

GRI REPORT 2023

ISSN: 2747-7770

DFGE-Nachhaltigkeitsbericht gemäß GRI-Standards für das Berichtsjahr 2023

Februar 2025

Erstellt von:

DFGE – Institute for Energy, Ecology and Economy GmbH

Kreitstr. 5 | 86926 Greifenberg/München | Deutschland

Tel. +49 8192 99 7 33-20 | Fax +49 8192 99 7 33-29

E-Mail: info@dfge.de | www.dfge.de



INHALT DIESES BERICHTS

Vorwort	03
Die DFGE auf einen Blick	04
Über diesen Bericht	05
GRI 2 Allg. Angaben	07
GRI 3 Wesentliche Themen	19
• Unternehmenskultur	22
• Klimawandel	25
• Kreislaufwirtschaft & Ressourcennutzung	30
• Umweltverschmutzung	30
• Arbeitsbedingungen	32
• Gesundheit & Sicherheit	37
• Gleichbehandlung & Chancengleichheit	40
• Schutz der Privatsphäre	43
Weitere Informationen	45
GRI Index	45

IMPRESSUM

Kontakt: DFGE - Institute for Energy, Ecology and Economy, Kreitzstr. 5, 86926 Greifenberg/München
Tel.: +49 8192 99 7 33-20 • Fax: +49 8192 99 7 33-29 • www.dfge.de • info@dfge.de

Fotos: Private, Owned, Adobe Stock licensed, Unsplash - CC0
Icons: Owned, Adobe Stock licensed

© DFGE 2025 | GRI Nachhaltigkeitsbericht der DFGE | ISSN 2747-7770

Hrsg.: DFGE GmbH - ein Unternehmen der CERTANIA Holding GmbH, München

DFGE übernimmt keine Haftung für die Richtigkeit oder Vollständigkeit der hier bereitgestellten Informationen. Alle Meinungen und Einschätzungen dieses Berichtes reflektieren lediglich eine Beurteilung der DFGE zum Zeitpunkt seiner Veröffentlichung und unterliegen jederzeit möglichen unangekündigten Änderungen. DFGE übernimmt keine Haftung für Fehler, Auslassungen oder Ungenauigkeiten in Bezug auf den hier aufgeführten Inhalt und dessen Interpretation. Alle Markenzeichen sind eingetragene Markenzeichen und Eigentum des jeweiligen Besitzers.



Liebe Leserinnen und Leser,

wir sind die letzten Jahre als Unternehmen stark gewachsen – so hat sich auch unsere Nachhaltigkeitskommunikation als Unternehmen weiter entwickelt und ist umfangreicher geworden. Ein recht langer Weg nach den Anfängen mit dem Bericht zum CoP (communication on progress) für den UNGC (United Nations Global Compact) bis zu diesem ersten DFGE-Nachhaltigkeitsbericht, der unter Einhaltung der GRI-Standards erstellt wurde.

Seit mehr als einem Vierteljahrhundert begleiten wir Unternehmen aller Branchen und aller Größen, wenn es darum geht Nachhaltigkeit in allen Operationen der Unternehmen strategisch zu planen, zu ermitteln, zu berechnen, zu bewerten und für Dritte nachvollziehbar darzustellen. Besonderer Schwerpunkt unserer Arbeit liegt darin, Potenziale für eine Verbesserung der Nachhaltigkeit aufzudecken und Lücken zu schliessen, um green washing zu vermeiden und mit Fakten nachhaltiger zu wirtschaften.

Wir waren schon lange bevor "going green" ein Trend wurde in diesem Bereich aktiv und sind im ganzen Team intrinsisch motiviert. So ist uns auch die eigene Nachhaltigkeit ein besonderes Anliegen.

Unsere Anstrengungen für ein verantwortungsbewusstes Wirtschaften wurden 2024 durch die Auszeichnung mit der EcoVadis-Gold Medaille honoriert. Diese Anerkennung freut und bestärkt uns, unsere Aktivitäten konstant weiter auszubauen.

Wir wünschen Ihnen eine informative Lektüre!
Herzlich Ihr

Dr.-Ing.-Thomas Fleissner
Gründer & CEO, DFGE GmbH



DIE DFGE AUF EINEN BLICK

Wichtige Kennzahlen 2023

- Mitarbeitende: 36 HC (Headcount)
- Standorte: 2 (Greifenberg / München)

Erfolge und Auszeichnungen

Seit 2015 Unterstützer des UN Global Compact. 2024 erhielt die DFGE die EcoVadis-Gold Medaille, unsere wissenschaftsbasierten Klimaziele (SBT) wurden erfolgreich verifiziert.

Nachhaltigkeitsziele

Umwelt

- Abfallreduzierung um 10 % (Basis: 500 kg, 2023).
- Bilanzierte Emissionen durch Kunden: 40 Mio. t CO₂e (Basis: 23 Mio. t, 2024).
- Kunden-Commitments zur CO₂-Reduktion: 7 Mio. t CO₂e (Basis: 5,7 Mio. t, 2024).

Arbeits- und Menschenrechte

- Keine arbeitsbedingten Verletzungen (Basis: 0, 2023).
- 20 % Mitarbeiterwachstum (Basis: 19 %, 2023).

Ethik

- Keine Korruptions- und Informationssicherheitsvorfälle (Basis: 0, 2023).
- 100 % Schulungsquote zu Informationssicherheitsverletzungen (Basis: 5 %, 2023).

ÜBER DIESEN BERICHT

Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht informieren wir, die DFGE GmbH, alle Interessierten möglichst umfassend über Corporate Sustainability in unserem Unternehmen. Der Bericht gibt Auskunft über unsere Strategie, Ziele und Leistungen in den Bereichen Ökonomie, Ökologie und Soziales und zeigt darüber hinaus die Schwerpunkte und Fortschritte für das Jahr 2023.

Berichtszeitraum ist das Geschäftsjahr 2023 (1. Januar bis 31. Dezember). Der Bericht erscheint in deutscher Sprache und umfasst alle DFGE Standorte, die im weiteren Verlauf des Berichts gemäß GRI näher erläutert werden.

Berichtsstruktur und Themen

Der Inhalt dieses Berichts wurde auf der Grundlage der Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse erstellt. Die Analyse wurde erstmalig im Jahr 2023 durchgeführt.

Kennzahlen und Erhebungsmethoden

Sämtliche Daten und Informationen wurden von den zuständigen Fachabteilungen mit repräsentativen Methoden für den Berichtszeitraum ermittelt.

Berichtsstandards

Global Reporting Initiative (GRI)

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den Standards der Global Reporting Initiative erstellt. Ein GRI-Index enthält eine Zuordnung der Inhalte zu den GRI Standards. Tabellen und Grafiken mit Aussagen zum GRI sind entsprechend gekennzeichnet.

Zukunftsgerichtete Aussagen

Dieser Bericht enthält zukunftsorientierte Aussagen, die die aktuellen Einschätzungen, Erwartungen und Annahmen der DFGE widerspiegeln. Diese basieren auf den der Geschäftsführung zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vorliegenden Informationen. Es ist zu beachten, dass solche Aussagen keine Garantie für künftige Ergebnisse oder Entwicklungen darstellen und mit Risiken sowie Unsicherheiten behaftet sind.

UN Global Compact

Die DFGE ist seit 2015 Mitglied des UN Global Compact. Diese Mitgliedschaft unterstreicht unser Bekenntnis zu verantwortungsvollem Wirtschaften. Als Teil dieser Initiative verpflichten wir uns, alle SDG-Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung umzusetzen. Wir integrieren diese Prinzipien in unsere Unternehmensstrategie und täglichen Abläufe. Durch die Teilnahme am UN Global Compact fördern wir ethisches Handeln und tragen zu den Sustainable Development Goals (SDGs) bei. Wir berichten regelmäßig über unsere Fortschritte, um Transparenz zu gewährleisten und unsere Geschäftspraktiken stetig zu verbessern.





SDGs

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

<p>1 KEINE ARMUT</p>	<p>2 KEIN HUNGER</p>	<p>3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN</p>	<p>4 HOCHWERTIGE BILDUNG</p>
<p>5 GESCHLECHTERGLEICHHEIT</p>	<p>6 SAUBERES WASSER UND SANITÄR-EINRICHTUNGEN</p>	<p>7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE</p>	<p>8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM</p>
<p>9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR</p>	<p>10 WENIGER UNGLEICHHEITEN</p>	<p>11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN</p>	<p>12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION</p>
<p>13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ</p>	<p>14 LEBEN UNTER WASSER</p>	<p>15 LEBEN AN LAND</p>	<p>16 FRIEDEN, GERECHTIGKEIT UND STARKE INSTITUTIONEN</p>
<p>17 PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE</p>	<p>Die Herausforderungen der Unternehmens-Nachhaltigkeit sind bei uns als nicht-produzierendes und kleines Unternehmen natürlich wesentlich weniger komplex als bei unseren Kunden. Selbstverständlich berechnen wir auch unseren eignen Corporate Carbon Footprint und berücksichtigen die von der UN festgelegten 17 SDGs (Sustainable Development Goals). Jährlich publizierten wir bisher im Rahmen des UNGC – Global Compact der Vereinten Nationen – unseren eigenen COP (Communication on Progress) Bericht.</p>		

Mehr ab Seite 14

Weitere Quelle: [Communication on Progress Report der DFGE](#)

ALLGEMEINE ANGABEN

Angabe 2-1 Organisationsprofil

DFGE – Institute for Energy, Ecology and Economy GmbH

Ein Unternehmen der CERTANIA Holding GmbH*

Die DFGE – Institut für Energie, Ökologie und Ökonomie wurde 1999 als Spin-Off der Technischen Universität München gegründet. Seitdem hat sich das Unternehmen auf wissenschaftlich fundierte Ansätze zur Förderung von Klimaschutz und CO₂-Reduzierung spezialisiert. Mit der wachsenden Bedeutung von Corporate Social Responsibility (CSR) und den Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) bietet die DFGE umfassende Beratungsleistungen im Bereich Nachhaltigkeit an.

Unser Angebot "Sustainability Intelligence" umfasst:

- CO₂-Management und Carbon Footprint-Berechnungen für Unternehmen und Produkte
- Entwicklung von Klimastrategien und Climate Action Plans
- Berechnungs-Management und Reporting-Lösungen
- Strategie-Entwicklung und Unterstützung bei ESG-Kriterien

Die DFGE bündelt den Aufwand für die Teilnahme an verschiedenen Nachhaltigkeits-Standards und Rankings wie CDP, UN Global Compact, Dow Jones Sustainability Index, EcoVadis und Global Reporting Initiative (GRI). Als erster Science-Based Targets Partner in der DACH-Region und offizieller CDP Silver Climate Change Consultancy Partner begleiten wir Unternehmen ganzheitlich bei der Definition und Erreichung ihrer Nachhaltigkeitsziele. Wir unterstützen Kunden auf ihrem Weg zum CO₂-neutralen oder Net-Zero-Wirtschaften und entwickeln übergreifende Strategien gemäß den Sustainable Development Goals (SDGs). Zu unseren Kunden zählen internationale Unternehmen (DAX und Fortune 500), mittelständische Betriebe und öffentliche Einrichtungen.

Mit unserem faktenbasierten Ansatz und umfassenden Leistungsspektrum positioniert sich die DFGE als führender Partner für Unternehmen, die ihre Nachhaltigkeitsperformance optimieren und den wachsenden regulatorischen Anforderungen gerecht werden wollen.

STANDORTE

Headquarter

Kreitstr. 5
86926 Greifenberg am Ammersee
Deutschland

City Office

Chiemgaustr. 148
81549 München
Deutschland



*Die DFGE ist ein Unternehmen der CERTANIA Holding GmbH, München

Stand: Feb. 2025

Angabe 2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden

Dieser Nachhaltigkeitsbericht umfasst alle Entitäten unter direkter Kontrolle der DFGE. Die DFGE GmbH hat ihren Sitz in Greifenberg am Ammersee und eine Zweigniederlassung in München, Chiemgaustraße 148. Tochtergesellschaften existieren nicht. Berichtet wird ausschließlich über Projekte und Initiativen der DFGE nach den Prinzipien der konsolidierten Berichterstattung, um Transparenz und eine umfassende Darstellung der Nachhaltigkeitsleistung zu gewährleisten.

Angabe 2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle

Die Informationen, die in diesem GRI-Bericht zur Verfügung gestellt werden, beziehen sich, wenn es nicht anders vermerkt ist, auf unser jeweils zuvor beendetes Geschäftsjahr (**01.01.2023 – 31.12.2023**) – der Bilanzstichtag ist der 31. Dezember des entsprechenden Geschäftsjahres.

Dies ist das erste Jahr zur Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts nach GRI. Das Datum der Veröffentlichung ist der 01. Januar 2025.

Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht ist:

Dr.-Ing. Thomas Fleissner
Gründer und CEO, DFGE GmbH
www.dfge.de/kontakt

Angabe 2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen

Der vorliegende Bericht wird in diesem Jahr erstmals als GRI-Bericht veröffentlicht. Dementsprechend ist es noch nicht erforderlich, Richtwerte oder Neudarstellungen anzugeben.

Angabe 2-5 Externe Prüfung

Für den Berichtszeitraum 2023 wurde keine externe Prüfung unseres Nachhaltigkeitsberichts durchgeführt. Trotz des Fehlens einer formellen externen Prüfung legen wir großen Wert auf die Genauigkeit und Zuverlässigkeit der in diesem Bericht präsentierten Informationen. Unsere internen Kontrollmechanismen und Datenerfassungsprozesse wurden sorgfältig gestaltet, um die Integrität und Qualität unserer Berichterstat-

tung sicherzustellen. Wir bleiben dem Prinzip der Transparenz verpflichtet und sind offen für Fragen oder Anmerkungen zu den in diesem Bericht enthaltenen Informationen.

Angabe 2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen

Die DFGE fällt in die Branche "Verwaltung und Führung von Unternehmen und Betrieben; Unternehmensberatung". Bei der DFGE unterstützen wir Kundinnen und Kunden bei jedem Schritt ihres Unternehmens zu mehr Nachhaltigkeit. Unsere Services reichen von Daten-Sammlung, Berechnung, Review bis zum Reporting und Begleitung bei externen Audits durch Dritte. Als Komplettanbieter und als erster Science-Based Targets Partner in der DACH Region können wir im Rahmen eines ganzheitlichen Ansatzes eine Klimastrategie, welche von der Berechnung des Carbon Footprints bis hin zur Zertifizierung und einen möglichen Ausgleich über Klimaschutzprojekte reicht, erarbeiten. Auch wenn es um die Berechnung von Szenarien zur Erreichung des 1,5 Grad-Ziels geht, helfen unsere Expertinnen und Experten weiter.

Das Kernstück der Wertschöpfungskette der DFGE sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst. Diese bringen ihr Fachwissen und ihre Erfahrung ein, um Kunden in Nachhaltigkeitsfragen zu beraten. Zudem sind Informations- und Kommunikationstechnologien ein wichtiger Teil unserer Wertschöpfungskette. Softwarelizenzen für Analyse- und Präsentationstools sowie Cloud-Dienste für Datenspeicherung und -austausch sind Teil unserer täglichen Arbeit.

Darüber hinaus sind auch externe Dienstleistungen wie Buchhaltung, Steuerberatung und Rechtsberatung Teil unserer Lieferkette.

Unser internes Fachwissen wird ergänzt durch wichtige Partnerschaften. Neben Organisationen, Verbänden und Gremien arbeiten wir eng mit den führenden Standards und Initiativen zusammen:

- CDP Climate Change Consultancy Partner seit 2014**
- CDP Science Based Target Partner seit 2019**
- Erster EcoVadis DACH-Partner seit 2015**
- GRI Community Member seit 2015**

Bei der DFGE freuen wir uns über sehr gute Beziehungen zu unseren mehr als 200 Kunden und Partnern. Unter diesen Kunden finden sich vom mittelständischen Unternehmen bis zum multinational agierenden Konzern mit mehreren hundert Standorten alle Firmengrößen und die unterschiedlichsten Branchen wie der Maschinenbau, der Öffentliche Sektor, die Lebensmittelindustrie oder die Pharmaindustrie.



DFGE SOLUTION CYCLE

Lösungsportfolio
 Stand: Feb. 2025

PARTNERNETZWERK





Angabe 2-7 Angestellte

Die in der unteren Tabelle angegebene Mitarbeitendenkennzahlen belaufen sich auf alle Standorte und für das Geschäftsjahr 2023. Alle DFGE Angestellten sind in Europa beschäftigt. Eine nähere Aufgliederung ist aktuell nicht verfügbar.

	Gesamt	Weiblich	Männlich	Andere
HC (Head Count)	36	23	13	0
Zahl der unbefristeten Angestellten	29	17	12	0
Zahl der befristeten Angestellten	7	6	1	0
Anzahl der vollzeitbeschäftigten Angestellten (Beschäftigtenzahl/ VZÄ)	17	10	7	0
Anzahl der teilzeitbeschäftigten Angestellten (Beschäftigtenzahl/ VZÄ)	19	13	6	0

Angabe 2-8 Mitarbeitende, die keine Angestellten sind

Informationen nicht verfügbar / unvollständig. Im Berichtszeitraum liegen hierzu keine vollständigen Daten vor. An der Datenkonsistenz wird gearbeitet.

Angabe 2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung

Die DFGE - Institut für Energie, Ökologie und Ökonomie wird von Dr.-Ing. Thomas Fleissner und Dr.-Ing. Thomas Dreier als Gründer und Geschäftsführer geleitet. Das Top-Management besteht aus einem weiteren Kollegen, der für den Geschäftsbereich Sales & Business Development verantwortlich ist.

Als Spin-Off der Technischen Universität München gegründet, legen wir großen Wert auf eine wissenschaftlich fundierte und verantwortungsvolle Unternehmensführung.

Die Führungsstruktur der DFGE orientiert sich an den Prinzipien guter Corporate Governance. Unsere Hierarchien sind flach. Das Top-Management wird

von Team-Leads unterstützt. Dabei stehen Transparenz, Verantwortlichkeit und ethisches Handeln im Vordergrund.

Bei der DFGE fördern wir eine Unternehmenskultur, die auf Teamwork, Eigenverantwortlichkeit und kontinuierliche Weiterentwicklung setzt. Entscheidungen werden auf Basis von Fachwissen und unter Berücksichtigung der Nachhaltigkeitsziele des Unternehmens getroffen.



Angabe 2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans

Die Verantwortung für die Ernennung und Auswahl der Mitglieder des Kontrollorgans liegt direkt bei den Gesellschaftern der DFGE. Diese stellen sicher, dass die Auswahlprozesse die Interessen der Gesellschafter widerspiegeln und ihre strategischen Prioritäten in der Unternehmensführung berücksichtigt werden. Der Prozess umfasst in der Regel formale Abstimmungen auf Gesellschafterversammlungen.

Im Berichtszeitraum wurden verschiedene Kriterien berücksichtigt, um sicherzustellen, dass der Prozess zur Bestimmung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans transparent, inklusiv und auf höchste Standards ausgerichtet ist. Die Zusammensetzung des Kontrollorgans wurde unter Berücksichtigung der erforderlichen fachspezifischen Kompetenzen und Erfahrungen sichergestellt, sodass die Mitglieder die strategischen Anforderungen effektiv unterstützen können. Die Unabhängigkeit der Mitglieder wurde durch klare Auswahlkriterien und die Vermeidung von Interessenkonflikten gestärkt, um objektive Entscheidungen im besten Interesse des Unternehmens und seiner Stakeholder zu fördern.

Angabe 2-11 Vorsitzende des höchsten Kontrollorgans

Die CEOs Dr.-Ing. Thomas Dreier und Dr.-Ing. Thomas Fleissner sind Teil unseres obersten Führungsgremiums und haben gleichzeitig eine operative Führungsfunktion im Unternehmen inne. Diese Doppelfunktion gewährleistet eine enge Ver-

zahnung zwischen der strategischen Ausrichtung des Unternehmens und der operativen Umsetzung. Um potenziellen Interessenskonflikten entgegenzuwirken und die Unabhängigkeit sicherzustellen, haben wir zusätzliche Kontrollmechanismen innerhalb des Top-Managements implementiert. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass die Unternehmensführung transparent, verantwortungsvoll und im Einklang mit den Erwartungen unserer Stakeholder erfolgt.

Angabe 2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen

Unser Führungsgremium ist aktiv in die Entwicklung und Überwachung unserer Nachhaltigkeitsstrategie eingebunden, um sicherzustellen, dass wirtschaftliche, ökologische und soziale Aspekte in alle Geschäftsentscheidungen integriert werden. Es trägt die Verantwortung dafür, dass Nachhaltigkeitsziele klar definiert und in den operativen Betrieb überführt werden. Nicht nur unser Top-Management sondern auch unsere Team-Leads sind aktiv in diesen Prozess eingebunden. In regelmäßigen Management-Meetings schaffen wir Raum für die nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens und entwickeln Strategien und Ziele für unsere Organisation.

Darüber hinaus überwacht das Führungsgremium regelmäßig die Fortschritte bei der Erreichung dieser Ziele und stellt sicher, dass sie mit den Erwartungen unserer Stakeholder übereinstimmen. Die Management Meetings geben Raum, um die strategische Ausrichtung zu überprüfen und sicherzustellen, dass unsere wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Ziele im Einklang mit unseren Unternehmenswerten und den Erwartungen unserer Stakeholder stehen.

Angabe 2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen

Wir haben klare Prozesse zur Delegation von Verantwortungen an Führungskräfte etabliert, um sicherzustellen, dass Nachhaltigkeitsaspekte auf allen Ebenen unseres Unternehmens effektiv umgesetzt werden. Das oberste Führungsgremium hat spezifische Verantwortungen für wirtschaftliche, ökologische und soziale Themen an sechs Führungskräfte delegiert, die über die notwendige Expertise verfügen. Diese Führungskräfte sind für die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie in ihren jeweiligen Bereichen verantwortlich und berichten regelmäßig an das Führungsgremium über Fortschritte und Herausforderungen. Durch diese strukturierte Delegation stellen wir sicher, dass Nachhaltigkeitsziele in den operativen Betrieb integriert werden und eine transparente Berichterstattung gewährleistet ist. Dies ermöglicht eine effektive Umsetzung unserer langfristigen Ziele im Einklang mit unseren Unternehmenswerten.

Zudem werden auch gezielt Verantwortlichkeiten an entsprechende Mitarbeitende auf allen Ebenen verteilt. Diese Angestellten sind dafür verantwortlich, Nachhaltigkeitsinitiativen in ihren Arbeitsbereichen zu unterstützen und umzusetzen. Zum Beispiel sind unsere Mitarbeitenden aktiv Teil von internen Projekten wie die Berechnung unseres ökologischen Fußabdrucks, der Teilnahme an EcoVadis sowie unserer Wesentlichkeitsanalyse. Zudem koordinieren unsere Mitarbeitenden soziale Aktionen im Team. Diese dezentrale Verantwortung fördert eine Kultur des Engagements, in der Nachhaltigkeit nicht nur von der Führung, sondern von allen Mitarbeitenden vorangetrieben wird. So gewährleisten wir, dass unsere Nachhaltigkeitsziele in allen Unternehmensprozessen verankert sind.

In regelmäßigen persönlichen Management Meetings berichten die Führungskräfte dem Führungsgremium die Fortschritte und Herausforderungen sowie Vorschläge zur Verbesserung.

Angabe 2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Das höchste Kontrollorgan ist für die Überprüfung und Genehmigung der berichteten Informationen, einschließlich der wesentlichen Themen der Organisation, verantwortlich. Die dazu erforderlichen Informationen erhält das höchste Kontrollorgan durch die Projektgruppen, die im Rahmen eigener Projekte für die Datenerhebung und Datensammlung zuständig waren. Durch interne Qualitätsmanagementprozesse sowie Genehmigungsschleifen wird die Qualität der Daten sichergestellt.

Angabe 2-15 Interessenkonflikte

Im Rahmen unserer Governance-Strukturen legen wir großen Wert auf die Vermeidung und das Management von Interessenskonflikten. Wir haben klare Richtlinien und Mechanismen etabliert, um potenzielle Interessenkonflikte im obersten Führungsgremium frühzeitig zu identifizieren und transparent zu adressieren. Jedes Mitglied des Führungsgremiums ist verpflichtet, potenzielle Interessenskonflikte offenzulegen, die beispielsweise durch persönliche oder geschäftliche Beziehungen entstehen könnten. Diese Offenlegungen werden regelmäßig überprüft, um sicherzustellen, dass alle Entscheidungen im besten Interesse des Unternehmens und seiner Stakeholder getroffen werden. Durch diese Maßnahmen gewährleisten wir eine integre und unabhängige Entscheidungsfindung, die im Einklang mit unseren Nachhaltigkeitszielen steht.

Im Berichtszeitraum wurden keine Interessenskonflikte verzeichnet.

Angabe 2-16 Übermittlung kritischer Anliegen

Alle wesentlichen Bedenken, die potenzielle Risiken für das Unternehmen, die Umwelt oder unsere Stakeholder darstellen, werden an das oberste Führungsgremium weitergeleitet. Dies erfolgt über interne Prozesse, die sicherstellen, dass kritische Themen wie regulatorische Compliance, Umweltauswirkungen oder soziale Verantwortung zeitnah behandelt werden. Das Führungsgremium trifft sich regelmäßig, um über Anliegen zu beraten und gegebenenfalls Maßnahmen zur Problembeseitigung zu beschließen.

Im Berichtszeitraum wurden dem höchsten Kontrollorgan keine kritischen Anliegen mitgeteilt

Angabe 2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans

Unser Kontrollorgan hat proaktive Maßnahmen ergriffen, um seine eigenen Kompetenzen im Bereich Nachhaltigkeit kontinuierlich zu stärken. Die Mitglieder des obersten Führungsgremiums nehmen regelmäßig an Schulungen teil, um über aktuelle Entwicklungen und Trends in den Bereichen Nachhaltigkeit, Klimarisiken, soziale Verantwortung und Governance informiert zu bleiben. Diese Schulungen werden sowohl intern als auch durch externe Expertinnen und Experten durchgeführt, um sicherzustellen, dass das Gremium in der Lage ist, fundierte Entscheidungen zu treffen, die unsere Nachhaltigkeitsstrategie unterstützen. Durch die kontinuierliche Weiterbildung des Kontrollorgans stellen wir sicher, dass es effektiv in der Lage ist, Risiken und Chancen zu bewerten und eine nachhaltige Unternehmensführung zu gewährleisten.

Angabe 2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans

Im Berichtszeitraum wurde das höchste Kontrollorgan einer regelmäßigen und unabhängigen Bewertung unterzogen, um die Wirksamkeit seiner Governance-Funktion sicherzustellen. Die Bewertung erfolgte monatlich, die die Leistungsfähigkeit und die Einhaltung der festgelegten Standards prüfte. Zusätzlich fand eine vierteljährliche Re-Validierung der zugrunde liegenden Prozesse statt, um sicherzustellen, dass diese den aktuellen Anforderungen und Best Practices entsprechen. Im Berichtszeitraum gab es keine personellen Änderungen im Kontrollorgan, was die Kontinuität und Stabilität der Governance-Struktur unterstreicht. Durch diesen Ansatz wurde eine kontinuierliche Verbesserung der Kontroll- und Überwachungsprozesse gewährleistet, die den langfristigen Erfolg und die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens unterstützen.

Angabe 2-19 Vergütungspolitik

Einschränkung aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht - Die Vergütungspolitik für die Mitglieder des höchsten Kontrollorgans sowie für die Führungskräfte der Organisation wird vertraulich behandelt.

Angabe 2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung

Einschränkung aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht - Die Verfahren zur Festlegung der Vergütung wird vertraulich behandelt.

Angabe 2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Einschränkung aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht - Das Verhältnis der Jahresvergütung wird vertraulich behandelt.



Angabe 2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung

Als Beratungshaus für Nachhaltigkeit ist es unser erklärtes Ziel, unseren Kundinnen und Kunden dabei zu helfen, ihre Nachhaltigkeitsstrategien zu entwickeln und umzusetzen. Unsere Vision ist es, nicht nur anderen Unternehmen zu ermöglichen, ihre grüne Vision zu verwirklichen und die Nachhaltigkeit zu verbessern, sondern auch uns selbst. Daher legen wir großen Wert darauf, unsere eigene Nachhaltigkeitsstrategie transparent zu kommunizieren.

Das Konzept der Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) sind eine gute Möglichkeit, den Übergang zu einer nachhaltigen Entwicklung zu schaffen. Wir haben aus den SDGs Handlungsfelder abgeleitet und sie zum strategischen Rahmen für unsere tägliche Arbeit gemacht. Natürlich ohne gesetzliche Verpflichtung, allein aus unserer Überzeugung heraus. Wir wollen Vorreiter sein und andere inspirieren. Die folgenden Absätze zeigen, wie wir zu den jeweiligen SDGs beitragen.

Die Gewährleistung der Gesundheit und des Wohlbefindens aller unserer Mitarbeitenden ist für eine nachhaltige Entwicklung unerlässlich. Wir freuen uns, dass wir unsere Mitarbeitenden durch das Angebot von Sportmöglichkeiten sowie flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie freie Wahl der Arbeitsstätte (Home Office oder Büro München oder Ammersee) unterstützen können. Gesunde und motivierte Mitarbeitende sind die Grundlage für eine erfolgreiche Zukunft.

Obwohl wir mit den Herausforderungen einer unsicheren Wirtschaft und dem Rückgang von Investitionen in der Wirtschaft konfrontiert waren, konnten wir unser Unternehmen in den vergangenen Jahren weiter ausbauen. So basiert der Erfolg der DFGE auch auf den Werten und der Kultur unseres Unternehmens und den daraus resultierenden nichtfinanziellen oder immateriellen Werten. Ein wesentlicher Beitrag zum Geschäftserfolg der DFGE ist unser Ruf als zuverlässiger, vertrauenswürdiger und fairer Geschäftspartner. Gute Kontakte und eine enge Vernetzung mit Kunden als auch Partnern sind weitere Erfolgskriterien, auf die wir großen Wert legen.

Nachhaltige Innovation und Infrastruktur können eine dynamische und wettbewerbsfähige Wirtschaftskraft fördern, die Arbeitsplätze und Einkommen schafft. Die Weiterentwicklung und Integration digitaler Tools zur Berechnung des Carbon Footprint unserer Kunden wird eine Schlüsselrolle bei der Förderung der Reduzierung von Treibhausgasemissionen und der effizienten Nutzung von Ressourcen spielen. Angesichts der steigenden Nachfrage unserer Kunden nach digitalen Lösungen werden wir weiter in die Entwicklung ganzheitlicher Instrumente investieren, die unsere Kunden auf ihrem Weg zur Nachhaltigkeit unterstützen. Wir sind davon überzeugt, dass diese Innovationen der Schlüssel sind, um dauerhafte Lösungen für wirtschaftliche und ökologische Herausforderungen zu finden, wie z. B. eine höhere Ressourcen- und Energieeffizienz.

Die Gewährleistung von Chancengleichheit für alle Mitarbeitenden – unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion usw. – und die Vermeidung von Diskriminierung jeglicher Art sind unabdingbare Voraussetzungen für eine wertschätzende, angenehme und produktive Atmosphäre. Vielfalt und Chancengleichheit sind Merkmale guter Unternehmensführung und sozialer Verantwortung. Die DFGE bietet allen Mitarbeitenden die gleichen Entwicklungs- und Karrierechancen – unabhängig von Geschlecht, Alter oder Herkunft. Bei der DFGE sind etwa gleich viele Frauen und Männer beschäftigt. Darüber hinaus beschäftigen wir derzeit viele junge Berufstätige und Hochschulabsolventen und bieten ihnen Beschäftigungsmöglichkeiten als Trainees, Junior-Spezialisten oder Werkstudierende. Wir profitieren von ihrer großen Motivation, einen nachhaltigen Wandel zu bewirken, bieten ihnen einen guten Berufseinstieg und fördern ihre persönliche Entwicklung.

Laut UNO geht es bei nachhaltigem Konsum und nachhaltiger Produktion darum, das Wirtschaftswachstum von der Umweltzerstörung abzukoppeln, die Ressourceneffizienz zu steigern und nachhaltige Lebensstile zu fördern. Nachhaltigkeit ist Teil unserer Identität. Sie wird daher auch systematisch in alle unsere Prozesse integriert. Wir wollen den hohen Ansprüchen, die wir an uns selbst stellen, vor allem in unserem Kerngeschäft gerecht werden. Je nach den spezifischen Zielen und Strategien unserer Kunden bieten wir Dienstleistungen an, die ihnen den Weg zur Nachhaltigkeit erleichtern. Unsere Beratungen haben unmittelbaren Einfluss auf die Produkte unserer Kunden. Ziel aller Projekte ist mehr Nachhaltigkeit im Unternehmen. Diese Zielsetzungen reichen von CO₂-Emissionen zu reduzieren, Carbon Footprints zu berechnen oder Wesentlichkeitsanalysen für die Umsetzung der CSRD zu erstellen.

Bei der DFGE bekennen wir uns zu einer nachhaltigen Unternehmensstrategie, die insbesondere das SDG 13 (Klimaschutz) in den Fokus rückt. Als Beratungsunternehmen für Nachhaltigkeitslösungen setzen wir uns aktiv für die Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ein.

Unsere Strategie umfasst folgende Kernpunkte:

- **Expertise:** Wir nutzen unsere Fachkenntnisse, um Unternehmen bei der Entwicklung und Umsetzung effektiver Klimastrategien zu unterstützen.
- **Innovation:** Wir investieren in die Entwicklung und besonders in die Integration von IT-Lösungen für ein effizienteres CSR-Management und CO₂-Reduktion.
- **Partnerschaften:** Als CDP Silver Climate Change Consultancy Partner und Science-Based Targets Partner in der DACH-Region fördern wir branchenübergreifende Zusammenarbeit für Klimaschutz.
- **Eigene Net-Zero-Strategie:** Wir streben kontinuierlich danach, unseren eigenen CO₂-Fußabdruck zu reduzieren und als Vorbild für unsere Kunden zu agieren.
- **Bewusstseinsbildung:** Durch Beratung und Schulungen sensibilisieren wir Unternehmen für die Dringlichkeit des Klimaschutzes und befähigen sie zu konkreten Maßnahmen.

Wir begleiten unsere Kunden bei der Entwicklung einer Klimastrategie, die ihnen hilft, Risiken des Klimawandels zu vermeiden und sich bietende Chan-



cen zu ergreifen. Grundlage einer Klimastrategie ist eine CO2-Bilanz, die die relevanten Emissionsquellen des Unternehmens zusammenführt. Die DFGE ist der erste wissenschaftsbasierte SBT-Partner in der DACH-Region, der diesen Prozess nach internationalen Standards wie der ISO-Norm oder dem GHG-Protokoll unterstützt.

Wie von den Vereinten Nationen vorgeschlagen, sind wir überzeugt, dass die SDGs nur durch die Bildung eines Netzwerks starker Partnerschaften und Kooperationen realisiert werden können, das auf einer gemeinsamen Vision und gemeinsamen Zielen aufbaut. Weltweit gibt es unzählige Initiativen, viele berichterstattende Institutionen und zahlreiche Verbände und Standards im Bereich der Nachhaltigkeit. Bei der DFGE engagieren wir uns seit 1999 in solchen Gremien. Gemeinsam mit unseren Partnern bieten wir die bestmögliche Unterstützung für das nachhaltige Management von Unternehmen.

Durch unsere jährliche Teilnahme am EcoVadis Rating sowie unsere Mitgliedschaft beim UN Global Compact, die wir jedes Jahr durch eine Communication on Progress unterstreichen, möchten wir transparent unsere Bemühungen auch unseren Stakeholdern zeigen.

Im Rahmen unseres kontinuierlichen Engagements für den Klimaschutz und als Ausdruck unserer Verantwortung gegenüber Umwelt und Gesellschaft haben wir uns 2023 zur Teilnahme an der Science Based Targets initiative (SBTi) verpflichtet. Diese Entscheidung unterstreicht unser Bestreben, unsere Treibhausgasemissionen in Einklang mit den neuesten klimawissenschaftlichen Erkenntnissen zu reduzieren und damit einen bedeutenden Beitrag zur Begrenzung der globalen Erwärmung auf 1,5°C zu leisten.



Angabe 2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen

Wir haben einen umfassenden [Code of Conduct](#) sowie ein Employee Handbook implementiert, die das Fundament unserer Unternehmensethik und unserer Werte bilden. Der Code of Conduct legt klare Verhaltensstandards fest, die für alle Mitarbeitenden verbindlich sind, und behandelt wichtige Themen wie Integrität, Respekt, Vielfalt, Gleichberechtigung sowie den Umgang mit Interessenskonflikten und Korruption. Unser Employee Handbook bietet zusätzlich detaillierte Informationen zu unseren Richtlinien, Verfahren und den Rechten und Pflichten unserer Mitarbeitenden. Beide Dokumente werden regelmäßig aktualisiert.

Die Achtung der Menschenrechte ist Teil unserer Verpflichtungen.

Wir haben im Rahmen unseres Code of Conducts und unseres Employee Handbooks eine umfassende Verpflichtungserklärung zur Achtung der Menschenrechte formuliert, die die Grundlage für unser unternehmerisches Handeln bildet. Diese Erklärung bekräftigt unser Engagement, die Menschenrechte in allen unseren Geschäftsaktivitäten zu respektieren und zu fördern. Wir verpflichten uns, alle gesetzlichen Vorgaben einzuhalten und darüber hinaus proaktive Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass unsere Geschäftspraktiken keine negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte haben. Dies schließt die Wahrung von Arbeitnehmerrechten, die Verhinderung von Diskriminierung sowie den Schutz der Rechte von Gemeinschaften, die von unseren Tätigkeiten betroffen sind, ein.

Alle Verpflichtungen werden von der obersten Führungsebene genehmigt und über verschiedene Kanäle an alle Mitarbeitenden kommuniziert.

Die DFGE ist seit 2015 Mitglied des UN Global Compact und berichtet jährlich den Fortschritt zur Erreichung der Ziele: [Communication on Progress Report 2023](#)

Angabe 2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen

In diesem Berichtszeitraum können diese Datenpunkte nicht in der erforderlichen Granularität veröffentlicht werden. An der Datenqualität wird gearbeitet.

Angabe 2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen

Wir haben klare Verfahren zur Identifikation und Beseitigung negativer Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten etabliert. Diese Verfahren beinhalten eine systematische Gefährdungsbeurteilung, die regelmäßig durchgeführt wird, um potenzielle negative Auswirkungen frühzeitig zu erkennen. Auf Basis dieser Analysen entwickeln wir gezielte Maßnahmen, die darauf abzielen, identifizierte Risiken zu minimieren oder zu beseitigen.

Wir haben ein transparentes Beschwerdeverfahren in Form eines Whistleblowing Formulars eingerichtet, das es unseren Stakeholdern ermöglicht, Anliegen und Beschwerden unkompliziert zu äußern.

[Whistleblowing Formular der DFGE - Institute for Energy, Ecology and Economy](#)

Die Verstöße können anonym gemeldet werden. Es gibt eine strikte Politik der Nicht-Vergeltung. Das Management wird jeden Fall prüfen und über den weiteren Prozess entscheiden.

Angabe 2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen

Die Mitarbeitenden werden im Rahmen ihrer Einarbeitung auf unsere bestehenden Richtlinien hingewiesen. Darüber hinaus steht unsere HR Abteilung unseren Mitarbeitenden zu jeder Zeit beratend zur Seite. Anliegen, Anregungen und Beschwerden unserer Mitarbeitenden können jederzeit an den jeweiligen Vorgesetzten oder die Vorgesetzte sowie anonym über unser Whistleblowing Formular abgegeben werden. Unser Code of Conduct und unser Whistleblowing Formular sind sowohl für unsere Mitarbeitenden als auch für unsere Stakeholder zugänglich.

Angabe 2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen

Im Berichtszeitraum gab es keine Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen

Angabe 2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

Die DFGE pflegt folgende langjährige Partnerschaften:

Seit 2014

CDP Climate Change Consultancy Partner

Seit 2015

Erster EcoVadis DACH-Partner

Seit 2015

GRI Community Member

Chairman des Peer Review Komitees für die Übersetzung des GRI Standards auf Deutsch

Seit 2019

CDP Science Based Target Partner

Angabe 2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

Das Umfeld der DFGE besteht aus einer Reihe von interessierten Gruppen. Diesen Stakeholdern sind wir in unterschiedlicher Art und Weise verpflichtet. Dazu zählen etwa die eigenen Mitarbeitenden, Externe Dienstleister wie Buchhaltung, Steuerberatung und Rechtsberatung, Kundinnen und Kunden, Lieferanten und Partner.

Unsere Methoden zur Einbindung umfassen persönliche Gespräche, Workshops, Teilnahme an Messen und Veranstaltungen, Feedback-Runden oder die Teilnahme an Branchen-Dialogen die es uns ermöglichen, aktiv zuzuhören und konstruktive Rückmeldungen zu sammeln.

Ein weiterer wichtiger Teil unserer Stakeholder sind unsere Partnerschaften. Neben Organisationen, Verbänden und Gremien arbeiten wir eng mit den führenden Standards und Initiativen zusammen (Vgl. Angabe 2-28).

Angabe 2-30 Tarifverträge

In unserem Unternehmen existieren derzeit keine Tarifverträge. Stattdessen setzen wir auf individuelle Arbeitsverträge und direkte Verhandlungen mit unseren Mitarbeitenden. Wir legen großen Wert auf faire und marktgerechte Vergütung sowie attraktive Arbeitsbedingungen, die wir regelmäßig überprüfen und anpassen. Um die Interessen unserer Beschäftigten zu berücksichtigen, pflegen wir einen offenen Dialog mit allen Teammitgliedern. Obwohl keine formellen Tarifverträge bestehen, achten wir darauf, dass unsere Vergütungsstrukturen und Arbeitsbedingungen wettbewerbsfähig und gerecht sind. Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeitenden auf Vereinigungsfreiheit und kollektive Verhandlungen, auch wenn diese Optionen derzeit nicht aktiv genutzt werden.

GRI 3



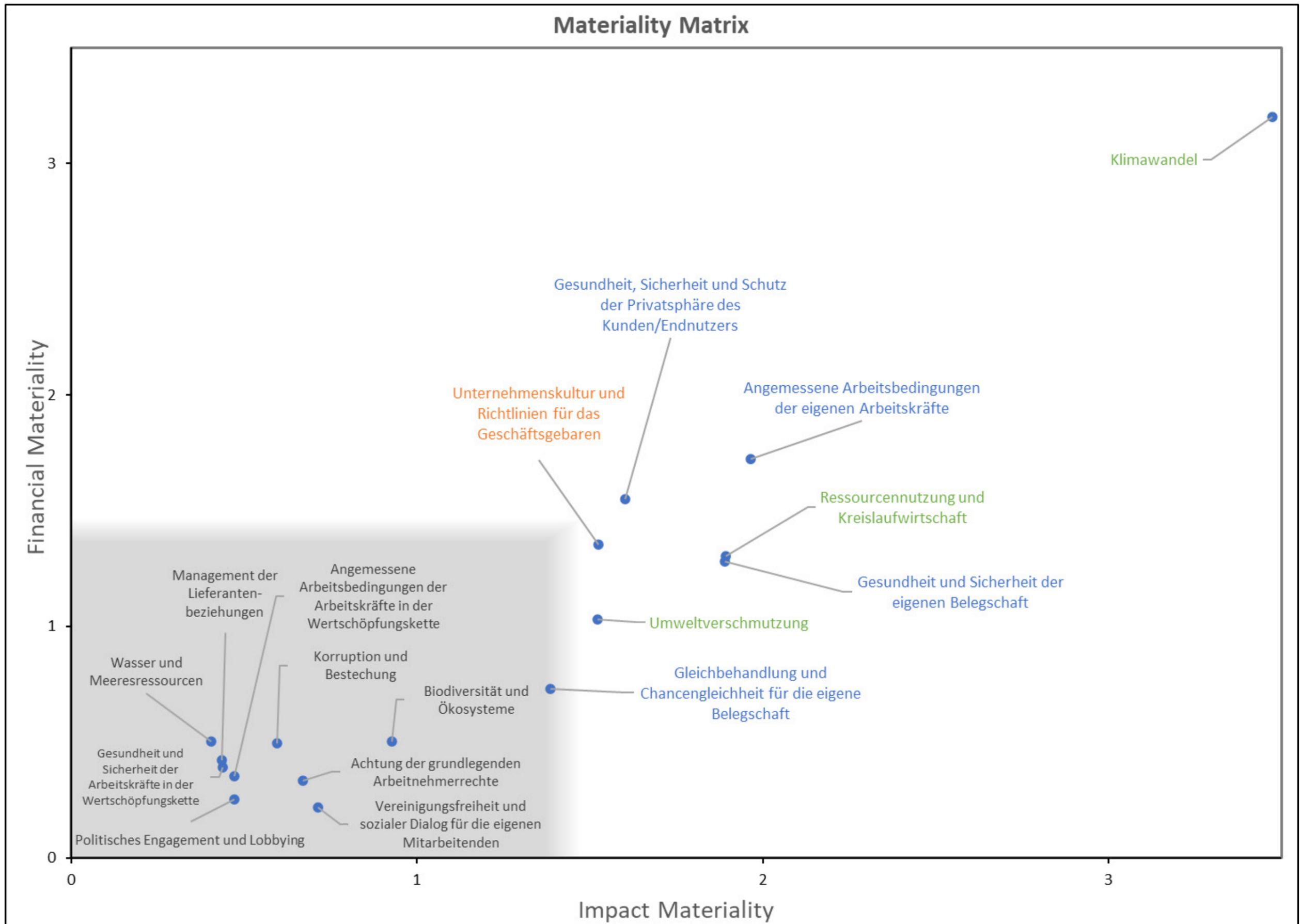
WESENTLICHE THEMEN

Angabe 3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen

Im Jahr 2023 wurde erstmalig eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Für die Identifikation der wesentlichen Themen haben wir bei der DFGE somit nicht nur positive und negative Auswirkungen inkludiert, sondern auch finanzielle Risiken und Chancen berücksichtigt. Grundlage der doppelten Wesentlichkeitsanalyse war eine Long List, die verschiedene ESG-Themen (Environmental, Social, Governance) umfasst. Durch mehrere Analyseschritte unter Berücksichtigung verschiedener relevanter Stakeholder als auch Zeithorizonte, wurde dann eine Short-List an Themen erstellt. Teil der Analyse war z.B. eine Medienanalyse, sowie Industrie- und Kundenbenchmarks und eine Dokumentenanalyse. Zudem wurden Experten-Ratings und eine Online-Umfrage durchgeführt. Die DFGE hat sich für den Schwellenwert 1,0 entschieden – somit fallen alle Themen sowohl auf Impact als auch auf Finanzieller Seite in die Short-List, welche den Wert von 1,0 überschreiten. Demnach besteht die Short-List für DFGE aus 8 Themen.

Angabe 3-2 Liste der wesentlichen Themen

- Unternehmenskultur und Richtlinien für das Geschäftsgebahren
- Klimawandel
- Kreislaufwirtschaft und Ressourcen Nutzung
- Umweltverschmutzung
- Angemessene Arbeitsbedingungen der eigenen Arbeitskräfte
- Gesundheit und Sicherheit der eigenen Belegschaft
- Gesundheit, Sicherheit und Schutz der Privatsphäre des Kunden/Endnutzers
- Gleichbehandlung und Chancengleichheit für die eigenen Belegschaft



UNTERNEHMENSKULTUR & RICHTLINIEN FÜR DAS GESCHÄFTSGEBAREN

Beinhaltet GRI 205 & GRI 206

Angabe 3-3 Management von wesentlichen Themen

Auswirkungen: Als Dienstleister im Bereich Nachhaltigkeit legen wir bei der DFGE großen Wert auf faire Wettbewerbspraktiken, Transparenz und Integrität in allen Geschäftsprozessen, trotz des vergleichsweise geringen Risikos von Korruption und wettbewerbswidrigem Verhalten. Die DFGE hat klare Richtlinien, einen Verhaltenskodex und ein Mitarbeiterhandbuch implementiert, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden ethische Standards einhalten. Zudem wird ein Arbeitsumfeld gefördert, das frei von Belästigung, Diskriminierung und Repressalien ist.

Wir legen besonderen Wert auf Transparenz in unseren Geschäftsprozessen. Dies umfasst die offene Kommunikation und Dokumentation von Entscheidungen und Maßnahmen. Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht könnten nicht nur rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen, sondern auch den Ruf der DFGE schädigen und langfristig unsere Marktposition schwächen. Durch eine klare Positionierung gegen wettbewerbswidriges Verhalten stärken wir das Vertrauen unserer Stakehold-

er. Die Einhaltung ethischer Standards und rechtlicher Vorgaben ist essentiell, um die Glaubwürdigkeit zu bewahren und das Vertrauen von Kunden und Partnern zu sichern.

Maßnahmen: Wir haben konkrete Maßnahmen implementiert, um Korruption vorzubeugen und höchste ethische Standards zu gewährleisten. Zu den zentralen Maßnahmen zählen die Einführung eines Verhaltenskodex, der klare Vorgaben zu Integrität, Transparenz und Compliance macht. Darüber hinaus wird ein Vier-Augen-Prinzip bei finanziellen aber auch allen anderen Entscheidungen angewendet, um potenzielle Interessenkonflikte zu vermeiden. Ein anonymes Meldesystem ermöglicht es Mitarbeitenden und Geschäftspartnern, mögliche Verstöße sicher und vertraulich zu melden. Diese Maßnahmen stellen sicher, dass wir nicht nur gesetzlichen Anforderungen entsprechen, sondern auch aktiv zu fairen und transparenten Geschäftspraktiken beitragen.

ANTI-KORRUPTION

GRI 205



Angabe 205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden

Wir haben aktuell kein Anti-Korruptions-Compliance-Programm eingerichtet. Bisher gibt es keinen Prozess wonach Korruptionsrisiken bei der DFGE geprüft werden. Eine jährliche Erklärung sowie eine öffentliche Verpflichtung zur Nulltoleranz gegenüber Korruption ist gegeben.

Angabe 205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung

Im Rahmen unserer Antikorruptionsstrategie haben wir bedeutende Fortschritte in der Schulung und Information unserer relevanten Stakeholder erzielt.

Mitglieder des Kontrollorgans: Derzeit sind 100 % aller Führungskräfte sowie Mitglieder des obersten Führungsgremiums über unsere Antikorruptionsrichtlinien und -verfahren informiert. Dies ist ein zentraler Bestandteil unserer Strategie, um ethisches Verhalten in allen Geschäftsbereichen zu fördern.

Angestellte: Ebenso sind alle Angestellten, unabhängig von ihrer Kategorie oder Region, zu 100% über die Antikorruptionsrichtlinien informiert. In unserem Mitarbeiterhandbuch wird das Thema Korruptionsbekämpfung ausführlich behandelt, und jeder neue Mitarbeitende unterzeichnet eine zusätzliche Compliance-Vereinbarung, die die Relevanz dieser Richtlinien unterstreicht.

Geschäftspartner: Auch unsere Geschäftspartner werden über die Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung informiert. Die Gesamtzahl und der Prozentsatz dieser Partner werden dabei nach Art des Geschäftspartners und Region aufgegliedert. Zudem werden alle anderen Personen oder Organisationen, die mit uns in Kontakt stehen, in die Informationsmaßnahmen einbezogen.

Schulungen: Aktuell werden jedoch keine speziellen Schulungen zur Korruptionsbekämpfung für die Mitglieder des Kontrollorgans sowie für die Angestellten angeboten. Dies bedeutet, dass wir in diesem Bereich noch Entwicklungspotenzial sehen und an Lösungen arbeiten, um die Schulungsangebote in der Zukunft auszubauen.

Durch diese Maßnahmen stellen wir sicher, dass unsere Mitglieder und Angestellten gut informiert sind, während wir gleichzeitig daran arbeiten, unsere Schulungsangebote zu erweitern und zu verbessern.

Angabe 205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

Im Berichtsjahr konnten wir berichten, dass es keine bestätigten Korruptionsvorfälle in unserer Organisation gab.

Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle: Es wurden keinerlei Korruptionsfälle registriert, was auf die Effektivität unserer Antikorruptionsrichtlinien hinweist.

Entlassungen oder Abmahnungen aufgrund von Korruption: Auch in Bezug auf Angestellte gab es keine bestätigten Vorfälle von Entlassungen oder Abmahnungen im Zusammenhang mit Korruption. Dies unterstreicht die Integrität und das ethische Verhalten unserer Mitarbeitenden.

Vertragskündigungen oder -verlängerungen mit Geschäftspartnern: Ebenso wurden im Berichtsjahr keine Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von korruptionsbezogenen Verstößen gekündigt oder nicht verlängert. Dies zeigt, dass unsere Zusammenarbeit auf einer soliden und vertrauensvollen Basis beruht.

Öffentliche rechtliche Verfahren: Schließlich gab es im Berichtszeitraum keine öffentlichen rechtlichen Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die gegen unsere Organisation oder unsere Angestellten eingeleitet wurden.

Insgesamt reflektiert diese Bilanz unsere konsequente Ausrichtung auf Integrität und Transparenz in allen Geschäftsbereichen.

WETTBEWERBS- WIDRIGES VERHALTEN

GRI 206



Angabe 206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung

Im Berichtsjahr gab es keine Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Verstößen gegen das Kartell- und Monopolrecht, bei denen unsere Organisation als beteiligte Partei auftrat. Dies bedeutet, dass wir in diesem Bereich keine solchen Fälle oder Verstöße verzeichnen konnten.

Diese positive Bilanz unterstreicht unser Engagement für die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und die Förderung fairer Wettbewerbspraxis.

KLIMAWANDEL

Beinhaltet GRI 302 & GRI 305

Angabe 3-3 Management von wesentlichen Themen

Auswirkungen: Wir sehen unseren Energieverbrauch und unsere CO₂ Emissionen als wichtigen Aspekt unserer ökologischen Verantwortung. Auch wenn der Energiebedarf und die direkten Emissionen bei der DFGE im Vergleich zu energieintensiven Branchen gering ist, trägt der Einsatz fossiler Energien zur Bürobeleuchtung, IT-Nutzung, Geschäftsreisen oder Pendelverkehr dennoch zur CO₂-Bilanz bei. Unsere Richtlinien und Handbücher zu den Themen Mobilem Arbeiten, Reisen und Umwelt gewährleisten, dass alle Mitarbeitenden der DFGE unsere Standards kennen und einhalten können.

Maßnahmen: Um die Umweltauswirkungen zu minimieren, wird der Energieverbrauch jährlich analysiert, und es wird auf den Einsatz erneuerbarer Energien an allen Bürostandorten gesetzt. Zudem fördert die DFGE energieeffiziente Arbeitsweisen, wie den verstärkten Einsatz digitaler Tools und die Reduktion von Geschäftsreisen durch virtuelle Meetings. Zudem setzen wir auf den Einsatz energieeffizienter Endgeräte und energiesparender Beleuchtung in unseren Bürogebäuden. Durch diese Maßnahmen tragen wir zur Reduzierung unseres ökolo-

gischen Fußabdrucks bei. Es ist unser klares Ziel unseren Energieverbrauch weiter jährlich zu senken.

Als Teil unsere Engagements berechnen wir jährlich unseren Corporate Carbon Footprint (CCF) Scope 1 bis 3, um eine transparente Übersicht über unsere direkten und indirekten Emissionen zu erhalten. Diese Berechnung dient als Grundlage für die Entwicklung zielgerichteter Maßnahmen zur Emissionsreduzierung. Zudem haben wir validierte Science Based Targets (SBTs) gesetzt, die im Einklang mit den Klimazielen des Pariser Abkommens stehen und eine Reduktion der Emissionen auf wissenschaftlicher Basis sicherstellen. Die Einhaltung dieser Verpflichtungen wird durch energieeffiziente Maßnahmen, die Förderung erneuerbarer Energien und nachhaltige Mobilitätslösungen unterstützt. Diese Ansätze unterstreichen das Ziel, sowohl intern als auch bei unseren Kunden nachhaltige Klimastrategien voranzutreiben. Die DFGE setzt auf die konsequente Minimierung ihrer Emissionen, um ihren Beitrag zu den globalen Klimazielen zu leisten.



ENERGIE



Angabe 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation

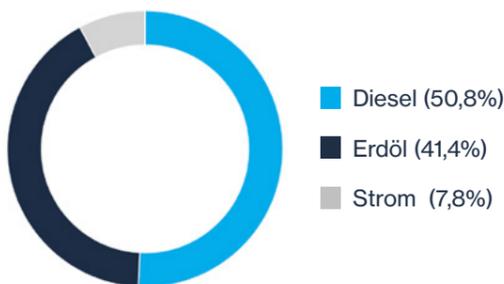
Im Berichtsjahr 2023 belief sich der gesamte Energieverbrauch innerhalb der Organisation auf 123.400 Megajoule (MJ) aus nicht erneuerbaren Brennstoffen. Dieser Verbrauch setzte sich aus 1.900 Litern Diesel, entsprechend 68.020 MJ, sowie 1.300 Litern Erdöl, entsprechend 55.380 MJ, zusammen. Es wurde kein Brennstoff aus erneuerbaren Quellen verbraucht.

Zusätzlich zum Brennstoffverbrauch verzeichnete unser Hauptsitz in Greifenberg einen Stromverbrauch aus erneuerbaren Energien von 2.915 Kilowattstunden (kWh). Weitere Energieformen, wie Kühlenergie und Dampf, wurden nicht genutzt. Ebenso wenig wurden Energiearten wie Strom, Wärme, Kühlung oder Dampf von DFGE an Dritte verkauft.

Der gesamte Energieverbrauch der Organisation setzt sich demnach aus dem nicht erneuerbaren Brennstoffverbrauch und dem Grünstromverbrauch am Hauptsitz zusammen und bildet eine vollständige Bilanz unserer Energieverwendung im Berichtsjahr 2023:

- 1.900 l Diesel = 68.020,00 MJ
- 1.300 l Erdöl = 55.380,00 MJ
- 2915 kWh Strom (Greifenberg) = 10.515,65 MJ

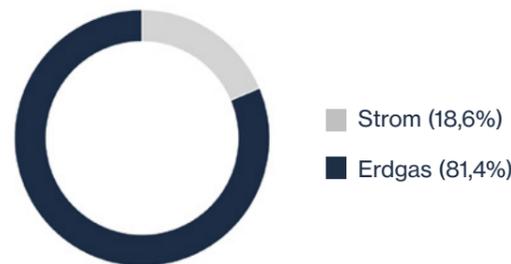
Gesamt 133.915,65 MJ



Angabe 302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation

Im Berichtsjahr 2023 belief sich der gesamte Brennstoffverbrauch außerhalb der Organisation (Bürostandort in München) aus nicht erneuerbaren Quellen auf **56.945,08 MJ**

Dieser setzt sich zusammen aus 2946 kWh Strom (München Jan-Dez) = 10.605,60 MJ und 1.182 m³ Erdgas = 46.339,48 MJ



Angabe 302-3 Energieintensität

Im Berichtszeitraum haben wir keine spezifischen Berechnungen zur Energieintensität durchgeführt.

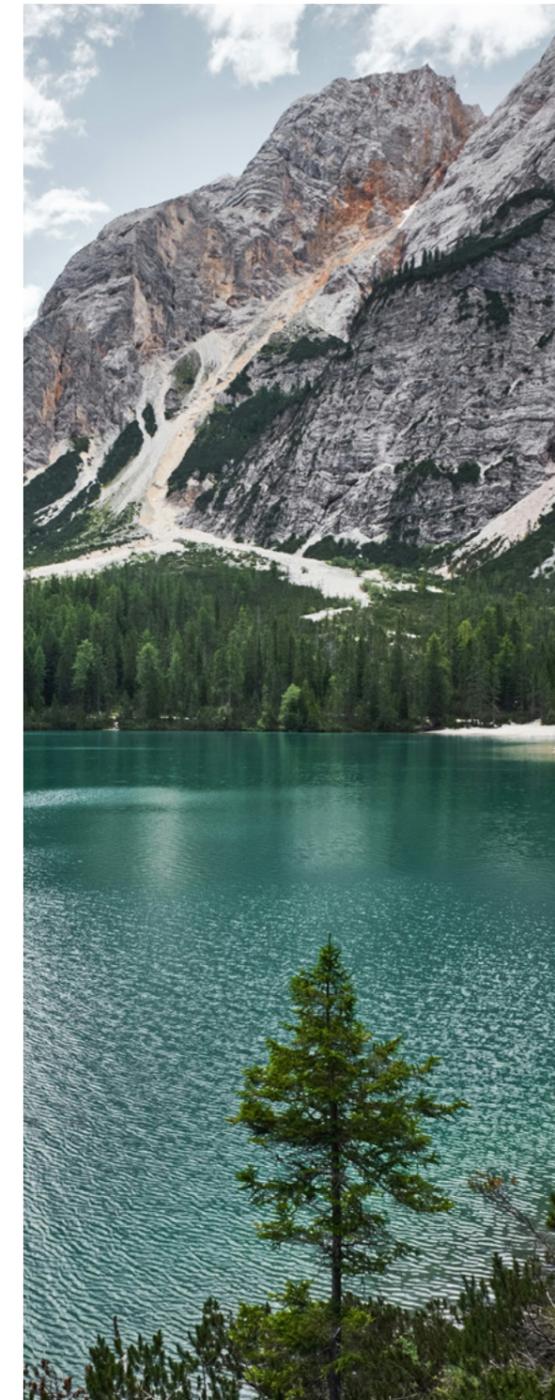
Angabe 302-4 Verringerung des Energieverbrauchs

Im Berichtsjahr konnte keine Reduktion der Scope-1-Emissionen erzielt werden. Zwar sank der Erdölverbrauch um 22 %, jedoch stieg der Dieserverbrauch an, was insgesamt zu einem leichten Anstieg der Scope-1-Emissionen führte. Die Scope-2-Emissionen lagen bereits bei 0 t CO₂e, wodurch in diesem Bereich keine weitere Emissionsminderung möglich war.

Die Berechnung und Berichterstattung der Emissionen basieren auf dem Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol). Dieses international anerkannte Rahmenwerk und die darin enthaltenen Methodiken gewährleisten die Präzision und Konsistenz in der Erfassung und Analyse unserer Treibhausgasemissionen.

Angabe 302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen

Im Berichtszeitraum haben wir keine spezifischen Berechnungen zum Energiebedarf unserer Produkte und Dienstleistungen durchgeführt.



EMISSIONEN



Angabe 305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Im Berichtszeitraum wurde das Bruttovolumen der direkten Treibhausgasemissionen (Scope 1) auf **8,41 Tonnen CO₂-Äquivalent (CO₂e)** ermittelt. Die Berechnung umfasst sämtliche relevanten Treibhausgase, einschließlich CO₂, CH₄, N₂O, HFKW, PFKW, SF₆ und NF₃. Biogene CO₂-Emissionen wurden nicht in die Berechnung einbezogen.

Als Basisjahr zur Bewertung und Vergleichbarkeit der Emissionsdaten wurde das Jahr 2019 festgelegt, in dem die direkten Scope-1-Emissionen unseres Unternehmens 11 Tonnen CO₂e betragen. Im Berichtszeitraum wurde keine Neuberechnung der Basisdaten vorgenommen. Dies ermöglicht eine klare Vergleichsbasis und gewährleistet die Konsistenz in der Berichterstattung der jährlichen Emissionsentwicklung.

Die Emissionsfaktoren und die Werte des globalen Erwärmungspotenzials (Global Warming Potential, GWP) basieren auf anerkannten Datenquellen, darunter Ecoinvent, DEFRA, GEMIS, AIB, IEA und EPA. Diese Quellen gewährleisten die Verlässlichkeit und Aktualität der Emissionsdaten.

Zur Konsolidierung der Emissionen wurde der operative Kontrollansatz angewendet, wodurch die Emissionen auf alle Standorte unter operativer Kontrolle des Unternehmens bezogen werden. Dies entspricht den internationalen Anforderungen für Scope-1-Emissionen und ermöglicht eine transparente und nachvollziehbare Emissionsdarstellung.

Die Erhebung und Berechnung der Emissionen erfolgte nach den Richtlinien des Greenhouse Gas Protocols (GHG Protokoll), welches weltweit als Standard für die Bilanzierung und Berichterstat-

tung von Treibhausgasen gilt. Die Berechnungen wurden unter Anwendung aktueller Methodiken und Rechenprogramme durchgeführt, die sicherstellen, dass die Ergebnisse unseren hohen Ansprüchen an Präzision und Nachvollziehbarkeit gerecht werden.

Angabe 305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)

Im Rahmen der indirekten energiebedingten Treibhausgasemissionen (Scope 2) beträgt das Bruttovolumen nach dem market-based Ansatz für den Berichtszeitraum **0 Tonnen CO₂-Äquivalent (CO₂e)**. Nach dem location-based Ansatz beträgt es 1 t CO₂e. Nach vollständiger freiwilliger CO₂e-Kompensation beträgt das Bruttovolumen 0 t CO₂e - sowohl nach dem location-based, als auch nach dem market-based Ansatz. Sämtliche relevanten Treibhausgase, darunter CO₂, CH₄, N₂O, HFKW, PFKW, SF₆ und NF₃, wurden in die Berechnung einbezogen, sofern sie vorhanden sind.

Zur besseren Vergleichbarkeit wurde das Jahr 2019 als Basisjahr definiert, in dem die Scope-2-Emissionen nach dem location-based Ansatz bei 1 Tonne CO₂e lagen. Im Berichtszeitraum wurde keine Neuberechnung der Basisdaten vorgenommen. Durch die Beibehaltung der ursprünglichen Basiswerte kann die Entwicklung der energiebedingten Emissionen konsistent dargestellt und ein transparenter Vergleich gewährleistet werden.

Die Berechnung der Emissionen basiert auf anerkannten Emissionsfaktoren und globalen Erwärmungspotenzialen (Global Warming Potential, GWP) der Quellen Ecoinvent, DEFRA, GEMIS, AIB, IEA und EPA. Diese Datenquellen sind international etabliert und stellen sicher, dass die Emissionsfaktoren den aktuellen wissenschaftlichen Standards entsprechen.

Der Konsolidierungsansatz für die Emissionen erfolgte gemäß dem operativen Kontrollansatz, wodurch die Scope-2-Emissionen aller vom Unternehmen operativ kontrollierten Standorte berücksichtigt werden. Diese Methodik gewährleistet die Übereinstimmung mit internationalen Standards und eine klare Zuordnung der Emissionen.

Die Berechnungen und die Berichterstattung der Treibhausgasemissionen orientieren sich am Greenhouse Gas Protocol (GHG Protokoll).

Angabe 305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

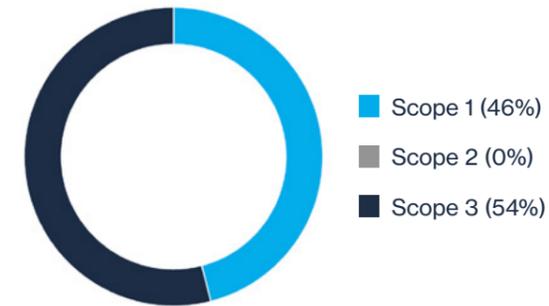
Für den Berichtszeitraum wurden die indirekten energiebedingten Treibhausgasemissionen (Scope 3) mit einem Bruttovolumen von **9,88 Tonnen CO₂-Äquivalent (CO₂e)** erfasst. In die Berechnungen wurden sämtliche Treibhausgase (CO₂, CH₄, N₂O, HFKW, PFKW, SF₆ und NF₃) integriert. Biogene CO₂-Emissionen wurden im Rahmen der Scope-3-Berichterstattung nicht berücksichtigt.

Die Datenerhebung und Berechnung umfasst eine Vielzahl von Kategorien und Aktivitäten entlang der vorgelagerten Wertschöpfungskette (Upstream). Dazu zählen eingekaufte Waren und Dienstleistungen, Investitionsgüter, Kraftstoff- und energiebezogene Aktivitäten außerhalb von Scope 1 und 2, Abfallaufkommen aus dem Betrieb, Dienstreisen, Mitarbeiterpendelverkehr sowie gemietete Anlagen. Die umfassende Berücksichtigung dieser Kategorien ermöglicht eine detaillierte Darstellung der Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette des Unternehmens.

Das Jahr 2019 wurde als Basisjahr für die Scope-3-Berichterstattung gewählt, in dem die Emissionen insgesamt 16 Tonnen CO₂e betragen. Für das Berichtsjahr wurde keine Neuberechnung der Basisdaten vorgenommen, um die Konsistenz und Vergleichbarkeit der jährlichen Emissionsdaten sicherzustellen.

Die zur Berechnung verwendeten Emissionsfaktoren und das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) wurden aus renommierten Datenbanken und Quellen wie Ecoinvent, DEFRA, GEMIS, AIB, IEA und EPA bezogen. Diese Quellen bieten fundierte und aktuelle Emissionsfaktoren, die den wissenschaftlichen Anforderungen entsprechen und eine zuverlässige Datengrundlage bieten.

Die Berechnungsmethodik basiert auf den Richtlinien des Greenhouse Gas Protocols (GHG Protokoll).



Angabe 305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen

Zur Messung der Effizienz und Klimawirkung wurden für das Unternehmen die Intensitätsquotienten der Treibhausgasemissionen bestimmt. Dabei wurden die direkten (Scope 1), die indirekten energiebedingten (Scope 2) sowie die sonstigen indirekten (Scope 3) Emissionen einbezogen und in Relation zu spezifischen Organisationskennzahlen gesetzt.

Die Intensitätskennzahlen im Berichtsjahr stellen sich wie folgt dar:

- Emissionen pro Umsatz: 4,42 Tonnen CO₂-Äquivalent (CO₂e) pro Million Euro Umsatz.
- Emissionen pro FTE (Full-Time Equivalent, Vollzeitäquivalent): 0,64 Tonnen CO₂e pro FTE. Die Berechnung basiert auf insgesamt 28 Mitarbeitenden (FTE).
- Emissionen pro Quadratmeter Bodenfläche: 0,08 Tonnen CO₂e pro Quadratmeter. Hierfür wurden die Flächen am Standort Greifenberg berücksichtigt, einschließlich einer Gesamtfläche von 120 m², wovon 15 m² als Lagerfläche genutzt werden.

In die Berechnung sind alle relevanten Treibhausgase eingeflossen, darunter CO₂, CH₄, N₂O, HFKW, PFKW, SF₆ und NF₃, entsprechend den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol (GHG Protokoll). Die Nutzung dieser Intensitätskennzahlen erlaubt eine differenzierte Bewertung der Emissionsperformance, indem die Treibhausgasemissionen sowohl mit dem geschäftlichen Output (Umsatz) als auch der Betriebsgröße (Mitarbeitende und Fläche) in Relation gesetzt werden. Die Transparenz und Vergleichbarkeit wird damit im Hinblick auf

betriebliche Effizienz und Umweltwirkung erhöht.
Angabe 305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen

Unser Unternehmen strebt kontinuierlich danach, den CO₂-Fußabdruck so gering wie möglich zu halten. Dennoch sind wir in Bezug auf einige Emissionsquellen, wie den Stromverbrauch in unserem untervermieteten Büro in München, eingeschränkt, da wir hier keine vollständige Kontrolle über den Energieverbrauch und den Stromtarif haben.

Im Berichtszeitraum konnten wir die sonstigen indirekten Emissionen (Scope 3) um 25 % gegenüber dem Basisjahr 2019 senken. In die Berechnung wurden alle relevanten Kyoto-Treibhausgase einbezogen, darunter CO₂, CH₄, N₂O, HFKW, PFKW, SF₆ und NF₃.

Die Emissionserhebung und -berechnung erfolgte gemäß den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocols (GHG Protokoll).

Angabe 305-6 Emissionen Ozonabbauender Substanzen

Informationen nicht verfügbar / unvollständig. Im Berichtszeitraum liegen hierzu keine relevanten Daten vor.

Angabe 305-7 Stickstoffoxide (NO_x), Schwefeloxide (SO_x) und andere signifikante Luftemissionen

Informationen nicht verfügbar / unvollständig. Im Berichtszeitraum liegen hierzu keine relevanten Daten vor.

KREISLAUFWIRTSCHAFT & RESSOURCENNUTZUNG SOWIE UMWELTVERSCHMUTZUNG

Beinhaltet GRI 306

Angabe 3-3 Management von wesentlichen Themen

Auswirkungen: In beiden Bürostandorten verfolgen wir bei der DFGE eine konsequente Strategie des papierlosen Büros, um die Entstehung von Abfällen zu minimieren und gleichzeitig die Ressourceneffizienz zu maximieren. Diese Strategie trägt dazu bei, den Papierverbrauch erheblich zu reduzieren und die damit verbundenen Abfallmengen zu verringern. Unsere digitalen Prozesse sind in unseren Quality Management Richtlinien sowie in unseren Unternehmenshandbuch für alle Geschäftsbereiche unseres Unternehmens formuliert. In unserem Mitarbeiterhandbuch und unserer Umweltrichtlinie ist ein verantwortungsvoller Umgang mit Abfällen beschrieben.

Maßnahmen: Neben unserem Ansatz des papierlosen Büros setzt die DFGE für anfallende Abfälle auf Recycling und die umweltgerechte Entsorgung von Elektronik- und Büroabfällen, um die negativen Auswirkungen auf die Umwelt weiter zu minimieren. Die Menge der nicht-gefährlichen und gefährlichen Abfälle sowie die Menge der verwerteten Abfallmenge wird jährlich erfasst. Am Standort in Greifenberg ist ein Recyclingprogramm implementiert, am Standort in München kann durch die Untermiete der Bürofläche die Trennung nach Abfallströmen nicht immer gewährleistet werden.

ABFALL



Angabe 306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen

Im Berichtszeitraum sind keine nachteiligen Auswirkungen durch Abfall aus unseren Geschäftstätigkeiten entstanden. Unsere Betriebsabläufe sind darauf ausgelegt, Abfälle von vornherein zu minimieren, indem wir ressourcenschonende

Praktiken fördern und nachhaltige Materialien verwenden. Darüber hinaus werden alle anfallenden Abfälle entsprechend den geltenden Vorschriften und besten Praktiken behandelt und entweder recycelt oder sicher entsorgt, wodurch potenzielle Umweltauswirkungen vermieden werden.

Angabe 306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen

Unter dem Konzept des "Paperless Office" setzt unsere Organisation auf digitale Lösungen, um den Papierverbrauch nachhaltig zu reduzieren. Diese papierlose Strategie unterstützt nicht nur die Ressourcenschonung, sondern steigert zugleich die Effizienz unserer Arbeitsprozesse.

In Bezug auf Abfallentsorgung und Recycling legen wir großen Wert auf sichere Entsorgung gemäß festgelegter Abfallströme. Nicht-gefährliche wie auch gefährliche Abfälle werden gemäß den geltenden gesetzlichen Vorschriften und besten Recyclingpraktiken entweder verwertet oder umweltgerecht entsorgt.

Im Bereich IT setzen wir verstärkt auf nachhaltige Hardware. Durch den Erwerb von refurbished Geräten und die Verlängerung der Nutzung vorhandener Geräte verringern wir die Nachfrage nach Neuprodukten und tragen aktiv zur Reduzierung von Elektroschrott bei.

Aufgrund unseres untervermieteten Bürostandortes in München verfügen wir nur eingeschränkt über direkte Steuerungsmöglichkeiten im Abfallmanagement. Die dort anfallenden Abfälle werden jedoch ebenfalls gemäß den gesetzlichen Standards behandelt und so weit wie möglich recycelt oder sicher entsorgt.

Jährlich erfassen wir das Gewicht der nicht-gefährlichen und gefährlichen Abfälle sowie der verwerteten Abfallmengen. Für unseren Standort in München werden diese Werte durch Annahmen ermittelt und zuverlässig dokumentiert, um eine umfassende und transparente Berichterstattung zu gewährleisten.

Angabe 306-3 Angefallener Abfall

Im Berichtsjahr sind 500 kg nicht-gefährliche Abfälle angefallen. Die Mengen für unseren Bürostandort in München werden mittels Annahmen berechnet und berichtet.

Im Berichtsjahr sind 0 kg gefährliche Abfälle angefallen.

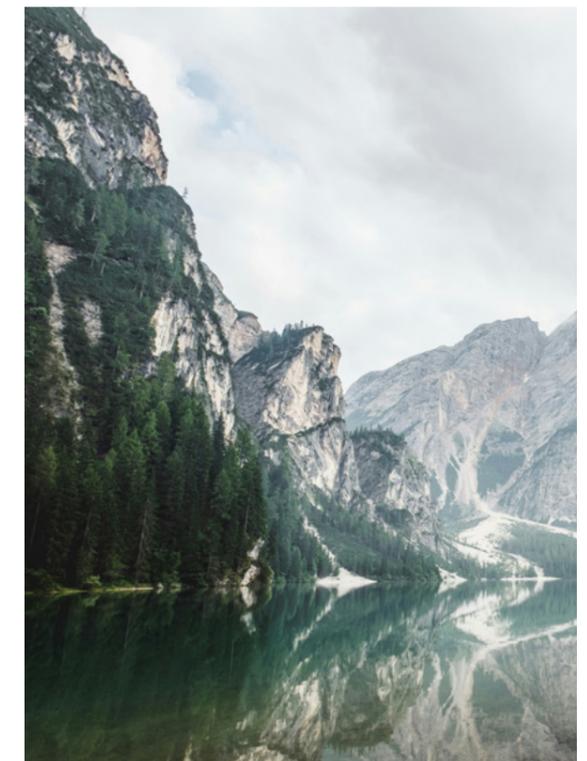
Die gesammelten Daten stammen aus verschiedenen Quellen innerhalb unseres Unternehmens, einschließlich Abrechnungen von Entsorgungsunternehmen. Die Mengen für unseren Bürostandort in München werden mittels Annahmen bzgl. der Größe des Standorts und der Anzahl der Mitarbeitenden berechnet und berichtet. Diese Daten werden anschließend aggregiert und analysiert, um ein umfassendes Bild unserer Abfallproduktion zu erhalten.

Angabe 306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall

Informationen nicht verfügbar / unvollständig. Derzeit keine Unterteilung in am Standort / außerhalb des Standortes möglich. An der Datenqualität wird gearbeitet.

Angabe 306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall

Informationen nicht verfügbar / unvollständig. Derzeit keine Unterteilung in am Standort / außerhalb des Standortes möglich. An der Datenqualität wird gearbeitet.





ANGEMESSENE ARBEITS- BEDINGUNGEN DER EIGENEN ARBEITSKRÄFTE

Beinhaltet GRI 401, GRI 402 und GRI 404

Angabe 3-3 Management von wesentlichen Themen

Auswirkungen: Wir bewerten die Auswirkungen der angemessenen Arbeitsbedingungen als ein zentrales Thema für die Unternehmensstrategie. Mit etwa 30 Mitarbeitenden an zwei Bürostandorten in Deutschland legen wir großen Wert auf faire Arbeitsbedingungen, eine ausgewogene Work-Life-Balance und die kontinuierliche Förderung der beruflichen Entwicklung unserer Mitarbeitenden. Die DFGE setzt auf eine inklusive Unternehmenskultur, die auf Respekt, Chancengleichheit und persönlichem Wachstum basiert. Unsere Richtlinien und Verfahren sind darauf ausgerichtet, faire und sichere Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, einschließlich angemessener Vergütung, gerechter Arbeitszeiten, ausreichender Ruhezeiten und Urlaubsansprüchen. Zudem ist die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden ein wesentlicher Faktor für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens. Wir erkennen an, dass kontinuierliches Lernen und die Weiterentwicklung der Fähigkeiten unserer Mitarbeitenden entscheidend sind, um die höchsten Standards in unserer schnelllebigen Branche zu erfüllen. Unser Verhaltenskodex und das Mitarbeiterhandbuch stellen sicher, dass alle Mitarbeitenden über ihre Rechte und Pflichten informiert sind und dass Disziplinar- und Entlassungsverfahren transparent und fair gehandhabt werden.

Maßnahmen: Um das Engagement in diesem Bereich zu unterstreichen, haben wir bei der DFGE eine Reihe von Maßnahmen ergriffen. Durch flexible Arbeitszeitmodelle, Gleitzeit, die Möglichkeit zum Home Office im In- und europäischen Ausland, Sabbaticals und Weiterbildungsmaßnahmen unterstützen wir unsere Mitarbeitenden in Ihrem Arbeitsalltag. Familienfreundliche Programme wie Teilzeit-Arbeit, zusätzliche Urlaubstage z.B. bei Hochzeit, Umzug oder Geburt eines Kindes helfen unseren Mitarbeitenden bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zudem wird die Personalpolitik so gestaltet, dass sie sowohl die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden als auch die langfristigen Unternehmensziele unterstützt. Weiterhin bieten wir ein Weiterbildungsprogramm an, das sowohl fachspezifische als auch soft-skill-orientierte Kurse umfasst. Alle zwei Wochen erhalten unsere Mitarbeitenden Vorträge von internen Expertinnen und Experten zu aktuellen Themen unserer Branche sowie einmal jährlich eine Soft-Skill Schulung, welche verpflichtend für alle Mitarbeitenden ist. Darüber hinaus fördern wir die Teilnahme an externen Konferenzen und Fachtagungen. Zusätzlich zu diesen fachlichen Fortbildungen legen wir auch großen Wert auf die persönliche und professionelle Entwicklung unserer Mitarbeitenden. Individuelle Entwicklungspläne und SMARTE Ziele helfen den Mitarbeitenden sich innerhalb der DFGE weiterzuentwickeln.

BESCHÄFTIGUNG



GRI 401



Angabe 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

	Gesamt	Weiblich	Männlich	Andere	< 30Jahre	30-50 Jahre	> 50 Jahre
HC*	12	3	9	0	5	7	0
% Rate = (Number of new employee hire / Number of employees) * 100	36,36%	9,09%	27,27%	0	15,15%	21,21%	0

*Alle DFGE Angestellten sind in Europa angestellt. Eine nähere Aufgliederung ist aktuell nicht verfügbar.

Angabe 401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden

Die DFGE gewährleistet die Gleichbehandlung aller Beschäftigten, unabhängig von ihrer Arbeitszeit. Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte haben gleichermaßen Zugang zu Nebenleistungen, einschließlich betrieblicher Altersvorsorge, Elternzeit und Weiterbildungsangeboten. Zeitarbeitnehmer beschäftigen wir aktuell nicht.

Andere Zusatzleistungen wie Lebensversicherung, medizinische Versorgung, Erwerbsunfähigkeits- und Invaliditätsversicherung sowie Aktienbeteiligungen werden aktuell nicht angeboten (0 %).





Angabe 401-3 Elternzeit

	Scope	Gesamt	Weiblich	Männlich	Andere
Gesamtzahl der Angestellten mit Anspruch auf Elternzeit nach Geschlecht	HC	33	19	14	0
Gesamtzahl der Angestellten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, nach Geschlecht	HC	2	1	1	0
Gesamtzahl der Angestellten, die innerhalb des Berichtszeitraums nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind, nach Geschlecht	HC	1	0	1	0
Gesamtzahl der Angestellten, die nach Beendigung der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind und zwölf Monate nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz noch beschäftigt waren, nach Geschlecht	HC	1	0	1	0

Rückkehrquote an den Arbeitsplatz und Verbleibquote der Angestellten, die Elternzeit in Anspruch genommen haben: **100%**

AUS- & WEITERBILDUNG

GRI 404



Angabe 404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten

	Gesamt	Weiblich	Männlich	Andere	Direkt	Indirekt
Durchschnittliche Anzahl der Stunden für Aus- und Weiterbildung	25h	25h	25h	-	25h	25h

Angabe 404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe

Bei der DFGE setzen wir auf umfassende Programme und Maßnahmen, um die Kompetenzen unserer Mitarbeitenden zu fördern. Dazu gehören regelmäßige individuelle Leistungsbeurteilungen, die sowohl auf einer Selbstbeurteilung als auch auf einer Einschätzung der Team-Leads basieren. Hierfür wird ein persönliches Blatt im geschützten Online-Verwaltungsbereich erstellt, das ausschließlich für den Mitarbeitenden und das Management zugänglich ist. Ergänzend finden One-to-One-Treffen statt, bei denen persönliche Visionen der Mitarbeitenden mit den Unternehmensbedürfnissen in Einklang gebracht werden. Mitarbeitergespräche bieten Raum für Zielsetzung, Career Management und Feedback.

Die Organisation ermöglicht zudem mobiles Arbeiten und bietet eine flexible Handhabung von Abwesenheiten: Krankmeldungen sind spätestens am dritten Tag vorzulegen, wobei diese

Regelung bei Bedarf in Abstimmung mit der Personalabteilung angepasst werden kann.

Für persönliche Anliegen, wie ein Sabbatical, können unbezahlte Freistellungen beantragt werden, die einer angemessenen Vorankündigung und Genehmigung bedürfen. Bei schweren persönlichen Ereignissen, wie dem Tod oder einer schweren Krankheit eines Familienmitglieds, wird ein bezahlter Sonderurlaub von ein bis drei Tagen gewährt. Mutterschafts- und Elternurlaub richtet sich nach den gesetzlichen Vorgaben in Deutschland. Mit diesem Ansatz wollen wir ein unterstützendes und flexibles Arbeitsumfeld schaffen, das sowohl die berufliche als auch die persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden unterstützt.

ARBEITNEHMER – ARBEITGEBER VERHÄLTNIS

GRI 402



Angabe 402-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

Aus Gründen der Vertraulichkeit und zum Schutz sensibler interner Informationen wird im Rahmen dieses Berichts auf detaillierte Angaben zum Verhältnis zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber verzichtet. Die Geschäftsleitung versichert, dass die Zusammenarbeit auf den Prinzipien von Fair-

ness, Transparenz und rechtlicher Konformität basiert. Themen wie Arbeitsbedingungen, Mitbestimmung und Konfliktlösung werden in Übereinstimmung mit geltenden Standards und internen Richtlinien behandelt.

Angabe 404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten

Alle Mitarbeitenden unabhängig des Geschlechts und der Angestelltenkategorie erhalten eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung.

	Gesamt	Weiblich	Männlich	Andere	Direkt	Indirekt
Prozentsatz	100%	100%	100%	-	100%	100%



GESUNDHEIT UND SICHERHEIT DER EIGENEN BELEGSCHAFT

Beinhaltet GRI 403

Angabe 3-3 Management von wesentlichen Themen

Auswirkungen: Auch als kleines Unternehmen haben wir sowohl positive als auch potenziell negative Auswirkungen auf die Menschen in unserem Umfeld. Positiv wirkt sich die Implementierung von Maßnahmen zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz auf die allgemeine Zufriedenheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden aus. Ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld fördert die Produktivität, reduziert die Absenzzeiten und verbessert die Gesamtleistung des Teams. Wir haben eine Vielzahl an Policies etabliert, wie z.B. einen Code of Conduct, eine Richtlinie bzgl. Mobilem Arbeiten und Workaction, eine Overtime und Travelttime Policy sowie ein Mitarbeiterhandbuch, die unsere Regelungen und Leitlinien beinhalten.

Negativ können Erkrankungen und andere arbeitsbedingte Zwischenfälle erhebliche Auswirkungen auf die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden haben. Vor allem die psychische Belastung durch ein hohes Arbeitspensum sind in der heutigen Arbeitswelt bekannt. Diese Ereignisse können zu persönlichem Leid, erhöhten Kosten durch medizinische Behandlung und Ausfallzeiten führen. Darüber hinaus können sie die Motivation und das Engagement der Belegschaft negativ beeinflussen. Durch unsere Vielzahl an Maßnahmen die Work-Life Balance unserer Mitarbeitenden zu fördern sowie flexible Arbeitszeitmodelle anzubieten, versuchen wir die negativen Auswirkungen einzudämmen. Durch unsere Richtlinien schaffen wir hier einen Grundstein.

Maßnahmen: Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ist für die DFGE ein wichtiges Thema, um das Wohlbefinden und die Produktivität unserer rund 30 Beschäftigten zu gewährleisten. Obwohl die Risiken in einem Büroumfeld vergleichsweise gering sind, haben wir Maßnahmen etabliert, um mögliche Gefährdungen zu minimieren. Wir führen regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen durch um potentielle Gefahren an unseren Bürostandorten und für unsere Mitarbeitenden zu erkennen. Wir stellen am Bürostandort in München höhenverstellbare Schreibtische zur Verfügung und planen die Ergonomie im Büro weiter auszubauen. Zusätzlich haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, eine monatliche Mitgliedschaft im Urban Sports Club zu einem ermäßigten Preis zu nutzen und ihre Gesundheit und Fitness zu fördern. Neben flexiblen Arbeitszeitmodellen und der Möglichkeit, im Home Office zu arbeiten, gibt es klare Regelungen zu Mehrarbeit. Diese flexiblen Optionen tragen dazu bei, das Wohlbefinden und die Work-Life-Balance der Mitarbeitenden zu unterstützen.

SICHERHEIT & GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ

GRI 403



Angabe 403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Die Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsysteme der DFGE basieren auf den einschlägigen rechtlichen Anforderungen, darunter die Vorgaben der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und § 5 des Arbeitsschutzgesetzes. Diese Standards werden konsequent an beiden deutschen Standorten – Greifenberg und München – umgesetzt. Die Managementsysteme gewährleisten den Schutz aller Personen vor Ort, einschließlich festangestellter Mitarbeitender, Freelancer und Besucher, und stellen damit ein umfassendes Sicherheitsniveau sicher. Durch diesen Ansatz wird ein gesundes und möglichst sicheres Arbeitsumfeld geschaffen.

Angabe 403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen

Bei der DFGE setzen wir auf umfassende Maßnahmen, um das Gesundheitsbewusstsein zu fördern, Risiken zu minimieren und einen nachhaltigen Umgang mit Ressourcen sicherzustellen. An den Standorten werden regelmäßige Gesundheits- und Risikobewertungen durchgeführt, um potenzielle Gesundheitsrisiken frühzeitig zu erkennen und gezielt gegenzusteuern. Zur Förderung der körperlichen Gesundheit der Mitarbeitenden wird Wert auf eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung gelegt. Hierzu gehören im Büro in München höhenverstellbare Schreibtische und ergonomische Arbeitsstationen, die den Arbeitsalltag angenehmer und gesünder gestalten. Es ist geplant, weitere Arbeitsplätze ergonomisch einzurichten.

Angabe 403-3 Arbeitsmedizinische Dienste

Im Berichtszeitraum liegen hierzu keine relevanten Daten vor.

Angabe 403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Wir gewährleisten eine aktive Einbindung der Mitarbeitenden in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Den Mitarbeitenden stehen klare Meldewege zur Verfügung, um sicherheitsrelevante Anliegen oder potenzielle Gefahren am Arbeitsplatz zu melden. Diese können entweder über direkte Feedbackgespräche mit den jeweiligen Vorgesetzten oder durch die direkte Konsultation der Geschäftsführung adressiert werden. Darüber hinaus wird ein offener Dialog gefördert, um sicherzustellen, dass die Anliegen der Mitarbeitenden gehört und in die kontinuierliche Verbesserung von Sicherheitsmaßnahmen einbezogen werden. Zudem wurde ein Mitarbeitender als Ansprechpartner speziell für den Bürostandort München benannt. Diese Person steht den Mitarbeitenden für Fragen, Anliegen und Feedback rund um das Thema Arbeitssicherheit zur Verfügung und sorgt dafür, dass gemeldete Themen zeitnah bearbeitet werden. Durch diese Struktur wird eine transparente und effektive Kommunikation sichergestellt.

Angabe 403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, sich jährlich einer Sicherheitsschulung zu unterziehen. Diese wurde jedoch im Berichtsjahr 2023 nicht angeboten, wurde aber 2024 nachgeholt. Diese Schulung deckt spezifische Themen ab, insbesondere in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit, um das Bewusstsein für potenzielle Risiken und die Einhaltung notwendiger Sicherheitsmaßnahmen zu fördern. Die Schulungen erfolgen in regelmäßigen Abständen, in der Regel einmal jährlich oder in anderen festgelegten Intervallen, um sicherzustellen, dass die Mitarbeitenden stets auf dem neuesten Stand sind. Für die Durchführung bestimmter Schulungen sind interne Mitarbeitende verantwortlich, die über das notwendige Fachwissen und die Erfahrung verfügen, um die Schulungsinhalte effektiv zu vermitteln und eine hohe Qualität der Schulungsmaßnahmen zu gewährleisten. Wir bemühen uns, die Schulungen zukünftig wieder jährlich anzubieten.

Angabe 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter

Als DFGE legen wir großen Wert auf eine ausgewogene Work-Life-Balance und unterstützen unsere Mitarbeitenden durch zahlreiche Maßnahmen. Dazu zählen eine vergünstigte Mitgliedschaft im Urban Sports Club zur Förderung von Gesundheit und Fitness, flexible Arbeitszeitmodelle sowie die Möglichkeit, im Home Office zu arbeiten. Im Büro werden kostenfrei Kaffee, Tee und Wasser angeboten, und Überstunden können in zusätzlichen Urlaub umgewandelt werden, um die Balance zwischen Arbeit und Privatleben zu stärken.

Diese Maßnahmen schaffen eine Unternehmenskultur, die auf Teamarbeit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden ausgerichtet ist.

Angabe 403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Uns liegen derzeit keine Daten über Auswirkun-

en auf die Sicherheit und Gesundheit unserer Beschäftigten vor, die durch direkte Geschäftsbeziehungen verursacht werden.

Angabe 403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind

Diese Information ist derzeit nicht verfügbar. Weitere Details hierzu sind im GRI Content Index hinterlegt und können dort eingesehen werden.

Angabe 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen

Diese Information ist derzeit nicht verfügbar. Weitere Details hierzu sind im GRI Content Index hinterlegt und können dort eingesehen werden.

Angabe 403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen

Diese Information ist derzeit nicht verfügbar. Weitere Details hierzu sind im GRI Content Index hinterlegt und können dort eingesehen werden.





GLEICHBEHANDLUNG UND CHANCENGLEICHHEIT FÜR DIE EIGENE BELEGSCHAFT

Beinhaltet GRI 405 und GRI 406

Angabe 3-3 Management von wesentlichen Themen

Auswirkungen: Wir nehmen im Bereich Diversität, Chancengleichheit und die Vermeidung von Diskriminierung sowohl positive als auch potenziell negative Auswirkungen auf unser Unternehmen und ihre Stakeholder wahr. Positiv wirkt sich eine vielfältige und inklusive Arbeitsumgebung auf die Kreativität, Innovationskraft und die allgemeine Leistungsfähigkeit des Unternehmens aus. Eine diversere Belegschaft bringt unterschiedliche Perspektiven, Ideen und Erfahrungen ein, was zu besseren Entscheidungen und einer stärkeren Marktposition führen kann. Zudem fördert eine Kultur der Chancengleichheit und Inklusion das Engagement und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden, was wiederum die Fluktuation reduziert und die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber erhöht. Negativ können mangelnde Diversität und Chancengleichheit sowie Diskriminierung zu einer geringeren Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeitenden führen und die Reputation des Unternehmens beeinträchtigen. Darüber hinaus kann eine nicht diverse Belegschaft die Innovationskraft des Unternehmens schwächen, da die Bedürfnisse verschiedener Zielgruppen nicht adäquat berücksichtigt werden. Wir beziehen uns in unserem Code of Conduct klar dazu, dass jegliche Art von Diskriminierung verboten ist und wir ein inklusives und diverses Arbeitsumfeld fördern.

Maßnahmen: Um eine inklusive Kultur zu fördern, arbeiten wir daran, eine Kultur des Vertrauens und des Respekts zu etablieren, in der alle Mitarbeitenden authentisch und ganz sie selbst sein können. Um mögliche Diskriminierungsfälle frühzeitig zu erkennen und zu adressieren, stehen den Mitarbeitenden verschiedene Meldewege zur Verfügung. Zudem verfolgen wir eine Open-Door Politik, in der alle Mitarbeitende Feedback geben können. Um die Inklusion zu fördern sind beide Bürostandorte barrierefrei und Arbeitsplatz und Arbeitszeitmodell können auf eine mögliche Einschränkung des Mitarbeitenden angepasst werden. Durch diese Maßnahmen stellen wir sicher, dass wir eine vielfältige, inklusive und diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung schaffen, die das volle Potenzial aller Mitarbeitenden ausschöpft.

DIVERSIÄT & CHANCENGLEICHHEIT

GRI 405



Angabe 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

Kontrollorgan nach Geschlecht:

	Gesamt	Weiblich	Männlich	Andere
Prozentsatz	100%	0%	100%	-

Kontrollorgan nach Altersgruppe:

	Gesamt	Weiblich	Männlich	Andere	<30 Jahre	30-50 Jahre	>50 Jahre
Headcount	2	0	2	-	0	0	2

Angestellte nach Geschlecht und Altersgruppe:

	Gesamt	Weiblich	Männlich	Andere	<30 Jahre	30-50 Jahre	>50 Jahre
Prozentsatz	100%	64%	36%	-	42%	44%	14%

8% der beschäftigten Mitarbeitenden gehören Minderheiten oder schutzbedürftiger Gruppen an (definierte Minderheit: Schwerbehinderung)

Angabe 405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern

Die DFGE hat bisher keine detaillierten Berechnungen zum Verhältnis von Grundgehalt und Vergütungen von Frauen zu Männern basierend auf spezifischen Stellenpositionen durchgeführt. Wir erkennen jedoch die Bedeutung genauer und transparenter Daten an, um mögliche geschlechtsspezifische Unterschiede zu identifizieren und gezielt anzugleichen. Wir arbeiten an der Verbesserung der Datenqualität und der systematischen Erhebung und Auswertung dieser Informationen.

NICHT-DISKRIMINIERUNG

GRI 406



Angabe 406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

Im Berichtszeitraum 2023 wurden bei der DFGE keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet oder festgestellt.

Unser Unternehmen legt großen Wert auf Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung. Wir haben klare Richtlinien und Prozesse etabliert, um Diskriminierung in jeglicher Form zu verhindern.

Um mögliche Diskriminierungsfälle frühzeitig zu erkennen und zu adressieren, stehen den Mitarbeitenden verschiedene Meldewege zur Verfügung. Vorfälle können anonym über ein dafür eingerichtetes Meldesystem gemeldet oder direkt über die jeweilige Führungskraft an die Geschäftsleitung herangetragen werden. Zusätzlich wurde eine unabhängige Vertrauensperson installiert, die den Mitarbeitenden als neutrale Anlaufstelle für Beschwerden und Vorfälle dient. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, eine inklusive und faire Unternehmenskultur zu fördern.

Bei der DFGE verpflichten wir uns, ein Arbeitsumfeld frei von Diskriminierung zu schaffen und aufrechtzuerhalten. Wir überprüfen und aktualisieren unsere Maßnahmen kontinuierlich, um Chancengleichheit und Respekt für alle Mitarbeitenden, Kunden und Geschäftspartner zu gewährleisten.

GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND SCHUTZ DER PRIVATSPHÄRE DES KUNDEN / ENDNUTZERS

Beinhaltet GRI 418

Angabe 3-3 Management von wesentlichen Themen

Auswirkungen: Der Schutz der Kundendaten ist in unserer Branche von hoher Wichtigkeit, da wir tagtäglich mit Kundendaten und Partnern arbeiten. Positiv wirkt sich die effektive Implementierung von Datenschutzmaßnahmen auf das Vertrauen unserer Kunden und Geschäftspartner aus. Ein robustes Datenschutzsystem fördert die Loyalität und Zufriedenheit der Kunden, da sie sicher sein können, dass ihre personenbezogenen Daten vor unberechtigten Zugriffen, unerlaubten Änderungen oder Verlusten geschützt sind. Negativ können Verletzungen des Datenschutzes erhebliche und weitreichende Konsequenzen haben. Datenlecks oder der Verlust von Kundendaten können zu rechtlichen Konsequenzen, finanziellen Verlusten und einem erheblichen Schaden des Unternehmensrufs führen. Zudem können solche Vorfälle das Vertrauen der Kunden untergraben und zu einer Abwanderung von Kunden und einem Rückgang der Geschäftstätigkeit führen. Um den Schutz der Kundendaten zu garantieren, haben wir diverse Richtlinien etabliert, die von allen bei der DFGE verpflichtend einzuhalten sind wie z.B. einen Code of Conduct, eine Datenschutzrichtlinie, eine Richtlinie zum Umgang mit persönlichen Daten sowie eine Policy bzgl. Kundenbeziehungen.

Maßnahmen: Um den Schutz der Kundendaten zu gewährleisten, haben wir umfassende Maßnahmen implementiert. Zunächst haben wir ein Managementsystem für den Datenschutz etabliert, das auf den Grundsätzen der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und anderen relevanten gesetzlichen Vorgaben basiert. Dieses System umfasst klare Richtlinien und Verfahren für die Verarbeitung personenbezogener Daten, einschließlich der rechtmäßigen Verarbeitung, einer dem Zweck angemessenen Datenverarbeitung und der Gewährleistung einer angemessenen Datensicherheit. Zusätzlich sind Non-Disclosure Agreements verpflichtender Teil eines jeden Kundenprojekts. Wir führen regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen und Risikobewertungen durch, um potenzielle Sicherheitsrisiken zu identifizieren und zu minimieren. Zusätzlich haben wir technische und organisatorische Maßnahmen implementiert, um die Datensicherheit zu gewährleisten. Dazu gehören die Verwendung von Verschlüsselungstechnologien, Firewalls und regelmäßige Software-Updates. Unser Unternehmen arbeitet auch mit externen, unabhängigen Datenschutzbeauftragten zusammen, um sicherzustellen, dass unsere Datenschutzpraktiken den höchsten Standards entsprechen und ständig verbessert werden. Um die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zu überwachen, führen wir regelmäßige Überprüfungen durch.



SCHUTZ DER KUNDENDATEN

GRI 418



Angabe 418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten

Im Berichtszeitraum waren keine Vorfälle von Verstößen gegen den Schutz von Kundendaten zu verzeichnen. Ebenso wurden keine Beschwerden im Zusammenhang mit der Verletzung der Privatsphäre oder dem Verlust von Kundendaten gemeldet. Durch Sicherheitsmaßnahmen, regelmäßige Überprüfungen und die Einhaltung geltender Datenschutzvorschriften wird sichergestellt, dass Kundendaten bestmöglich geschützt sind.



WEITERE INFORMATIONEN

GRI INDEX

Anwendungserklärung

Wir, die DFGE GmbH, hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 01.01.2023 - 31.12.2023 berichtet. Verwendeter GRI I: Grundlagen 2021 | Anwendbare(r) GRI Branchenstandard(s): Für die DFGE gibt es keinen entsprechenden oder relevanten Branchenstandard.

GRI-Standard	Angabe / Offenlegungstitel	Verweise	Grund der Auslassung	Kommentare / Erläuterung
GRI 2	Allgemeine Angaben			
Allg. Angaben	Angabe 2-1 Organisationsprofil	S. 7	-	-
Allg. Angaben	Angabe 2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	S. 8	-	Die Entitäten die in der Finanzberichterstattung enthalten sind, sind auch in der Nachhaltigkeitsberichterstattung enthalten
Allg. Angaben	Angabe 2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	S. 8	-	-
Allg. Angaben	Angabe 2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	S. 8	-	Der vorliegende Bericht wird in diesem Jahr erstmals als GRI-Bericht veröffentlicht. Dementsprechend ist es noch nicht erforderlich, Richtwerte oder Neudarstellungen anzugeben.
Allg. Angaben	Angabe 2-5 Externe Prüfung	S. 8	-	Für den Berichtszeitraum 2023 wurde keine externe Prüfung unseres Nachhaltigkeitsberichts durchgeführt.

Allg. Angaben	Angabe 2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	S. 8	-	Der vorliegende Bericht wird in diesem Jahr erstmals als GRI-Bericht veröffentlicht. Dementsprechend ist es noch nicht erforderlich, Vergleiche zum vorherigen Berichtsjahr anzugeben
Allg. Angaben	Angabe 2-7 Angestellte	S. 10	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Einige Datenpunkte sind nicht ganz umfänglich verfügbar. Alle DFGE Angestellten sind in Europa angestellt. Eine nähere Aufgliederung in Regionen ist aktuell nicht verfügbar. Die Beschäftigtenzahlen werden nach Headcount (HC) ermittelt. Der Wert wurde am Jahresende ermittelt. Es waren keine erheblichen Schwankungen in der Anzahl der Mitarbeitenden zu vermerken.
Allg. Angaben	Angabe 2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	S. 10	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Im Berichtszeitraum liegen hierzu keine vollständigen Daten vor. An der Datenkonsistenz wird gearbeitet.
Allg. Angaben	Angabe 2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 10	Informationen nicht verfügbar/unvollständig.	Einige Datenpunkte zu b und c sind nicht ganz umfänglich verfügbar.
Allg. Angaben	Angabe 2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	S. 11	-	Informationen unvollständig in Bezug auf Unterpunkt Diversität
Allg. Angaben	Angabe 2-11 Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	S. 11	-	-
Allg. Angaben	Angabe 2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	S. 11	-	-
Allg. Angaben	Angabe 2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	S. 12	-	-
Allg. Angaben	Angabe 2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	S. 12	-	-
Allg. Angaben	Angabe 2-15 Interessenkonflikte	S. 12	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Unter Datenpunkt b sind Daten nicht in der entsprechenden Granularität verfügbar. An der Datenqualität wird gearbeitet.
Allg. Angaben	Angabe 2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	S. 13	-	-
Allg. Angaben	Angabe 2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	S. 13	-	-

Allg. Angaben	Angabe 2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	S. 13	-	-
Allg. Angaben	Angabe 2-19 Vergütungspolitik	S. 13	Einschränkung aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht	Der folgende Datenpunkt wird aufgrund einer internen Anordnung nicht veröffentlicht und wird im nächsten Berichtszeitraum neu bewertet.
Allg. Angaben	Angabe 2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	S. 13	Einschränkung aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht	Die Verfahren zur Festlegung der Vergütung wird vertraulich behandelt.
Allg. Angaben	Angabe 2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	S. 13	Einschränkung aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht	Der folgende Datenpunkt wird aufgrund einer internen Anordnung nicht veröffentlicht und wird im nächsten Berichtszeitraum neu bewertet.
Allg. Angaben	Angabe 2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	S. 14	-	-
Allg. Angaben	Angabe 2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 17	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Einige Daten sind nicht in der entsprechenden Granularität verfügbar. An der Datenqualität wird gearbeitet.
Allg. Angaben	Angabe 2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	S. 17	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	In diesem Berichtszeitraum können diese Datenpunkte nicht in der erforderlichen Granularität veröffentlicht werden. An der Datenqualität wird gearbeitet.
Allg. Angaben	Angabe 2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	S. 17	-	-
Allg. Angaben	Angabe 2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 17	-	-
Allg. Angaben	Angabe 2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	S. 18	-	Im Berichtszeitraum gab es keine Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen
Allg. Angaben	Angabe 2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S. 18	-	-
Allg. Angaben	Angabe 2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 18	-	-
Allg. Angaben	Angabe 2-30 Tarifverträge	S. 18	-	In unserem Unternehmen existieren derzeit keine Tarifverträge

GRI 3		Wesentliche Themen		
Wesentliche Themen	Angabe 3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 19	-	-
Wesentliche Themen	Angabe 3-2 Liste der wesentlichen Themen	S. 19	-	-
Unternehmenskultur und Richtlinien für das Geschäftsgebaren				
GRI 205		Antikorruption		
Wesentliche Themen	Angabe 3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 22	-	-
Antikorruption	Angabe 205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	S. 22	Informationen nicht verfügbar / unvollständig	Wir haben aktuell kein Anti-Korruptions-Compliance-Programm eingerichtet. Es wurde keine spezifische Risikobewertung basierend auf Korruptionsrisiken durchgeführt.
Antikorruption	Angabe 205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	S. 23	Informationen nicht verfügbar / unvollständig	Einige Daten zu c sind nicht in der entsprechenden Granularität verfügbar. An der Datenqualität wird gearbeitet.
Antikorruption	Angabe 205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	S. 23	-	Im Berichtsjahr waren keine Korruptionsfälle zu verzeichnen.
GRI 206		Wettbewerbswidriges Verhalten		
Wesentliche Themen	Angabe 3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 22	-	-
Wettbewerbswidriges Verhalten	Angabe 206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	S. 24	-	Im Berichtsjahr waren keine solche Fälle und Verstöße zu verzeichnen.
Klimawandel				
GRI 302		Energie		
Wesentliche Themen	Angabe 3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 25	-	-
Energie	Angabe 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 26	-	Keine Informationen über den gesamten Brennstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen verfügbar. Keine Informationen zu verkauften Strom/ Wärme/ Kühlenergie/ Dampf verfügbar da nichts verkauft wird.

Energie	Angabe 302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation	S. 26	Informationen nicht verfügbar / unvollständig	Einige Daten zu b und c sind nicht in der entsprechenden Granularität verfügbar. An der Datenqualität wird gearbeitet.
Energie	Angabe 302-3 Energieintensität	S. 26	Informationen nicht verfügbar / unvollständig	Im Berichtszeitraum haben wir keine spezifischen Berechnungen zur Energieintensität durchgeführt.
Energie	Angabe 302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	S. 26	Informationen nicht verfügbar / unvollständig	Einige Daten sind nicht in der entsprechenden Granularität verfügbar. An der Datenqualität wird gearbeitet.
Energie	Angabe 302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	S. 27	Informationen nicht verfügbar / unvollständig	Im Berichtszeitraum haben wir keine spezifischen Berechnungen zum Energiebedarf unserer Produkte und Dienstleistungen durchgeführt.
GRI 305		Emissionen		
Wesentliche Themen	Angabe 3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 25	-	-
Emissionen	Angabe 305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 27	Informationen nicht verfügbar / unvollständig.	Die Begründung für die Wahl des Basisjahres ist aktuell nicht verfügbar. An der Datenqualität wird gearbeitet
Emissionen	Angabe 305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 28	Informationen nicht verfügbar / unvollständig.	Die Begründung für die Wahl des Basisjahres ist aktuell nicht verfügbar. An der Datenqualität wird gearbeitet
Emissionen	Angabe 305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 28	Informationen nicht verfügbar / unvollständig.	Die Begründung für die Wahl des Basisjahres ist aktuell nicht verfügbar. An der Datenqualität wird gearbeitet
Emissionen	Angabe 305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen	S. 29	-	Einige Daten zu a, b, c und d sind nicht in der entsprechenden Granularität verfügbar. An der Datenqualität wird gearbeitet.
Emissionen	Angabe 305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen	S. 29	-	-
Emissionen	Angabe 305-6 Emissionen Ozon abbauender Substanzen	S. 29	Informationen nicht verfügbar / unvollständig.	Im Berichtszeitraum liegen hierzu keine relevanten Daten vor.

Emissionen	Angabe 305-7 Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen	S. 29	Informationen nicht verfügbar / unvollständig.	Im Berichtszeitraum liegen hierzu keine relevanten Daten vor.
Kreislaufwirtschaft und Ressourcen Nutzung und Umweltverschmutzung				
GRI 306	Abfall			
Wesentliche Themen	Angabe 3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 30	-	-
Abfall	Angabe 306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	S. 30	-	-
Abfall	Angabe 306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	S. 31	-	-
Abfall	Angabe 306-3 Angefallener Abfall	S. 31	-	-
Abfall	Angabe 306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	S. 31	Informationen nicht verfügbar / unvollständig.	Im Berichtszeitraum liegen hierzu keine relevanten Daten vor. Derzeit keine Unterteilung in am Standort / außerhalb des Standortes möglich. An der Datenqualität wird gearbeitet.
Abfall	Angabe 306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	S. 31	Informationen nicht verfügbar / unvollständig.	Im Berichtszeitraum liegen hierzu keine relevanten Daten vor. Derzeit keine Unterteilung in am Standort / außerhalb des Standortes möglich. An der Datenqualität wird gearbeitet.
Angemessene Arbeitsbedingungen der eigenen Arbeitskräfte				
GRI 401	Beschäftigung			
Wesentliche Themen	Angabe 3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 32	-	-
Beschäftigung	Angabe 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 33	Informationen nicht verfügbar / unvollständig.	Einige Datenpunkte sind nicht ganz umfänglich verfügbar (Fluktuation). Alle DFGE Angestellten sind in Europa angestellt. Eine nähere Aufgliederung in Regionen ist aktuell nicht verfügbar.
Beschäftigung	Angabe 401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	S. 33	Informationen nicht verfügbar / unvollständig	Es wurde keine Unterteilung in Betriebsstätten vorgenommen. Zudem liegen keine Daten vor für Angestellte mit befristeten Arbeitsverträgen. An der Datenkonsistenz wird gearbeitet.

Beschäftigung	Angabe 401-3 Elternzeit	S. 34	-	-
GRI 402	Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis			
Wesentliche Themen	Angabe 3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 32	-	-
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	Angabe 402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	S. 34	Einschränkung aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht	Der folgende Datenpunkt wird aufgrund einer internen Anordnung nicht veröffentlicht und wird im nächsten Berichtszeitraum neu bewertet.
GRI 404	Aus- und Weiterbildung			
Wesentliche Themen	Angabe 3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 32	-	-
Aus- und Weiterbildung	Angabe 404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 35	Informationen nicht verfügbar / unvollständig.	Einige Datenpunkte sind nicht ganz umfänglich verfügbar. An der Datenqualität wird gearbeitet.
Aus- und Weiterbildung	Angabe 404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 35	-	-
Aus- und Weiterbildung	Angabe 404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S. 36	Informationen nicht verfügbar / unvollständig.	Einige Datenpunkte sind nicht ganz umfänglich verfügbar. An der Datenqualität wird gearbeitet.
Gesundheit und Sicherheit der eigenen Belegschaft				
GRI 403	Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz			
Wesentliche Themen	Angabe 3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 37	-	-
Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Angabe 403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 38	-	-
Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Angabe 403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 38	-	Daten teilweise unvollständig. An der Datenqualität wird gearbeitet.
Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Angabe 403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	S. 38	Informationen nicht verfügbar / unvollständig	Im Berichtszeitraum liegen hierzu keine relevanten Daten vor.
Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Angabe 403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 38	-	Aktuell gibt es keine formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse

Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Angabe 403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 39	-	-
Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Angabe 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 39	-	-
Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Angabe 403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen	S. 39	-	-
Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Angabe 403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	S. 39	Informationen nicht verfügbar / unvollständig	Daten teilweise unvollständig da keine quantitative Angaben für den Berichtszeitraum vorhanden sind. An der Datenqualität wird gearbeitet.
Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Angabe 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 39	Informationen nicht verfügbar / unvollständig	Daten teilweise unvollständig da keine quantitative Angaben für den Berichtszeitraum vorhanden sind. An der Datenqualität wird gearbeitet.
Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Angabe 403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	S. 39	Informationen nicht verfügbar / unvollständig	Daten teilweise unvollständig da keine quantitative Angaben für den Berichtszeitraum vorhanden sind. An der Datenqualität wird gearbeitet.
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für die eigenen Belegschaft				
GRI 405	Diversität und Chancengleichheit			
Wesentliche Themen	Angabe 3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 40	-	-
Diversität und Chancengleichheit	Angabe 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 41	Informationen nicht verfügbar / unvollständig.	Einige Datenpunkte sowie andere Diversitätsindikatoren (Schwerbehinderung) im Kontrollorgan sind nicht ganz umfänglich verfügbar (Angestelltenkategorie). An der Datenqualität wird gearbeitet.
Diversität und Chancengleichheit	Angabe 405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	S. 41	Informationen nicht verfügbar / unvollständig.	Im Berichtszeitraum liegen hierzu keine relevanten Daten vor. Wir arbeiten daran die Daten zu erheben.
GRI 406	Nichtdiskriminierung			
Wesentliche Themen	Angabe 3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 40	-	-

Nichtdiskriminierung	Angabe 406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	S. 42	-	Im Berichtszeitraum wurden keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet.
Gesundheit, Sicherheit und Schutz der Privatsphäre des Kunden/Endnutzers				
GRI 418	Schutz der Kundendaten			
Wesentliche Themen	Angabe 3-3 Management von wesentlichen Themen	S. 43	-	-
Schutz von Kundendaten	Angabe 418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	S. 44	-	Im Berichtszeitraum waren keine Vorfälle von Verstößen gegen den Schutz von Kundendaten zu verzeichnen



Institute for Energy, Ecology and Economy

Kreitstr. 5 | 86926 Greifenberg/München | Deutschland

Tel. +49 8192 99 7 33-20 | Fax +49 8192 99 7 33-29

E-Mail: info@dfge.de | www.dfge.de

