024**	
Aufwendungen für bezogene Leistungen	18.722	T €
Löhne und Gehälter	150.513	T €
Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und für Unterstützung	32.238	T €
Zinsen und ähnliche Aufwendungen	3.724	T €
Steuern (vom Einkommen und sonstige)	7.503	T €

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.

Das Unternehmen ist selbst nicht parteipolitisch aktiv und tätigt keine Parteispenden. Auf politischer Ebene werden die Interessen von bardusch durch die entsprechenden nationalen und europäischen Berufs- und Branchenverbände vertreten. Dort engagieren wir uns proaktiv unter anderem für die Prävention und Lösung potenzieller Umwelt- und Gesellschaftsrisiken. Wir engagieren uns in solchen Verbänden und Fachgremien, die unsere fachlichen Interessen im Hinblick auf Geschäftszweck und Geschäftsmodell vertreten. Für interne Zwecke prüfen wir im Rahmen unserer Managementsysteme (s. Kriterium 6) jährlich die für uns relevanten Gesetzgebungsverfahren. Aus wettbewerblichen Gründen können wir diese hier nicht veröffentlichen.

2024 waren wir unter anderem Mitglied in folgenden Verbänden und Organisationen:

Gruppe

- ETSA – European Textile Services Association

Deutschland

- BG ETEM – Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse
- DIHK Unternehmensnetzwerk Klimaschutz
- DTV – Deutscher Textilreinigungsverband e.V.
- IHK – Industrie- und Handelskammer
- Umweltallianz Sachsen
- wvib – Wirtschaftsverband der Industrieunternehmen in Baden

Schweiz

- Amfori Business Social Compliance Initiative
- ADNV – Association pour le Dévelopement
- Arbeitgeberverband Basel
- ARENIT – Association romande des entreprises de nettoyage industriel des textiles
- CIFC-VD – Communauté d'intérêts pour la formation commerciale de base du canton de Vaud
- Gewerbeverein Brugg
- Gewerbeverein Rheinfelden
- H+ Die Spitäler der Schweiz
- HKBB - Handelskammer beider Basel

- SIC – Société Industrielle et Commerciale d'Yverdon-les-Bains
- SMG Schweizerische Management Gesellschaft
- SRRT – Schweizerische Gesellschaft für Reinraumtechnik
- STF – Schweizerische Textilfachschule
- Stiftung Natur & Wirtschaft
- VTS – Verband Textilpflege Schweiz
- World Demographic & Ageing Forum

Frankreich

- RABC – Proform
- MEDEF – Verband Mouvement des Entreprises de France
- GEIST – Groupement des Entreprises Industrielles de Services Textiles
- Pôle Textile Alsace
- ANDRH – Association nationale des ressources humaines

Ungarn

- Ungarische Industrie- und Handelskammer
- Deutsch-Ungarische Industrie- und Handelskammer

Slowakei

- Slowakische Industrie- und Handelskammer
- Deutsch-Slowakische Industrie- und Handelskammer

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Die bardusch-Gruppe tätigt keine Parteispenden.

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.

Unser übergeordnetes Ziel im Bereich Compliance ist es, jegliche Korruption zu vermeiden und die Einhaltung geltender Gesetze und Vorschriften an unseren Standorten zu gewährleisten. Die Verantwortlichkeit zum Thema Compliance liegt bei der Geschäftsführung. Mit der Umsetzung der Compliance-relevanten Richtlinien sind die Führungskräfte und jeder einzelne Mitarbeiter betraut. Inhaltlich wird das Thema vom Compliance-Beauftragten betreut. Bei Unsicherheiten können sich die Beschäftigten an ihre Führungskraft oder den Compliance-Beauftragten wenden. Dem Compliance-Beauftragten oder unseren entsprechenden Meldestellen (s. Kriterium 9) können Verstöße gegen Gesetze und Vorschriften oder Verdachtsfälle vertraulich gemeldet werden.

Als **wesentliche Risiken**, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen und Dienstleistungen beim Thema Compliance allgemein ergeben, wurden die möglichen wirtschaftlichen Auswirkungen bei Rechtsverstößen in Form von Bußgeldern, Schadensersatzansprüchen oder strafrechtlicher Verfolgung identifiziert. Dies könnte einen allgemeinen Reputationsverlust der bardusch-Gruppe, insbesondere der Glaubwürdigkeit betreffend, herbeiführen. Beim Thema IT-Sicherheit geht es darüber hinaus um den Schutz der Daten unserer Mitarbeiter und unserer Kunden sowie um die Sicherstellung eines reibungslosen IT-Betriebs.

Die im **Code of Conduct** (s. auch Leistungsindikator GRI SRS-102-16) der bardusch-Gruppe festgelegten Prinzipien regeln das gesetzes- und richtlinienkonforme Verhalten aller Mitarbeiter. Der Code of Conduct beinhaltet unsere Verhaltensgrundsätze gegenüber Geschäftspartnern und Dritten, konkrete Vorgaben zum Thema Datenschutz sowie den Umgang mit Geschenken und Einladungen.

In unseren **Managementsystemen** (s. auch Kriterium 6) werden regelmäßig interne und externe Audits durchgeführt. Teil der Audits ist auch die Überprüfung der Einhaltung von gesetzlichen Forderungen und der Umgang mit Compliance-Themen. Auf Wunsch und Anforderung führen auch Kunden bei uns Überprüfungen unserer Standards in Form von Audits durch.

Darüber hinaus halten wir uns als in Europa ansässiges Unternehmen an die Vorgaben des **Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes** auch bei uns im Unternehmen. Hierzu führen wir seit 2023-24 Risikoanalysen durch, in der wir im eigenen Unternehmen und bei unseren unmittelbaren Zulieferern die Einhaltung der geltenden Verpflichtungen prüfen (u. a. Verbot

von Kinderarbeit, Sklaverei und Zwangsarbeit in jeglicher Form, Einhalten geltender Arbeitsschutzregeln, Achten der Versammlungs- und Koalitionsfreiheit, Verbot von Ungleichbehandlung, Verbote von Vorenthalten eines angemessenen Lohns, Verbot von schädlichen Umwelteinflüssen wie Bodenverunreinigungen, Gewässerverunreinigungen, Luftverunreinigungen, Lärmemissionen und übermäßigen Wasserverbrauch).

Seit 2022 wird jeder Mitarbeiter bei Eintritt in das Unternehmen und dann im jährlichen Turnus zu den Themen Arbeitssicherheit im Rahmen der **Sicherheitsunterweisung** geschult. Darüber hinaus erhalten alle Mitarbeiter mit Zugang zu IT-Equipment eine Schulung zum Thema **IT-Sicherheit** über eine gruppenweit verfügbare Online-Schulungsplattform. Weitere Themen wurden 2023 als Pflichtschulungen ausgebaut (z. B. Datenschutz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz). Über die Schulungsplattform stehen darüber hinaus weitere optionale Module zur Vertiefung des erlernten Wissens zur Verfügung, die kontinuierlich weiterentwickelt werden. Die Pflichtschulungen werden den verschiedenen Mitarbeitergruppen zugewiesen und dokumentiert. Seit 2024 arbeiten wir außerdem an Compliance-Schulungen für relevante Mitarbeiter (z. B. Führungskräfte, Mitarbeiter mit Kundenkontakt oder Mitarbeitern im Personalbereich), denn ab 2025 sollen 100 % der relevanten Mitarbeiter einmal jährlich eine Compliance-Pflichtschulung zu den Inhalten unseres Code of Conduct absolvieren. Um Risiken im Bereich **IT-Sicherheit** rechtzeitig zu erkennen, führen wir für alle Standorte regelmäßige Risikobeurteilungen zur IT-Sicherheit durch und leiten entsprechende Maßnahmen ab. Den Zugriff auf unsere Daten und die Daten unserer Kunden schützen wir durch ein ganzheitliches IT-Sicherheitsmanagement mit Netzwerk- und Endpoint-Überwachung. In diesem Rahmen werden das Netzwerk und die Endgeräte rund um die Uhr von einem Security Operations Center überwacht. Wird eine (mögliche) Gefahr identifiziert, gibt es einen festgelegten Prozess mit Eskalationsregelung, sodass wir diese möglichst schnell abwehren und entsprechende Folgemaßnahmen zur Risikominimierung daraus ableiten können. Auch bei der Einbindung von Drittanbietern (bspw. bei IT-Dienstleistungen) gelten unsere Strengen IT-Standards. So prüfen wir vor Vertragsstart sowohl die Erfüllung von Datenschutzkriterien als auch von unseren Standards für die IT-Sicherheit und ergänzen diese bei Bedarf durch eine Netzzugangsvereinbarung mit entsprechenden IT-Sicherheits-Verpflichtungen. Das wir hiermit erfolgreich sind, zeigt die Statistik: Im Berichtsjahr gab es bei bardusch zwei bestätigte Informationssicherheitsvorfälle, die alle erfolgreich abgewehrt werden konnten. Derzeit bauen wir außerdem unser Informationssicherheits-Managementsystem weiter aus und möchten dies bis Ende 2026 nach TISAX zertifizieren lassen.

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.

Von den 38 bardusch-Betriebsstätten wurden 2024 34 im Rahmen der jährlichen Abschlussprüfung auf Korruptionsrisiken geprüft (89 %). Der Wirtschaftsprüfer bestätigte, dass es hier im Berichtsjahr keine Auffälligkeiten gab. Spanien war 2024 als Landesgesellschaft noch zu klein und fiel deshalb nicht unter diese Prüfung.

Es gibt in unserem Geschäftsfeld lediglich allgemeine Korruptionsrisiken im Vertrieb, insbesondere im Rahmen von Vertragsabschlüssen. Durch Maßnahmen wie das Vier-Augen-Prinzip bei Vertragsabschlüssen und Rechnungsfreigaben, Bestellgrößen nach Hierarchieebenen und das Einholen von Vergleichsangeboten sind unsere Korruptionsrisiken minimier.

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.

Im Berichtszeitraum wurden uns keine Korruptionsvorfälle gemeldet.

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.

Im Berichtsjahr 2024 musste bardusch keine erheblichen Bußgelder oder nicht-monetäre Sanktionen zahlen.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

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

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