Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2021

Reclay Systems GmbH

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Public Relations
Maria Sofie Koch

Austraße 34
35745 Herborn
Deutschland

02772 5759 2112
m.koch@reclay-group.com

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst:	GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT
Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE
Umwelt

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

Gesellschaft

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

Stand: 2021, Quelle: Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

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

Heruntergeladen von www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

In Deutschland und anderen Ländern setzen wir gesetzliche Vorgaben für den Verpackungsbereich gesamthaft um. Wir sind Systembetreiber und erfüllen Beteiligungspflichten verantwortungsbewusst und vollumfänglich. Wir sind Anlaufstelle für unsere Kunden bei allen Fragen im Zusammenhang mit der Umsetzung von EPR-Vorgaben oder selbst gesteckten Umweltzielen. So sind wir in der Lage in allen Bereichen den closed loop kundenindividuell zu organisieren.

Auf der Suche nach den besten Lösungen begleiten wir unsere Kunden auch im Ausland. Dort bieten wir unser internationales Know-How und unsere Netzwerke für Beratungsleistungen an.

Ergänzende Anmerkungen:

Wir erfüllen unsere Aufgaben mit Leidenschaft und kooperieren mit unseren Kunden, unseren Partnern sowie untereinander stets im Sinne einer bestmöglich nachhaltigen Lösung.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Die Reclay Unternehmensgruppe ist ein international ausgerichteter Dienstleister auf dem Gebiet der erweiterten Produktverantwortung (Extended Producer Responsibility - EPR) und freiwilligen Lösungen zum Schließen von Stoffkreisläufen sowie allen damit im Sachzusammenhang stehenden Aufgaben. Unser Anspruch ist es, durch unser tägliches Handeln Mehrwert zu schaffen: für die Umwelt, für unsere Kunden, für unsere Mitarbeiter und somit für unsere Unternehmensgruppe. Dabei ist der Gedanke der Nachhaltig fest in unserer gesamten Unternehmensphilosophie verankert. Diese Philosophie spiegelt nicht zuletzt auch der Nachhaltigkeitsbericht wider, den wir regelmäßig veröffentlichen.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie stützt sich (vor allem) auf die nachhaltigen Entwicklungsziele (SDGs) und den UN Global Compact.
Die SDGs und der UN Global Compact werden unter anderem deutlich in folgenden Bereichen:
- Unternehmerische Verantwortung
- Umgang mit dem Thema Compliance
- Strategie für nachhaltige Entwicklung, ökonomische Stabilität, vertikales und horizontales Wachstum, nachhaltige Qualität unserer Dienstleistungen und die Wirkung auf unsere Kunden.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Langfristiges und profitables Wachstum setzt nachhaltiges und zukunftsgerichtetes Wirtschaften voraus. Dieses Ziel können wir nur durch sozioökonomisches Handeln erreichen, indem wir unsere Verantwortung gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern, der Gesellschaft und der Umwelt ernst nehmen sowie transparent und glaubwürdig nach innen und außen handeln (Inside-Out Perspektive: 1. Ankurbeln der Wirtschaft; 2. Arbeitsplätze schaffen und sichern; 3. Innovation entwickeln). Dieses Selbstverständnis spiegeln unsere Corporate Principles wider. Sie legen unsere Unternehmensziele fest und definieren den Umgang, den wir untereinander sowie mit unseren Kunden und Partnern pflegen. Darüber hinaus verpflichten wir uns mit diesen Corporate Principles dazu, den Gedanken der Nachhaltigkeit als Grundlage all unserer Dienstleistungen zu verankern.
Outside-In Perspektive: Wir versuchen mit unserer gesamten Dienstleistungspalette den individuellen Ansprüchen unserer Kunden gerecht zu werden. So verfolgen wir stets das Ziel, den Wünsche der Kunden zu entsprechen und die Kundenbindung zu stärken. Für die stetige Weiterentwicklung individueller Lösungen entsprechend aktueller Trends und Entwicklungen, ist eine hohe Innovationskraft entscheidend. Denn um eine funktionierende und umsetzbare Kreislaufwirtschaft zu ermöglichen, benötigen wir digitale und disruptive Ansätze. Hier sehen wir enormes Potenzial und verfolgen grundsätzlich das Ziel, unsere Ressourcen sinnvoll und effizient einzusetzen, sodass wir uns auf den für uns relevanten Märkten langfristig erfolgreich bewegen können.

Ökologische Nachhaltigkeit ist ebenfalls ein Eckpfeiler unserer Unternehmensphilosophie. Wir sind eines von derzeit elf dualen Systemen in Deutschland und organisieren in diesem Zusammenhang die Erfassung, Sortierung und Verwertung gebrauchter Verkaufsverpackungen für Industrie und Handel. Unser Anspruch ist es u.a., durch unsere Arbeit einen Beitrag zur Reduzierung der CO2-Emissionen zu leisten.

Nachhaltige Entwicklung bedeutet für uns Folgendes - dabei orientieren wir uns an den SDG´s der Vereinten Nationen:

<u>Erfolgreich wirtschaften:</u>
Wir sind und bleiben Vordenker.

Wir besetzen kompetent die relevanten Themenfelder und prägen diese nachhaltig.
Wir wachsen qualifiziert, aber nicht um jeden Preis.
Bei allem Wachstum und wirtschaftlichem Erfolg behalten wir unsere Flexibilität, Kompetenz, Kreativität und Impulsstärke.
Wir versprechen nur, was wir halten können. Wir verstehen Zusagen als Verpflichtung. Der Kunde steht im Mittelpunkt all unserer Aktivitäten.
Wir denken kostenbewusst und leistungsorientiert.
Wir wählen unsere Geschäftspartner sorgfältig aus. Leistung und Gegenleistung bestimmen das gegenseitige Verhältnis.
SDG´s: 3. Gesundheit und Wohlergehen; 8. Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum; 9. Industrie, Innovation und Infrastruktur; Verantwortungsvolle Konsum- und Produktionsmuster; Maßnahmen zum Klimaschutz; 17. Partnerschaften zur Zielerreichung.

Umwelt schützen:
Ökologie und Ökonomie sind für uns kein Gegensatz. Der bewusste Umgang mit der Umwelt ist eine tragende Säule des Unternehmens.
Wir setzen unsere umweltrelevanten Konzepte über Ländergrenzen hinweg um.
Wir setzen auf kontinuierliche Schulung der Mitarbeiter zum Thema Umweltmanagement.
Wir setzen moderne und ressourcenschonende Technologie und Ausstattung ein.
Wir unterstützen unsere Mitarbeiter, innerhalb und außerhalb des Unternehmens umweltbewusst zu handeln.
SDG´s: 11. Nachhaltige Städte und Gemeinden; 13. Maßnahmen zum Klimaschutz; 14. Leben unter Wasser; 15. Leben an Land.

Menschen respektieren:
Wir sind berechenbar.
Wir sind loyal und erwarten im Gegenzug Loyalität.
Wir pflegen ein professionelles, offenes, faires und freundschaftliches Miteinander.
Wir schaffen Arbeitsplätze, die die Möglichkeit zu individuellem Erfolg und Sicherheit eröffnen.
Unsere Führungskräfte sind Vorbilder. Durch klare Führungsstrukturen und transparente Kommunikation integrieren wir unsere Mitarbeiter in den Unternehmensprozess. Dabei achten wir stets auf flache Hierarchien und harmonische bis freundschaftliche Teambildungen.
Wir erkennen unsere Konkurrenten an und leben einen gesunden Wettbewerb.
SDG´s: 3. Gesundheit und Wohlergehen; 5. Geschlechtergleichstellung; 8. Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum; 10. Weniger Ungleichheiten.

Unsere Zukunftsfähigkeit
Wir setzen auf ständige Fortbildung in allen Bereichen. Durch Schulungen, Coachings und individuelle Weiterbildungsmaßnahmen.

Wir setzen auf die Vielfalt der Talente, den Einsatz und das umfassende Wissen unserer Mitarbeiter, um beste Ergebnisse zu erzielen.
Wir werden unsere Stellung als Innovationsführer national wie international ausbauen und unsere Profitabilität weiter steigern.
Wir bauen kontinuierlich unser Angebotsportfolio aus und optimieren die internen Unternehmensabläufe.
SDG´s: 4. Hochwertige Bildung.

Durch das nachhaltig ausgerichtete Wirtschaften unserer Unternehmensgruppe und unsere Orientierung an den SDGs ergeben sich sowohl ökologische als auch soziale Chancen für unser Unternehmen. Wir sorgen für eine Zukunft mit Entwicklungspotential sowohl für uns als Unternehmen, als auch für unsere Umwelt. Nur in einer funktionierenden Kreislaufwirtschaft, in der wir es schaffen, Ressourcen zu schonen und Wertstoffe nachhaltig im Kreislauf zu halten, können wir langfristig erfolgreich wirtschaften. Durch die angesprochenen Schulungen und Coachings gewinnen wir gut ausgebildete und umweltbewusste Fachkräfte, die wir anschließend als neue Kolleginnen und Kollegen in unser Unternehmen integrieren können.

Durch unser nachhaltiges und umweltorientiertes Handeln werden wir zudem von unseren Partnern, Kunden und öffentlichen Stakeholdern als verantwortungsvolle und pflichtbewusste Organisation wahrgenommen. Dies fördert die Bekanntheit unserer Marke und sorgt für weiteren Zuwachs talentierter und motivierter Talente auf dem Arbeitsmarkt.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Nachhaltigkeitsziele der Reclay Group
Als internationaler Dienstleister in den Gebieten des Umwelt- und Entsorgungsmanagements stehen wir für innovative und individuelle Lösungen im Sinne einer funktionierenden Kreislaufwirtschaft. Wir sind davon überzeugt, dass der kreislaufwirtschaftliche Gedanke Basis all unserer Entscheidung sein muss. Dabei verfolgen wir stets unser Bestreben, die knappen Ressourcen unseres Planeten zu schützen, während wir gleichermaßen die wirtschaftlichen Ziele unserer Kunden und Partner unterstützen. Nicht zuletzt durch die Inhalte des Koalitionsvertrags der neu gewählten Regierung wird deutlich: Das Thema Kreislaufwirtschaft ist aktueller denn je und gewinnt auch in der öffentlichen und politischen Debatte fast täglich an Bedeutung. Bereits seit über 20 Jahren sind wir in verschiedenen Ländern in der Erfassung, Sortierung und Verwertung von Verpackungsabfällen aktiv und entwickeln konsequent neue

und digitale Ansätze, um unsere Möglichkeiten in diesen Bereichen auszubauen. Ein sinnvoller und nachhaltiger Umgang mit unseren Ressourcen und die Reduzierung von CO2-Emissionen wird auch in den kommenden Jahren und Jahrzenten die bestimmende Aufgabenstellung sein, der wir uns in globaler Zusammenarbeit annehmen müssen. Darum haben wir uns auch in diesem Jahr Ziele gesetzt, um eine nachhaltige Zukunft im Rahmen unseres Potentials zu fördern.

Globale Bewältigung einer gemeinsamen Herausforderung
Wir haben bereits in vielen Ländern unterschiedlicher Kontinente erfolgreiche Rücknahmesysteme etabliert und so organisierte Prozesse in der Verwertung von Verpackungsabfällen sichergestellt. Um die Herausforderungen des Klimawandels und der CO2-Belastung ernsthaft erfolgsversprechend angehen zu können, ist unserer Meinung eine globale Zusammenarbeit erforderlich. Unser Ziel ist es demnach einerseits weitere Länder zu erschließen, um auch dort geregelte Systeme zu implementieren. Andererseits setzen wir verstärkt auch auf die Expertise und Fachkompetenz anderer Branchenteilnehmer, um sinnvolle Synergien zu schaffen und so die gemeinsame Effizienz im Kampf, um das gleiche Ziel zu erhöhen. Wir sind der Meinung, dass wir alle gemeinsam arbeiten müssen, um die größtmögliche Wirkung zu erzielen.

Entwicklung gegen Stillstand
Entscheidend für unseren Erfolg wird nicht zuletzt auch die Weiterentwicklung bestehender Lösungen und Ansätze sein. Innovation und Digitalisierung müssen Treiber unserer Anstrengung sein, um den notwendigen Fortschritt erzielen zu können, den wir für die Erreichung unserer Ziele benötigen. Ob inzentivierungsbasierte App-Lösungen zur Steigerung von Recyclingquoten, der Einsatz von QR-Codes und digitalen Wasserzeichen in Pfandsystemen oder hochsensible Infrarottechnik in Sortieranlagen – technologische Entwicklungen und disruptive Ansätze sind bereits jetzt und werden in Zukunft immer mehr der Schlüssel auf dem Weg zu einer funktionierenden und umsetzbaren Kreislaufwirtschaft sein.

Die eigene Philosophie zum Vorbild
Um nach außen konsequent und durchschlagskräftig für unsere Ziele einstehen zu können, müssen wir aus unserem Inneren heraus mit einer gemeinsamen Überzeugung und Leidenschaft arbeiten. Unser Team und jedes einzelne Mitglied ist unser wichtigstes Asset. Darum setzen wir auf regelmäßige interne Weiterbildungsmaßnahmen und motivierende und nachhaltige Benefits wie Company Bikes oder gesponsorte Laufschuhe, um uns gegenseitig die richtige Wertschätzung entgegenzubringen. Nur wenn wir selbst unsere nachhaltige Philosophie einer umsetzbaren Kreislaufwirtschaft verinnerlichen, können wir diese mit der nötigen Motivation in unseren Prozessen verwirklichen. Unser Ziel ist es, uns im Rahmen dieser drei Säulen stetig weiterzuentwickeln und inspirieren zu lassen. Dieser Gedanke treibt uns täglich an.

All unsere Ziele im Bezug auf das nachhaltige Wirtschaften orientieren sich

grundsätzlich an den 17 SDGs der UN. Hierauf sind wir bereits in Punkt 2 Wesentlichkeit detaillierter eingegangen. Die Erreichung unserer Ziele wird durch die Führungsebene unseres Unternehmens angetrieben und kontrolliert.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Die Reclay Systems GmbH ist als Teil der Reclay Group ein global agierender Dienstleister im Umwelt- und Entsorgungsmanagement. Die Reclay Systems GmbH ist aktuell eines von elf dualen Systemen in Deutschland.

Die dualen Systeme sind dafür verantwortlich, dass die im Verpackungsgesetz durch den Gesetzgeber vorgeschriebenen Verwertungsquoten erreicht werden. Dafür organisieren sie bundesweit die Sammlung, Sortierung und Verwertung gebrauchter Verkaufsverpackungen für Industrie und Handel. Damit wir einen nachhaltigen Umgang mit unseren immer knapper werdenden Ressourcen gewährleisten können, müssen wir Stoffkreisläufe so gut es geht schließen. Eine wichtige Grundlage dafür schaffen die Endverbraucher – denn mit der richtigen Mülltrennung leisten sie einen wesentlichen Beitrag für ein funktionierendes Recycling und damit einen Beitrag im Kampf gegen die Verschmutzung unserer Umwelt. Dafür ist es entscheidend, dass alle restentleerten Verpackungen im gelben Sack oder in der gelben Tonne entsorgt werden. Verpackungen, die auf diese Art entsorgt werden müssen, nennen wir Leichtverpackungen (LVP). Sie bestehen aus Kunststoff, Aluminium, Eisenmetallen und Verbundmaterialien wie Getränkekartons. Sie werden nach der Sammlung in einer Sortieranlage sortiert und anschließend der Verwertung zugeführt. Ebenfalls recycelt werden Verpackungen aus Glas und Papier. Damit das Recycling bestmöglich gelingen kann, ist es zudem unbedingt notwendig, die einzelnen Bestandteile zu trennen. So gehört z.B. der Joghurtdeckel getrennt vom Becher in den gelben Sack/gelbe Tonne. Sind die Verpackungen aus Papier, dann werden sie in der Papiertonne entsorgt. Verpackungen aus Glas werden in den farblich getrennten Glascontainern entsorgt. Ordentlich getrennter Hausmüll hat einen direkten Einfluss auf die Recyclingquote. Wir alle tragen Verantwortung!

Informationen nach § 14 VerpackG Die Reclay Systems GmbH und die Betreiber anderer dualer Systeme informieren Verbraucher unter anderem online mit der bundesweiten Initiative „Mülltrennung wirkt" (www.muelltrennung-wirkt.de) über den Sinn und Zweck der getrennten Sammlung von Verpackungsabfällen und die hierzu eingerichteten Sammelsysteme und Verwertungsergebnisse.

Die Wertschöpfungskette der Reclay Group basiert auf drei Säulen:

1. RecycleMe Consulting: Nachhaltigkeit nicht als Begriff, sondern gelebte Praxis. Mithilfe unserer Experten und unseres Know-hows in der Recyclingwirtschaft beraten wir Firmen im Bereich der Kreislaufwirtschaft rund um die Themen Recyclingfähigkeit und Erweiterte Produzentenverantwortung (EPR). Mit unserer Expertise tragen wir unseren Teil zum Schließen von Kreisläufen bei.

2. Rücknahmesysteme: Ob Verkaufsverpackungen, Transportverpackungen, Verpackungen schadstoffhaltiger Füllgüter, Batterien und Akkus oder Elektrogeräte – die Reclay unterstützt bei der Umsetzung von Pflichten und gewährleistet eine effiziente Rücknahme und Lizenzierung von Verpackungen. Auch im internationalen Kontext stehen wir unseren Kunden gerne zur Seite, denn jedes (EU-)Land hat seine eigenen Gesetze und seine eigenen Pflichten. Wir helfen, hier den Überblick über die komplexe Gesetzeslage zu wahren – damit sich unsere Kunden vollständig auf Ihr Kerngeschäft konzentrieren können.

3. Recycling: Alle Aktivitäten rund um das Stoffstrommanagement und den Handel mit Sekundärrohstoffen: von Lösungen zur Umwandlung unterschedlicher Materialien in qualitativ hochwertige Sekundärrohstoffe über den An- und Verkauf ausgewählter recycelter und aufbereiteter Materialien im Bereich Kunststoff, Metall, Papier, Glas und Leichtverpackungen bis hin zur Arbeit an zukunftsweisenden Ansätzen der modernen Abfallwirtschaft. Mit ihrem Angebot im Bereich Wertstoffhandel schließt die Reclay den Wertstoffkreislauf und sichert der produzierenden Industrie wichige Sekundärrohstoffe.

Nachhaltigkeitskriterien werden entlang der gesamten Wertschöpfungskette (Beratung, Rücknahme und Verwertung, Wertstoffhandel) überprüft: Es werden nur Ressourcen in Anspruch genommen, die sich wieder regenerien können (oder erneuerbar sind).

Die Reclay Systems GmbH hat für sich drei Dimensionen von Nachhaltigkeit definiert:

1. Soziale Nachhaltigkeit (menschliche Ressourcen): Fähigkeiten, Erfahrungen, Bildung, Motivation, physischer und psychischer Gesundheitszustand.
2. Ökologische Nachhaltigkeit (natürliche Ressourcen): Rohstoffe, Lebewesen (wie z.B. Meerestiere), Bäume.
3. Wirtschaftliche Nachhaltigkeit (immaterielle Ressourcen): Software, Patente, Lizenzen, Vertrauen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit im Unternehmen liegt an erster Stelle bei der Geschäftsführung. Von dort wird sie in die einzelnen Teams weiter getragen und letztlich durch jede einzelne Mitarbeiterin und jeden einzelnen Mitarbeiter gelebt. In unserem Slogan "Nachhaltigkeit braucht Vordenker" spiegelt sich die Philosophie wider, die dem gesamten Unternehmen und der Ausrichtung unseres Handelns zugrunde liegt.

Wir wollen sowohl unsere eigenen Umweltauswirkungen reduzieren als auch unseren Kunden Dienstleistungen anbieten, die das Attribut „umweltgerecht" tragen. Dafür betreiben wir seit 2011 ein Umweltmanagementsystem, das nach ISO 14001 zertifiziert wurde.

Durch dieses integrierte System erhalten wir einen detaillierten Blick auf unsere Umweltauswirkungen, können Verbesserungsmöglichkeiten identifizieren und darauf basierend gezielte Maßnahmen zur Vermeidung und Reduzierung negativer Effekte ergreifen. Unser Umweltmanagement versetzt uns in die Lage, aktiv Vorsorge zu betreiben und dadurch mögliche Umweltschäden gar nicht erst entstehen zu lassen.

6. Regeln und Prozesse

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

Mit unserem langfristig angelegten Nachhaltigkeitsmanagement möchten wir all unsere Aktivitäten heute und auch in Zukunft umweltschonend gestalten. Eine nachhaltige Reduktion unserer Umwelteinflüsse können wir jedoch nur dann erzielen, wenn wir gemeinsam mit unseren Mitarbeitern aktiv werden. Aus diesem Grund haben wir verschiedene Projekte ins Leben gerufen, mit denen wir das Umweltbewusstsein unserer Mitarbeiter schärfen und einen täglichen Beitrag zum nachhaltigen Umweltschutz leisten.

<u>Die Nachhaltigkeitsstrategie ist in unserem Geschäftsalltag wie folgt verankert:</u>
Mitarbeiterschulung: Um unsere Mitarbeiter für ein energieeffizientes

Verhalten am Arbeitsplatz zu sensibilisieren, führen wir im Rahmen des Umweltmanagementsystems Schulungen zu den Themen CO_2-, Umwelt- und Energieeffizienz durch, an denen alle Mitarbeiter teilnehmen.

Förderung öffentlicher Verkehrsmittel: Wir wollen dazu beitragen, dass die Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln von unseren Mitarbeitern als attraktiv betrachtet und somit der Nutzung des Autos vorgezogen werden. Vor diesem Hintergrund haben wir das Jobticket eingeführt – ein Dauerticket für den öffentlichen Nahverkehr –, das wir stark subventionieren. Die Fahrt zur Arbeit ist auf diese Weise deutlich günstiger als die Nutzung des Autos. Die Resonanz auf das Jobticket ist überaus positiv.

Ein Jahr ohne Aufzug: Mit unserer Aktion „Ein Jahr ohne Aufzug" (Standort Köln), die wir 2013 zum ersten Mal durchgeführt haben, zeigen wir, dass Energiesparen viel Freude machen kann. Jeder Mitarbeiter, der freiwillig ein Jahr auf die Nutzung des Aufzugs verzichtet, erhält ein Paar professionelle Laufschuhe auf Basis einer Laufbandanalyse und professionellen Beratung. Durchschnittlich nehmen 75 Prozent der Belegschaft an dieser sportlichen Aktion teil.

Fuhrpark: Mit dem Ziel, unsere größte Emissionsquelle – den Treibstoffverbrauch – zu reduzieren, achten wir bereits bei der Anschaffung unserer Dienstwagen auf effiziente Motorklassen. Zudem gab es bereits 2012 Zuwachs für den Fuhrpark der Reclay Group: An mehreren Standorten stehen den Mitarbeitern Damen- und Herrenräder im Reclay-Design für Fahrten in der Mittagspause oder für nahegelegene Termine zur Verfügung.

Energieeffizienz: Bei der Planung unseres Gebäudekonzeptes stand das Thema Energieeffizienz ganz oben auf der Agenda. Im gesamten Haus haben wir deshalb energiesparende Leuchtmittel eingesetzt, die über Bewegungsmelder gesteuert werden. Es gibt keine einheitliche Deckenbeleuchtung für ganze Etagen, sondern eine arbeitsplatzbezogene Ausleuchtung. Auf diese Weise brennt das Licht auch wirklich nur dann, wenn es benötigt wird.

Abfalltrennung und -vermeidung: Wir wissen: Nur wenn Abfall richtig getrennt wird, ist Recycling möglich (#recyclingmatters). An unseren Standorten achten wir daher auf strikte Abfalltrennung. Zur Vermeidung von Getränkeverpackungen wie PET- und auch Glasflaschen haben wir im Reclay House in Köln zu dem Trinkwasserspender eingeführt, die sowohl stilles als auch kohlensäureversetztes Wasser liefern.

In unserem Code of Conduct sind alle wesentlichen Vehaltensrihtlinien für einen nachhaltigen Umgang dargelegt: 20201113_Code of Conduct_2020.pdf (137.01 KB)

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Wir versuchen folgende KPI-Indikatoren so gering wie möglich zu halten:

- Bahn- und Flugreisen
- Betanken von Dienst- und Mietwagen
- Wärmeverbrauch
- Bezug von Strom

Dazu trägt jeder einzelne Mitarbeiter durch seine Eigenverantwortung bei.

Regelmäßige Kontrollen der Mitarbeiter sorgen für die Einhaltung der KPIs und der Qualität, beispielsweise durch unser Qualitäts- und Umweltmanagement.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Neben wirtschaftlichem Erfolg, Partnerschaft, Kreativität und Unternehmergeist prägen, als die wichtigsten Grundwerte, vor allem gesellschaftliche Verantwortung und ethisches Verhalten die Reclay Unternehmensgruppe.
Die Reclay Unternehmensgruppe legt Wert auf flache Hierarchien. Delegation und unternehmerischer Freiraum ermöglichen es, flexibel und effizient auf Marktgegebenheiten und Kundenbedürfnisse zu reagieren. Daher sind persönliche Integrität und Verantwortungsbewusstsein unverzichtbare Eigenschaften unserer Mitarbeiter.
Ziel unseres Handelns ist es, für unsere Kunden, unter den jeweils bestehenden Rahmenbedingungen, die für sie beste Lösung zu finden - sei es in der Erfüllung externer Vorgaben oder in der Verfolgung eigener Zielsetzungen. Der Kunde bestimmt den Umfang unserer Inanspruchnahme. Wir sind bereit, mit ihm gesamthafte Ansätze zu entwickeln und umzusetzen, stehen aber auch für definierte Einzelleistungen zur Verfügung. Der Gedanke der Nachhaltigkeit ist

dabei Grundlage unseres Handelns.
Wir müssen während unserer beruflichen Tätigkeit oft entscheiden, ob ein bestimmtes Verhalten angemessen ist oder nicht. Einige Fragen können dabei helfen, die richtige Entscheidung zu treffen:

- Steht meine Entscheidung im Einklang mit dem geltenden Recht und mit den internen Regeln des Unternehmens?
- Treffe ich die Entscheidung unabhängig, frei von eigenen Interessen und allein im besten Interesse des Unternehmens?
- Kann meine Entscheidung auch einer Überprüfung durch Dritte standhalten?
- Wird durch meine Entscheidung der gute Ruf des Unternehmens, als gesetzestreu und gesellschaftlich verantwortungsvoll handelnd, gewahrt?

In unserer Unternehmensgruppe unterstützen wir ein Arbeitsumfeld, das geprägt ist von Respekt und Toleranz, und in dem Wert und Würde jedes Einzelnen anerkannt werden. Ein höflicher, ehrlicher und wertschätzender Umgang der Mitarbeiter untereinander ist für uns selbstverständlich. Diskriminierendes Verhalten gegenüber Mitarbeitern, Kunden oder Auftragnehmern wird in unserem Hause nicht geduldet. Vor allem bei personalbezogenen Entscheidungen wie Einstellungen, Beförderungen oder disziplinarischen Maßnahmen legen wir Wert auf eine diskriminierungsfreie Entscheidungsfindung. Jedes verbale oder physische Verhalten, das die Würde einer Person verletzt, ist unzulässig.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

"Nachhaltigkeit braucht Vordenker" ist unser Motto – alle Mitarbeiter, unabhängig davon ob Auszubildende oder Prokuristen, werden dahingehend sozialisiert, sich nachhaltig zu verhalten.
Ein Vergütungssystem für umgesetzte Nachhaltigkeitsziele gibt es in unserem Unternehmen nicht und ist auch nicht geplant, denn der Nachhaltigkeitsgedanke ist in den Köpfen unserer Mitarbeiter verankert. Die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele wird in unserem Unternehmen durch regelmäßige Kontrollen sichergestellt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

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

a. Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
i. Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
ii. Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
iii. Abfindungen;
iv. Rückforderungen;
v. Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.

b. wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

a) Die Vergütung der Geschäftsführung und der Führungskräfte wird im jährlichen Geschäftsbericht veröffentlicht. Ebenso werden die Tarifstrukturen und die übertariflichen Vereinbarungen dort dargestellt.
Die Gewährung von Gratifikationen (Urlaubsgeld, Weihnachsgeld, Jubiläumsgeld usw.) durch den Arbeitgeber erfolgt gegenüber den Arbeitnehmern freiwillig.
Der Arbeitgeber gewährt dem Mitarbeiter vermögenswirksame Leistungen nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz in Höhe von monatlich 40€, sofern der Mitarbeiter einen entsprechenden Vertrag nachweist.
Variable Vergütungen und Bonuszahlungen werden individuell vereinbart.

b) Eine Vergütungspolitik in Verbindung zu den ökonomischen, ökologischen und sozialen Zielen wird aktuell nicht verfolgt.

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

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

Die Mitarbeiter der Reclay Group beziehen eine faire, dem Markt und der Leistung entsprechenden Vergütung.
Das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung, der am höchsten bezahlten Person der Reclay Systems GmbH, im Vergleich zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten im jeweiligen Land, wird nicht ermittelt.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Die Bedürfnisse und Wünsche unserer Kunden stehen im Mittelpunkt unseres Handelns. Unsere Kunden sind die Verpflichteten aus der Produktverantwortung und kommen aus Industrie und Handel. Diese Stakeholdergruppe ergibt sich nicht zuletzt aus der Gesetzgebung, da unsere Kunden laut dem Verpackungsgesetz zu der Beteiligung an einem System verpflichtet sind. Wir denken zuerst aus der Perspektive des Kunden. Deswegen sprechen wir sowohl Kleinst- als auch Großkunden mit unserem Angebot an. Jede Dienstleistung und jedes Produkt muss nach seinem Kundennutzen und seiner Nachhaltigkeit hinterfragt werden. Folglich findet der Dialog mit jedem Kunden/ jeder Anspruchsgruppe individuell statt – genau das ist unsere Stärke: Individuelle Lösungen für individuelle Kunden schaffen.

Stakeholder sind für uns selbstverständlich unsere Kunden sowie unsere Mitarbeiter, natürlich sprechen wir auch Handelspartner und die gesamte Öffentlichkeit an. Mit der Politik stehen wir ebenfalls im Dialog. Durch regelmäßigen Austausch mit den genannten Stakeholdern bleiben wir auf dem aktuellsten Stand und sind so fähig auf Veränderungen kurzfristig einzugehen. Wertstoffkreisläufe sinnvoll und international zu schließen, ist eine globale

Herausforderung, von der jeder Wirtschaftsteilnehmer betroffen ist. Darum haben wir unsere Stakeholderschaft entsprechend breit definiert.

Als wesentliche Handlungsfelder im Nachhaltigkeitskontext betrachten wir alle kritischen Faktoren, Chancen und Risiken, die für den nachhaltigen Erfolg der Reclay Group wichtig sind. Daher beschränken wir uns hier auf Aspekte und Handlungsfelder, welche durch relevante interne und externe Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit berührt werden und für unsere Stakeholder von großer Relevanz sind. Hierbei kann es sich um Aspekte ökonomischer, ökologischer oder gesellschaftlicher Natur handeln.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:
i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Die Reclay Group hat die folgenden Themenfelder identifiziert, die für sie besonders wichtig sind:

- **Integrität & Compliance**: Förderung von Verhalten, das mit den Werten und Grundsätzen der Reclay Essentials und dem Verhaltenskodex übereinstimmt, sowie Aufbau vertrauensvoller Beziehungen mit allen Beschäftigten, Kunden, Geschäftspartnern und Regierungsbehörden, die auf die Reclay Group als einen gesetzeskonformen Partner vertrauen.
    - vor allem von Kunden und Geschäftspartnern vorgetragen
- **Kartellrechtliche Compliance**: Förderung eines fairen Wettbewerbs und Verhinderung wettbewerbswidrigen Verhaltens.
    - vor allem von Mitbewerbern und Anteilseignern vorgetragen
- **Datenschutz & Datensicherheit**: Gewährleistung eines sicheren, gesetzeskonformen Umgangs mit vertraulichen, personenbezogenen (Kunden)daten.
    - vor allem von Geschäftspartnern und Mitarbeitern vorgetragen
- **Diversity**: Rekrutierung und dauerhafte Beschäftigung einer vielfältigen Belegschaft und die Gewährleistung von Chancengleichheit für alle; Schaffung einer integrativen Unternehmenskultur sowie Wertschätzung unterschiedlicher Sichtweisen als Basis für Kreativität und Innovation.

- **Faire Arbeitsbedingungen**: Sicherstellung angemessener Arbeitsbedingungen für Mitarbeiter, einschließlich Arbeitsplatzsicherheit, Wahrung der Privatsphäre der Beschäftigten, faire Bezahlung und Förderung einer angemessenen Beteiligung am Unternehmenserfolg.
- **Papier**: Beschaffung von Papier aus Recyclingmaterial und aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern.
- **Geistiges Eigentum & Urheberrecht**: Umfasst Themen wie Urheberrecht, Patente, Lizenzgebühren, illegale Downloads, Produktfälschung und -piraterie.
- **Lernen**: Förderung von Weiterbildungs- und Schulungsmaßnahmen, um große unternehmerische Herausforderungen mit gut ausgebildeten Mitarbeitern zu bewältigen; Stärkung der Innovationskraft der Mitarbeiter.
    - vor allem von den Mitarbeitern vorgetragen
- **Mitarbeiterbeteiligung**: Einbeziehung der Mitarbeiter durch Mitarbeitergespräche und betriebliches Vorschlagswesen.
    - vor allem von den Anteilseignern vorgetragen
- **Gesundheit**: Schaffung einer sicheren, geschützten und gesunden Arbeitsumgebung für alle Mitarbeiter.
    - vor allem von den Anteilseignern vorgetragen
- **Korruptionsbekämpfung und Bestechung**: Verpflichtung zu und Sicherstellung von Prozessen zur Verhinderung von Korruption in jeglicher Form.
    - vor allem von den Anteilseignern vorgetragen

10. Innovations- und Produktmanagement

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

Unsere Dienstleistungen zielen primär darauf ab, Verpackungshersteller und Inverkehrbringer dahingehend zu beraten, ihre Verpackungen gemäß des Verpackungsgesetzes recyclingfähig zu gestalten. Unsere Kunden verdienen nachhaltige und zukunftsfähige Lösungskonzepte.

Soziale und ökologische Aspekte der Nachhaltigkeit sind folgende:
Desto recyclingfähiger eine Verpackung ist, desto nachhaltiger ist sie gleichermaßen: Denn mit den daraus entstandenen Rezyklaten können wieder neue Verpackungen hergestellt werden. Damit verringert sich das

Abfallaufkommen. Die Gesellschaft wird dahingehend sozialisiert, mehr recyclingfähige Verpackungen zu kaufen und so ihren Beitrag zur Kreislaufwirtschaft zu leisten.
Ohne Innovation ist unser Geschäft nicht möglich.

Typische Innovationsprozesse sind die Vorschläge und Ideen aller Mitarbeiter. Hier entstehen im Team durch Gespräche und Diskussionen neue Innovationen. Weitere Innovationen entstehen durch Kundenwünsche, fehlende Optionen im Alltag und Nachfragen von Konsumenten.

Beispiel: Umgang mit Papier
Papier wird in unserem Unternehmen schon lange eingespart, alle Systeme sind (weitestgehend) digitalisiert. Auch versenden wir alle Rechnungen an unsere Kunden, sofern sie ihr Einverständnis dazu gegeben haben, digital. Des Weiteren erfolgt die gesamte Abwicklung unserer Dienstleistungen sowie das gesamte Marketing (Werbung, PR, Social Media) digital.

Innovationen, mit denen wir entlang der Wertschöpfungskette zum Schließen von Wertstoffkreisläufen beitragen sind u.a. unsere App-Lösungen, mit denen wir Endverbraucherinnen und Endverbraucher zum richtigen Recyclingverhalten motivieren.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11
Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)

Die Reclay Systems GmbH hat keine Finanzanlage, deshalb 0%.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Wir als Reclay Group sind im Dienstleistungssektor tätig.
Es werden natürliche Ressourcen im Arbeitsalltag genutzt, wie beispielsweise Wasser, Strom, Wärmeenergie oder Fuhrparkenergie. Durch regelmäßige Schulungen werden die Mitarbeiter sensibilisiert mit den Ressourcen effizient umzugehen. Konkrete Verbrauchsdaten können aufgrund von fehlenden Mess- und Bezugsgrößen nicht weiterhin angegeben werden.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Knapper werdende Ressourcen und steigende Rohstoffpreise machen einen effizienten Umgang mit endlichen Ressourcen immer wichtiger. Deshalb haben wir bereits ein Umweltmanagement nach DIN EN ISO 14001 eingeführt. Die moderne Kreislaufwirtschaft steht für Umweltschutz und Ressourceneffizienz. Mit unserem Kerngeschäft schließen wir Kreisläufe und helfen, gesetzlich vorgeschriebene Recyclingquoten zu erfüllen. Wir beraten Verpackungshersteller und Inverkehrbringer nachhaltig(er) und

recyclingfähig(er) zu produzieren, um so von vornherein eine möglichst effektive Rückführung in den Wertstoffkreislauf zu gewährleisten. Gleichzeitig sind wir uns unserer Verantwortung gegenüber den Konsumenten bewusst.
Um unseren Einsatz sichtbar zu machen, haben wir damit begonnen unseren Fuhrpark auf Elektromobilität umzustellen. Bis 2025 möchten wir unseren gesamten Fuhrpark auf elektro umgestellt haben. Schon jetzt stellen wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehrere elektonisch betriebene Fahrzeuge zur Verfügung.
Des Weiteren ist ein neues Gebäude geplant, welches als Metapher für Nachhaltigkeit stehen soll. Beispielsweise ist folgendes geplant: Angefangen bei der Standortwahl über die Verwendung von nachhaltig erzeugten, nachwachsenden und wiederverwertbaren Baustoffen und Materialien, über den Einsatz von Solarenergie bis hin zur Verwendung einer Filteranlage von Regenwasser. HIer befinden wir uns noch in der Konzeption des Gebäudes, weshalb keine konkrete Entwicklung zu beschreiben ist.
Risiken lassen sich zum jetzigen Zeitpunkt nicht erkennen. Es können jedoch Zielkonflikte auftreten.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
i. eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
ii. eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Druckerpapier und Briefumschläge sind zu 100% aus recyceltem Papier (erneuerbare Materialien). Das Gesamtgewicht wurde bis jetzt noch nicht ermittelt, ist aber ab 2022 geplant. Ziel ist ab 2025 ein papierloses Unternehmen zu werden.
Beim Kauf und bei der Verwendung aller Materialien wird darauf geachtet, dass folgende Umweltschutzlabel erfüllt werden: FSC, Blauer Engel oder EU-Ecolabel.

Als nicht erneuerbares Material verwenden wir Druckerpatronen. Hier verwenden wir jedoch lediglich farblose Patronen.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
i. Stromverbrauch
ii. Heizenergieverbrauch
iii. Kühlenergieverbrauch
iv. Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
i. verkauften Strom
ii. verkaufte Heizungsenergie
iii. verkaufte Kühlenergie
iv. verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

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

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

a)

Warenart	**Jahr**	**Menge in L**
Diesel	2020	23080,36
Hochleistungs-Diesel	2020	345,65
Super, bleifrei	2020	219,56

b) Die Reclay Systems GmbH verbraucht keinen Kraftstoff aus erneuerbaren Energien.

c) Sowohl der Strom- als auch der Energieverbrauch sind aufgrund des Vorliegens jeweils nur eines Anschlusses für mehrere Mietparteien sowie deren

Inkludierung in den Pauschalmietzins nicht separat ermittelbar.

d) Ein Handel mit Energie wird nicht betrieben.

e) Der Energieverbrauch ist aufgrund des Vorliegens nur eines Anschlusses für mehrere Mietparteien sowie dessen Inkludierung in den Pauschalmietzins nicht separat ermittelbar.

f) Nicht existent.

g) Nicht existent.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.

b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.

c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.

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

a-d) Aufgrund fehlender Bezugs- und Messgrößen sind hierzu keine Angaben möglich.

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

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

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

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

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

a) Die Wasserentnahme ist nicht separat ermittelbar aufgrund von Inkludierung in der Pauschalmiete.

b) Die Wasserentnahme ist nicht separat ermittelbar aufgrund von Inkludierung in der Pauschalmiete.

c) Nicht existent.

d) Nicht existent.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

a) Bei der Reclay Systems GmbH fallen keine gefährlichen Abfälle an.

b) Selbstverständlich achten wir auf eine strikte Mülltrennung, um so viele Wertstoffe, wie möglich, dem Recyclingprozess zukommen zu lassen.
Bei uns gibt es entweder bepfandete Glasflaschen oder Wasser aus Trinkwasserspendern.
Bei allen Verpackungen, die im Unternehmen anfallen, achten wir zum einen auf eine gute Recyclingfähigkeit und zum anderen darauf, dass die Verpackungen aus recycelten Materialien bestehen.
Darüber hinaus versuchen wir so wenig Papier wie möglich zu verwenden, sollte es unumgänglich sein, verwenden wir recyceltes Papier.

Bei circa 100 Mitarbeitern fallen circa 18kg Abfall pro Mitarbeiter pro Jahr an. Davon sind circa 80% recycelbar (werden der Wiederverwertung zugeführt) und 20% werden im Restmüll entsorgt.

c) **i.** Direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Wir nehmen alle Umweltauswirkungen kritisch unter die Lupe – vor allem unsere eigenen. Hierzu haben wir bereits 2011 ein Umweltmanagementsystem nach DIN EN ISO 14001 implementiert. Gleichzeitig haben wir ein Qualitätsmanagementsystem nach DIN EN ISO 9001 eingerichtet, mit dessen Hilfe wir unsere Prozesse und Strukturen kontinuierlich verbessern. Wir tun alles, um den wachsenden Anforderungen an uns und an unsere Kunden gerecht zu werden.

Ziel ist bis 2025 unsere gesamten Emissionen im Verhältnis zu unserer Mitarbeiteranzahl (Bezugsgröße) zu erheben. Hier befinden wir uns derzeit in der Konzeption möglicher Erhebungsmethoden. Die größten Emissionen werden vermutlich aktuell noch durch den Fuhrpark freigesetzt, der jedoch, wie bereits geschrieben, ebenfalls bis 2025 komplett auf Elektromobilität umgestellt werden soll.
Erneuerbare Energien sollen vor allem bei unserem Neubau genutzt werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

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

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

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

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

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

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

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

a-g) Bei der Reclay Systems GmbH fallen keine THG-Emissionen an. Wir führen keine Verbrennung in eigenen oder fremden Anlagen durch.

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

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

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

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

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

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

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

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

a-g) Aufgrund des bestehens nur einer Verbrauchsstelle im angemieteten Mietobjekt ohne Unterzähler können der Reclay Systems GmbH keine THG-Emissionen individuell zugeordnet werden.

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

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

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

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

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

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

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

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

a-g) Die THG-Emissionen im angemieteten Objekt werden durch eine einzige Verbrauchsstelle erfasst und können mangels Unterzähler der Reclay Systems GmbH nicht individuell zugeordnet werden.

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

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

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

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

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

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

a-e) Aufgrund der fehlenden Möglichkeit der individuellen Erfassung und Zuordnung der THG-Emissionen auf die Reclay Systems GmbH ist es leider nicht möglich, über den Umfang der Reduzierung zu berichten. Da sich an diesem Befund auch in Zukunft keine Änderungen ergeben werden, ist nicht davon auszugehen, im nächsten Nachhaltigkeitsbericht hierüber zu brichten.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

Die Reclay Systems GmbH ist national tätig.
Unsere Mitarbeiter gehören in ihren Fachgebieten zu den führenden Experten und sind Vordenkerinnen und Vordenker. Wir sind keine Verkäufer sondern Berater, die sich an den Bedürfnissen unserer Kunden orientieren und mit ihnen zusammen passgenaue Lösungen für eine möglichst hohe Nachhaltigkeit erarbeiten.
Wir entwickeln Lösungen für eine funktionierende und globale Kreislaufwirtschaft. Wir bewegen uns damit schon durch den Zweck unserer Arbeit in einem nachhaltigkeitsfördernden Umfeld. Alle Kolleginnen und Kollegen setzen sich durch ihren Einsatz in Unternehmen für einen nachhaltigen Umgang mit natürlichen Ressourcen ein und werde in ihrer Arbeit durch zusätzliche Benefits wie Gutscheine, Weiterbildungsmöglichkeiten und Mobilitätszuschläge gefördert.
Darüber hinaus sichern unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Systembetrieb und gewährleisten in vielfältigen Funktionen die Unternehmensabläufe. Jeder verfügt über ein hohes Maß an persönlicher Integrität und hält sich strikt an alle rechtlichen, ethisch-moralischen und nachhaltigen Rahmenbedingungen. Detaillierte Vorgaben enthält unser Code of Conduct, der für die Geschäftsführung und alle Mitarbeiter verbindlich ist: 20201113_Code of Conduct_2020.pdf.
Wir garantieren unseren Mitarbeitern eine faire Vergütung, einen gerechten Urlaubsanspruch und die Möglichkeit, die eigene Arbeitszeit flexibel einzuteilen. Außerdem haben alle Mitarbeitenden die Option interne Abläufe und Prozesse aktiv mitzugestalten. Des Weiteren ist die Achtung von Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit und allen nationalen Standards für uns selbstverständlich.
Risiken sind uns nicht bekannt.
Mit regelmäßigen Schulungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Personalverantwortung sorgen wir dafür, dass alle Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter gemäß aktueller Standards geführt werden und auch zukünftig Raum zur individuellen Entfaltung in einem arbeitnehmergerechten und sicheren Umfeld erhalten. Diese konstante Weiterentwicklung jedes Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist unsere Zielsetzung.

15. Chancengerechtigkeit

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

Gleiche Chancen für alle, unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Religion, ist und bleibt unser oberstes Prinzip und gleichzeitig unser Schlüssel zum Erfolg, denn die kulturelle und ethnische Vielfalt unserer Belegschaft sorgt für die unterschiedlichsten Impulse. Breit gefächerte Sprachkenntnisse sind dabei nur eine bereichernde Facette, die uns bei unserem internationalen Aktivitäten in der Unternehmensgruppe zur Verfügung steht. Verschiedene Blickwinkel auf die Themen, mit denen wir uns auseinandersetzen müssen und die unterschiedlichsten Problemlösungsansätze sind Eigenschaften, die uns als Team so erfolgreich machen. Neue Stellen werden deshalb ausschließlich aufgrund der fachlichen und persönlichen Eignung der Bewerber und ihrem Entwicklungspotenzial besetzt und daran wird sich auch in Zukunft nichts ändern (konkretes Ziel erreicht).
Um unseren Mitarbeitern eine Work-Life-Balance zu ermöglichen, bieten wir ihnen verschiedene, individuell abgestimmte flexible Arbeitszeitmodelle an, die es ihnen möglich machen, Privatleben und Beruf optimal aufeinander abzustimmen.
Bezüglich Chancengleichheit, Bezahlung, Arbeitssicherheit usw. siehe Punkt 14.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Siehe Punkt 15.

Ergänzend dazu: Wir ermöglichen Müttern und Vätern beispielsweise nach der Elternzeit ihre Tätigkeit bei uns zunächst in Teilzeit, u.a. auch im Home Office, wieder aufzunehmen und dadurch früher wieder für unser Unternehmen tätig werden zu können.
Bereits im Jahr 2013 waren 60% aller Mitarbeiter weiblich, 35% der Führungspositionen von Frauen besetzt. Wir hatten uns zum Ziel gesetzt, bis 2022 50% der Führungspositionen von Frauen zu besetzen. Dieses Ziel konnten wir noch nicht ganz erreichen (40% in 2020). Bis 2025 möchten wir, dass 50% der Führungpositionen von Frauen besetzt sein werden.
Den Wunsch nach Weiterbildung/einem parallelen Studium möchten wir gerne jedem Mitarbeiter erfüllen (Ziel umgesetzt bereits seit 2018). Ebenso digitale Schulungen und Gesundheitsuntersuchungen: Beispielsweise bieten wir allen unseren Mitarbeitern kostenlos einmal im Jahr die Influenza-Impfung sowie eine Augenuntersuchung an.
Risiken ergeben sich weder aus den Geschäftsbeziehungen noch aus den Dienstlistungen. Ebenso hat die Tätigkeit in unserem Unternehmen keine negativen Auswirkungen auf die Qualifizierung unserer Mitarbeiter.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:
i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:
i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Es sind weder arbeitsbedingte Verletzungen noch Erkrankungen bekannt.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

a) Die Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind im Arbeitsschutzmanegement der Reclay Group dokumentiert.
Wir setzen uns für sichere Arbeitsbedingungen ein, in denen unsere Mitarbeiter ein gesundes Arbeitsumfeld haben, wie beispielsweise ergonomische Arbeitsmittel, Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe.
Wir motivieren unsere Mitarbeiter regelmäßg zu einem sicheren und gesunden Lebensstil, beispielsweise durch einen Fitnessraum. Geplant ist das Angebot von Yogakursen, bereits umgesetzt haben wir regelmäßiges, gemeinsames Joggen vor und nach der Arbeit.
Außerdem haben wir ein umfassendes Gesundheitsmangement für unsere Mitarbeiter, beispielsweise regelmäßige Augenuntersuchungen und Grippeschutzimpfungen.
So soll die Gesundheit unserer Mitarbeiter am Arbeitsplatz erhalten und krankheitsbedingte Fehlzeiten verringert werden. Wir appellieren an unsere Mitarbeiter krankmachende Ursachen sofort zu beseitigen.

b) Formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt es nicht.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:
i. Geschlecht;
ii. Angestelltenkategorie.

Die Reclay Systems GmbH unterstützt und fördert die Weiterbildung aller Mitarbeiter. Die Weiterbildung und deren Umfang ist von Mitarbeiter zu Mitarbeiter unterschiedlich.
Der Median der Aus- und Weiterbildungen der Mitarbeiter liegt bei 4 Tage pro Jahr.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

a) Kontrollorgane:
In der Reclay Systems GmbH beschäftigen wir zu circa 40% Frauen und zu circa 60% Männer.
Der Anteil der unter 30jährigen liegt bei circa 0%.
Der Anteil der 30-50jährigen liegt bei circa 70%.
Der Anteil der über 50jährigen liegt bei circa 30%.

b) Angestellte:
In der Reclay Systems GmbH beschäftigen wir zu circa 60% Frauen und zu

circa 40% Männer.
Der Anteil der unter 30jährigen liegt bei circa 20%.
Der Anteil der 30-50jährigen liegt bei circa 70%.
Der Anteil der über 50jährigen liegt bei circa 10%.

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

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

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

a-b) Bis heute gibt es keinen Diskrminierungsvorfall in der gesamten Reclay Group.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Respekt vor der persönlichen Würde, der Privatsphäre und den Persönlichkeitsrechten unserer Kollegen, Kunden, Lieferanten und anderer, mit denen wir in Kontakt stehen, ist für uns selbstverständlich. Jede Form von Zwangs- und Kinderarbeit lehnen wir ab. Gesetze und Regeln zur Wahrung der Menschenrechte, für faire Arbeitsbedingungen, gesetzliche Mindestlöhne und andere arbeitsrechtliche Bestimmungen sind für uns verpflichtend. Wir dulden weder die Ausbeutung noch Diskriminierung von Personen aufgrund Ihres Alters, ihres Geschlechts, ihrer Gesundheit oder ihrer Herkunft.

Da sämtliche geltende Gesetze eingehalten werden, liegen keine Risiken vor.

Die Zielsetzungen sind mit dem Code of Conduct und den AGG-Richtlinie (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) bereits umgesetzt.
Die Strategie besteht in der Information der Mitarbeiter und der konsequenten Anwendung der AGG-Richtlinie.
Die bisherigen Zielsetzungen wurden, insbesondere durch die AGG-Richtlinie, vollumfänglich erreicht. Bis dato wurde kein Verstoß gegen die Menschenrechte festgestellt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

a) Respekt vor der persönlichen Würde, der Privatsphäre und den Persönlichkeitsrechten unserer Kollegen, Kunden, Lieferanten und anderer, mit denen wir in Kontakt stehen, ist für uns selbstverständlich. Jede Form von Zwangs- und Kinderarbeit lehnen wir ab. Gesetze und Regeln zur Wahrung der Menschenrechte, für faire Arbeitsbedingungen, gesetzliche Mindestlöhne und andere arbeitsrechtliche Bestimmungen sind für uns verpflichtend. Wir dulden weder Ausbeutung noch Diskriminierung von Personen aufgrund ihres Alters, Geschlechts, ihrer Religion, ihrer Gesundheit oder Herkunft.

b) In der gesamten Reclay Group existieren keine Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden, da alle geschäftlichen Aktivitäten den strengen rechtlichen Anforderungen des jeweiligen Landes unterliegen.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Alle unsere Betriebsstätten unterliegen den rechtlichen Anforderungen des jeweiligen Landes, deswegen existiert kein Indikator zur Prüfung auf Erhaltung der Menschenrechte.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Alle unsere Lieferbeziehungen unterliegen den rechtlichen Anforderungen des jeweiligen Landes, deswegen existiert kein Indikator zur Prüfung von sozialen Kriterien.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.

b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.

d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.

e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

a-e) Soziale Auswirkungen in der Lieferkette werden nicht geprüft, da wir ein Dienstleistungsunternehmen sind und keine Lieferketten haben.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Die Tatsache, dass uns nicht nur Umweltbildung, sondern auch der Schutz der Natur vor Ort am Herzen liegt, manifestiert sich unter anderem in der Unterstützung der NABU-Naturarena in Wesel, einem Informations- und Demonstartionsprojekt für Kinder, Jugendliche und Erwachsene, das Natur zum Anfassen, Riechen, Schmecken und Bestaunen bietet. Die Message dahinter soll sein, dass sie nur mit einem nachhaltigen Lebensstil erhalten werden kann.

Gemeinsam mit Kindertagesstätten und Kindergärten im Lahn-Dill-Kreis haben

wir die Aktion „Trendy hilft Kindern. Mach mit!" ins Leben gerufen. Im Rahmen der Initiative sammeln Kinder und Eltern ausgediente Kleidungsstücke und erhalten dafür über ein Bonuspunktesystem einen Beitrag zur Ausstattung ihrer Einrichtung. Dabei erfahren die Kinder durch spannende trendy Spiel-und Lernmaterialien viel über Umweltschutz, Mülltrennung und Recycling. Leitmotiv ist der „trendy", ein fröhlich lachender, stilisierter gelber Sack, der die Kinder zum Mitmachen einlädt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert" abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts".

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

a) Umsatz nach Erlösquellen in Mio. EUR

	2020	2019
Duale Systeme:	269,0	121,8
Consulting:	1,4	1,9
Trading:	1,2	0,4

b) Konzernumsatz nach Regionen in Mio. EUR

	2020	2019
Deutschland:	244,0	105,3
Österreich:	25,6	17,1
EU (ex DACH):	1,0	0,6
Kanada:	2,5	2,8

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

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

Die Reclay Systems GmbH ist ein neutrales Dienstleistungsunternehmen, welches ohne Spenden und/ oder Zahlungen arbeitet.
Das VerpackG ist das relevante Gesetz für unsere Dienstleistungen. Es schreibt beispielsweise die Recyclingquoten von Verpackungen aus unterschiedlichen Materialien vor.

Um einen Mehrwert für die Gesellschaft zu schaffen, haben wir unseren eigenen Wohltätigkeitsverein gegründet: trendy e.V. Der Verein sammelt eigenständig Spenden, unabhängig von unserem Unternehmen.

Wir als Reclay Group engagieren uns politisch nicht und sind deshalb auch nicht Mitglied in einer politischen Partei. An politische Parteien/ Verbände spenden wir nicht.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

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

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

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

a) Die Reclay Systems GmbH ist ein unabhängiges und inhabergeführtes Unternehmen.

b) Es gibt keine Sachzuwendungen oder ähnliches.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Korruption, Bestechung oder Schmiergeldzahlungen sind unzulässig. Bestechung oder Bestechlichkeit im Geschäftsverkehr ist dann gegeben, wenn einem Mitarbeiter eines Unternehmens von einem Dritten Vorteile angeboten, versprochen oder gewährt werden, damit er diesen wettbewerbswidrig bevorzugt. Der Tatbestand ist umgekehrt erfüllt, wenn der Mitarbeiter diese Vorteile erfragt. Auch hier gilt, dass derartige Tatbestände von Land zu Land unterschiedlich ausformuliert sind und behandelt werden und dass Mitarbeiter, die mit derartigen Sachverhalten konfrontiert werden, unbedingt die Rechtsabteilung hinzuziehen sollten.
Korruption wird nach der geltenden Rechtsprechung sanktioniert. Alles weitere entnehmen Sie bitte unserer Compliance-Richtlinie 20140218-Compliance-Richtlinie_Geschenken_und_Zuwendungen.pdf.
Wir haben ein Compliancemanagement aufgestellt, Ansprechpartnerin ist

Katharina Rall-Adomeit. Führungskräfte und Angestellte werden durch ihren Arbeitsvertrag und durch/mit unserem Intranet bezüglich Compliancethemen sensibilisiert. Die Compliance-Richtlinien entnehmen Sie bitte dem Code of Conduct und dem angefügten Dokument.
Ein (Rest)-Risiko bezüglich Korruption besteht immer, jedoch ist das Risiko in unserem Fall nahezu ausgeschlossen, da wir als Dienstleister unsere Kunden hinsichtlich der geltenden Rechtsprechung beraten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

a) Bisher mussten keine Betriebsstätten auf Korruptionsrisiken geprüft werden. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, sich an die bestehenden Compliance Richtlinien zu halten.

b) Erhebliche Korruptionsrisiken können bis jetzt nicht festgestellt werden.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.

b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.

c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.

d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

a) Bis heute gibt es keine Korruptionsvorfälle
b) siehe a, keine Entlassungen oder Abmahnungen
c) siehe a, keine Entlassungen oder Abmahnungen
d) siehe a, keine Entlassungen oder Abmahnungen

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

a-c) Bis heute gibt es keinen Fall von Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

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

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