

NACHHALTIGKEITSBERICHT

2024



SYNERGIZING AUTOMATION AND ENERGY – FAIR AND INTEGER

VORWORT

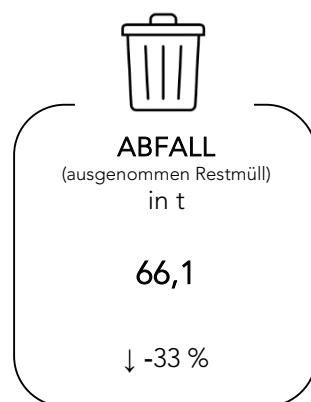
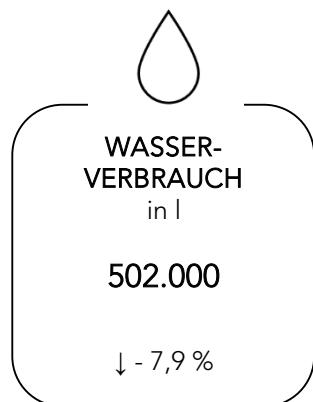
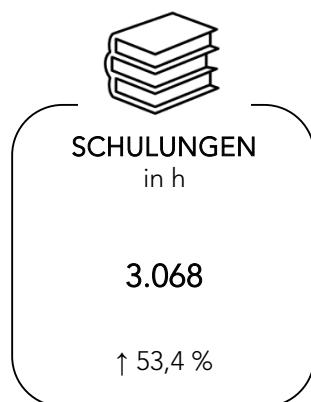
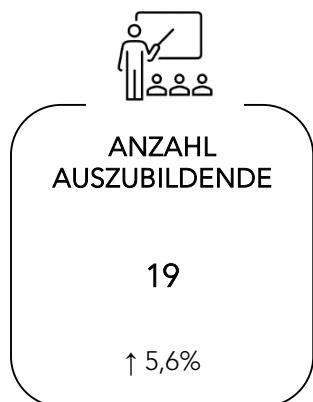
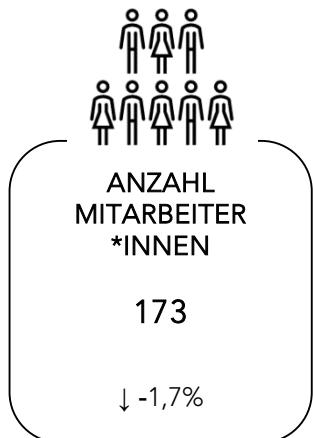
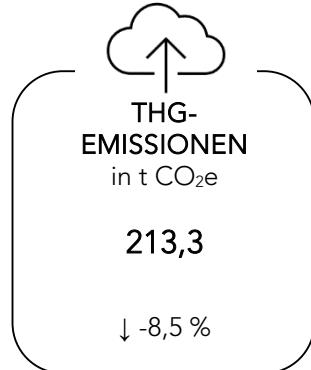
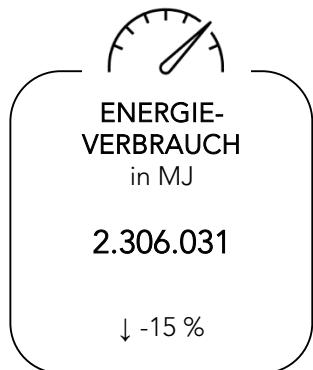
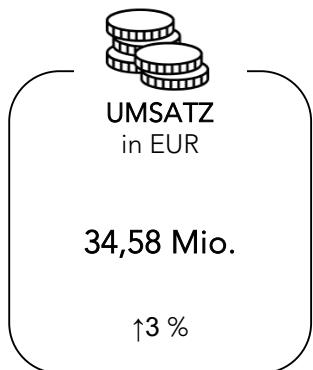
Als familiengeführtes mittelständisches Unternehmen sind langfristiges Denken und nachhaltiges Wirtschaften tief in unserer Unternehmensphilosophie und der Unternehmensstrategie verankert.

Seit 2021 haben wir es uns zur Aufgabe gesetzt, Nachhaltigkeit auch fest in unser Managementsystem zu integrieren. Mit unserer seither jährlichen Berichterstattung möchten wir unser Handeln im Bereich Nachhaltigkeit zum Ausdruck bringen und für unsere Interessensgruppen transparenter machen.

Denn uns liegt die Zukunft unseres Unternehmens, unserer Mitarbeiter*innen und unserer Umwelt am Herzen!

Andreas Frink und Christian Frink
Geschäftsführung

KENNZAHLEN



INHALT

ALLGEMEINE INFORMATIONEN	3
NACHHALTIGKEITSKONZEPT	4
// STRATEGIE	4
1 STRATEGISCHE ANALYSE UND MASSNAHMEN	4
2 WESENTLICHKEIT	5
3 ZIELE	8
4 TIEFE DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE	9
// PROZESSMANAGEMENT	11
5 VERANTWORTUNG	11
6 REGELN UND PROZESSE	11
7 KONTROLLE	12
8 ANREIZSYSTEME	14
9 BETEILIGUNG VON ANSPRUCHSGRUPPEN	14
10 INNOVATIONS- UND PRODUKTMANAGEMENT	16
NACHHALTIGKEITSASPEKTE	17
// UMWELTBELANGE	17
11 INANSPRUCHNAHME VON NATÜRLICHEN RESSOURCEN	17
12 RESSOURCENMANAGEMENT	18
13 KLIMARELEVANTE EMISSIONEN	22
// GESELLSCHAFT	25
14 ARBEITNEHMERRECHTE	25
15 CHANCEGERECHTIGKEIT	26
16 QUALIFIZIERUNG	27
17 MENSCHENRECHTE	31
18 GEMEINWESEN	33
19 POLITISCHE EINFLUSSNAHME	33
20 GESETZES- UND RICHTLINIENKONFORMES VERHALTEN	34



ALLGEMEINE INFORMATIONEN

Komplexe Herausforderungen der Elektrotechnik mit innovativen und vernetzten Lösungen der Energie- und Anlagentechnik sowie der Steuerungs- und Automatisierungstechnik einschließlich Robotik zu beantworten, ist Vision der KSV – getreu unserem Motto:

Synergizing Automation and Energy.

Zum Erfolg der Kunden ist die KSV hierzu in drei operativ verbundene Strategische Geschäftseinheiten (SGE) aufgestellt. Die Strategische Geschäftseinheit „Energie- und Anlagentechnik“ (SGE 1) befasst sich mit allen Themen rund um die Energieverteilung und Anlagentechnik im Bereich der Mittel- und Niederspannung einschließlich leittechnischer Systeme und Anwendungen. Zum Tätigkeitsfeld der Strategischen Geschäftseinheit „Steuerungs- und Automatisierungstechnik“ (SGE 2) zählt das gesamte Spektrum der industriellen Steuerungstechnik: Vom einzelnen Steuerschrank über die SPS- und Robotik-Programmierung sowie Integration und Inbetriebnahme für Neu- und Bestandsanlagen bis hin zu Fragestellungen der Digitalisierung von industriellen Fertigungen. Der dritte Geschäftsbereich „Mess- und Prüftechnik“ (SGE3) plant und fertigt Entwicklungs- und Prüfsysteme, hauptsächlich für den Automobilbereich, und erbringt begleitend Montage- und Inbetriebnahmetätigkeiten.

Wir als KSV möchten die elektrotechnischen Fragestellungen unserer Kunden neu interpretieren und mit innovativen Konzepten lösen. Deshalb konzentrieren wir uns bewusst nicht auf einzelne ausgewählte Branchen, sondern möchten unseren Kunden ermöglichen, auch von „best practices“ anderer Branchen zu profitieren. Das ist unser Anspruch, jeden Tag aufs Neue.

Unseren Nachhaltigkeitsbericht erstellen wir auf freiwilliger Basis seit 2021 nach den Kriterien des DNK und den spezifischen Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Hierin berichten wir über unser Engagement und unsere Ziele im Bereich Nachhaltigkeit. Erst nach Freigabe durch den DNK wird dieser von unserer Geschäftsführung zur Veröffentlichung freigegeben.



NACHHALTIGKEITSKONZEPT

// STRATEGIE

1 STRATEGISCHE ANALYSE UND MASSNAHMEN

Als familiengeführtes mittelständisches Unternehmen sind langfristiges Denken und nachhaltiges Wirtschaften tief in unserer Unternehmensphilosophie und der Unternehmensstrategie verankert.

Unsere Vision ist es, DER kompetente und zuverlässige Partner für alle Aufgabenstellungen rund um die Themen der Energie- und Anlagentechnik sowie der Steuerungs- und Automatisierungstechnik zu sein. Hierbei streben wir ein nachhaltiges Wachstum an, welches sowohl durch bestmögliche Leistungen, langjährige und vertrauensvolle Partnerschaften als auch einem exzellenten Personal- und Wissensmanagement erreicht wird. Wir berücksichtigen bei unserer Geschäftsstrategie die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung des UN Global Compact, die Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) und dementsprechend ein ausgewähltes Set an Indikatoren gemäß der Global Reporting Initiative (GRI). Darüber hinaus setzen wir die Grundprinzipien der Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation (ILO) und einiger Normen der Internationale Organisation für Normung (ISO) um.

Das Thema Nachhaltigkeit ist dabei fest in unsere Unternehmensstrategie eingebunden, welche sich aus folgenden Themenfeldern zusammensetzt:

Nachhaltiges Wachstum:

Die KSV gibt einem relativ guten Ergebnis für jedes Jahr ausdrücklich den Vorzug gegenüber einem außergewöhnlichen Ergebnis in nur einem Jahr. Durch eine breite branchenübergreifende Aufstellung wird ein aktiver Ausgleich von Chancen und Risiken gewährleistet und eine Unabhängigkeit erreicht.

Qualität:

Das Ziel einer langfristigen Partnerschaft mit Kunden und Lieferanten wird durch eine optimale Qualität erreicht. Zur Erreichung einer bestmöglichen Qualität unterhält die KSV ein Qualitätsmanagementsystem nach ISO 9001, welches fortlaufend weiterentwickelt wird.

Arbeits- und Gesundheitsschutz:

Die KSV bietet flexible Arbeitsmodelle und ein betriebliches Gesundheitsmanagement und stellt so die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter/-innen in den Mittelpunkt. Die Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz werden mithilfe eines Managementsystems nach ISO 45001 umgesetzt.



Umweltschutz:

Die KSV setzt zum Schutz der Umwelt bewusst auf die Nutzung erneuerbarer Energien sowie die Schonung von Ressourcen. Durch ein aktives Abfall- und Gefahrstoffmanagement minimiert die KSV schädliche Auswirkungen auf Land und Wasser.

Personal- und Wissensmanagement:

Die KSV sieht ihre Mitarbeiter/-innen als Basis des unternehmerischen Erfolges und fördert sowie fordert ihre Mitarbeiter/-innen aktiv durch individuelle Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Die KSV achtet stets auf Chancengleichheit und spricht sich aktiv gegen jede Form von Diskriminierung aus.

Kunden- und Lieferantenbeziehung:

Die KSV strebt eine langfristige Partnerschaft mit ihren Kunden und Lieferanten an. Die KSV bietet ihren Kunden einen hohen Grad an Service und überzeugt durch Zuverlässigkeit und Leistung.

Innovationen und Trends:

Die KSV beobachtet aktiv die relevanten Märkte hinsichtlich aufkommender Innovationen und Trends. Die KSV nutzt dies zur Optimierung der Produkte und Dienstleistungen sowie zur Optimierung der internen Prozesse.

2 WESENTLICHKEIT

Unser Geschäftsmodell ist auf Langfristigkeit und nachhaltiges Wachstum ausgelegt. Wesentliche Aspekte hierfür sind die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter/-innen, die Reduktion der klimarelevanten Auswirkungen unseres Wirtschaftens und langfristige, partnerschaftliche Beziehungen zu unseren Kunden und Lieferanten. Darüber hinaus haben wir eine Wesentlichkeitsanalyse zur Betrachtung globaler Herausforderungen oder Chancen/Risiken durchgeführt.

Als wesentliche Themen der Nachhaltigkeit, welche durch unsere Geschäftstätigkeit beeinflusst werden (**Inside-Out-Perspektive**), sind folgende Themen zu nennen:

Nachhaltiges Wachstum:

Als familiengeführtes mittelständisches Unternehmen sind langfristiges Denken und nachhaltiges Wirtschaften tief in unserer Unternehmensphilosophie und der Unternehmensstrategie verankert.

Qualität:

Zufriedene Kunden und die kontinuierliche Verbesserung unserer Produkte und Dienstleistungen ist für uns das vorrangige Ziel. Damit einher gehen die Fehlervermeidung und die Konformität mit geltenden Gesetzen und Verordnungen.

Arbeits- und Gesundheitsschutz:

Wir stellen die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter/-innen in den Mittelpunkt. Neben dem Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement sind wir auch gegenüber Dritten wachsam und melden potenzielle Unfallstellen sowie gefährliche Situationen.



Umweltschutz:

Die KSV ist sich seiner Mitverantwortung für den Schutz und Erhalt der Umwelt bewusst. Unsere Grundsätze haben wir in unserer Umweltrichtlinie festgehalten, die für das gesamte Unternehmen bindend ist.

Personalmanagement:

Faire und sichere Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiter/-innen sind für uns elementar. Dazu lehnen wir uns freiwillig an einen Tarifvertrag an und bieten den Mitarbeiter/-innen u.a. eine Tarifgruppenstruktur sowie das Angebot flexibler Arbeitsmodelle, z.B. mobiles Arbeiten.

Wissensmanagement:

Wir fördern das Know-How unserer Mitarbeiter/-innen unabhängig davon, welchen Geschlechts, Nationalität, Kultur, Religion oder anderen Merkmalen die jeweilige Person zugehörig ist.

Kunden- und Lieferantenbeziehung:

Wir setzen auf eine langfristige Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Lieferanten.

Innovationen und Trends:

Wir als KSV möchten die elektrotechnischen Fragestellungen unserer Kunden neu interpretieren und mit innovativen Konzepten lösen. Auch an unserem Standort finden aktuelle Innovationen und Trends Anwendung. Insbesondere das Thema Automatisierung und Digitalisierung im Schaltschrankbau sehen wir als wesentliches Thema, in dem wir uns gemeinsam mit unseren Lieferanten und Kunden kontinuierlich weiterentwickeln.

Darüber hinaus wirken externe Themen der Nachhaltigkeit auf unser Unternehmen (**Outside-In-Perspektive**), welche wie folgt als maßgeblich identifiziert wurden:

Mobilitätswende:

Die Mobilitätswende fordert ein Umdenken und führt zu neuen Investitionen und Anschaffungen. Gleichzeitig sehen wir in der Mobilitätswende aber auch eine Chance für neue Absatzmärkte.

Cyber Security:

Geschäftsprozesse werden zunehmend digitalisiert und online über Weblösungen abgebildet. Cyber Security schützt und schafft Vertrauen – daher ist dieses Thema für uns zentral.

Stärkere Regulierung:

Als mittelständiges Unternehmen haben wir nur einen sehr geringen Einfluss auf die Gesetzgebung und sehen in der zunehmenden Regulierung einen erheblichen Mehraufwand. Uns frühzeitig mit Compliance-Themen zu befassen und rechtskonform zu wirtschaften, erachten wir jedoch auch als Wettbewerbsvorteil.



Gesundheit und sichere Arbeitsbedingungen:

Gute und sichere Arbeits- und Gesundheitsbedingungen sind grundlegend für die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter/-innen und den Erfolg unseres Unternehmens. Durch die Zertifizierung nach der internationalen Norm ISO 45001 hat das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz im Unternehmen eine noch stärkere Stellung eingenommen.

Demografischer Wandel:

Der demografische Wandel betrifft uns, wie viele andere Betriebe auch. Daher investieren wir bewusst in die Ausbildung neuer bzw. junger Mitarbeiter/-innen und arbeiten so an der Zukunftsfähigkeit des Unternehmens.

Ressourcenknappheit:

Die materielle Ressourcenknappheit kann zu Lieferengpässen und Auftragsstillständen führen, fördert aber auch die bedarfsoorientierte Beschaffung.

Fachkräftegewinnung:

Im Bereich der Fachkräftegewinnung stehen wir in einem Wettbewerb mit größeren Unternehmen, teils multinationalen Konzernen und sehen unsere Unternehmensentwicklung durch die zunehmend schlechter werdende Verfügbarkeit von Fachkräften durchaus beeinträchtigt.

Abhängigkeit von Drittländern:

Im Zuge internationaler Geschäftsbeziehungen sind wir unmittelbar von gesetzlichen und politischen Änderungen und der Verfügbarkeit von Ressourcen in Drittländern betroffen. Dies erfordert von uns eine gezielte Informationsbeschaffung über aktuelle Zustände und situationsorientiertes Handeln. Internationale Konflikte im Jahr 2024 führten dazu, dass wir unsere Lieferkette bzgl. der Herkunft von Material überprüfen mussten. Jedoch blieben unsere internationalen Geschäftsbeziehungen davon weitestgehend unbetroffen.

Lieferkettengesetz und Verhaltenskodizes:

Viele unserer Kunden sind verpflichtet, das Lieferkettengesetz einzuhalten und sind auf Informationen der vorgelagerten Lieferkette angewiesen. Im Rahmen der Mitwirkungspflicht beschäftigen wir uns daher mit Konfliktmineralien und der Einhaltung von Vorschriften in der Lieferkette, wie z.B. Menschenrechten oder Stoffbeschränkungen, auch über unser eigenes Unternehmen hinaus.

Digitalisierung und Konnektivität:

Die zunehmende Digitalisierung und Automatisierung sehen wir als wirtschaftliche Chance für unsere Geschäftsbereiche. Gleichzeitig bietet diese Entwicklung das Potential, die Arbeitsbelastung unserer Mitarbeiter/-innen weiter zu reduzieren, diese für höherwertige Aufgaben zu qualifizieren sowie vermehrt Personen mit Beeinträchtigung zu beschäftigen. Nicht zu vernachlässigen sind jedoch Informationssicherheitsrisiken, vor denen wir das Unternehmen und die Mitarbeiter/-innen durch adäquate Präventionsmaßnahmen zu schützen versuchen.



Um die wirtschaftlichen und finanziellen Risiken möglichst vorausschauend zu erkennen, zu kontrollieren und entsprechend zu reagieren, betreiben wir ein Chancen- und Risikomanagement. Im Ergebnis erwarten wir jedoch in keinem unserer Geschäftsbereiche ein signifikantes Risiko.

3 ZIELE

Im Rahmen einer jährlichen Vorplanung durch die Geschäftsführung werden die strategischen Ziele des Unternehmens fortlaufend bewertet sowie die operativen Jahresziele definiert. Im Rahmen der Zieldefinition werden auch die Ergebnisse der Chancen- und Risikobewertung sowie die Ergebnisse der Konsultationen von Beschäftigten und ggf. deren Vertretern berücksichtigt.

Die gesetzten Ziele werden darüber hinaus zunächst nicht priorisiert. Stattdessen ziehen wir es vor, den Fokus auf wenige wichtige Ziele zu legen.

Für das Jahr 2025 haben wir uns folgende Ziele gesetzt:

Strategische Ziele	Operative Ziele	Sustainable Development Goals (SDG)
Fortlaufende Aufrechterhaltung und Optimierung der betrieblichen Prozesse	Beibehalten und Sichern der Marktanteile	8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
	Optimierung der Außendarstellung der SGE 3 „Mess- und Prüftechnik“	8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
	Aufbau einer Serviceeinheit	8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
	Reduktion der Mehraufwandsquote in allen Fertigungsbereichen	8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
Fortlaufende Optimierung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes	Vermeidung von Arbeitsunfällen	3 Gesundheit und Wohlergehen
	Reduktion des Unfallrisikos auf Verkehrswegen innerhalb der Fertigung und Lager	3 Gesundheit und Wohlergehen
	Dauerhafte Senkung der Quote ungeprüfter ortsfester und ortsveränderlicher elektr. Betriebsmittel*(DGUV V3)	3 Gesundheit und Wohlergehen
	Optimierung der Montageeinsätze	3 Gesundheit und Wohlergehen



Fortlaufende Optimierung der Nachhaltigkeit (ESG)	Optimierung der Mülltrennung	13 Maßnahmen zum Klimaschutz
	Beteiligung der Interessensgruppen an dem Thema Nachhaltigkeit erhöhen	13 Maßnahmen zum Klimaschutz
Einhaltung von Compliance-Anforderungen	Führen von Zolltarifnummern für alle Artikel im ERP-System	9 Industrie, Innovation und Infrastruktur
Sicherstellung einer bestmöglichen Informationssicherheit und Datenschutz	Aufbau eines Informationssicherheitssystems in Anlehnung an BSI-Grundschutz	16 Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen
	Sensibilisierung der Mitarbeiter zum Thema Informationssicherheit	8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

* Ungeprüfte Betriebsmittel werden bis zur Prüfung entsprechend gesperrt.

Die Zielerreichung wird im jährlichen Managementreview bewertet. In diesem Rahmen wird auch die Fortführung von Zielen, die nicht abgeschlossen werden konnten, festgelegt. Die Ziele sind intern quantifiziert. Auf eine detaillierte Darstellung der zugrunde liegenden KPIs wird an dieser Stelle bewusst verzichtet.

4 TIEFE DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Unsere direkte Wertschöpfungskette beginnt mit dem Einkauf elektrotechnischer Bauteile und Komponenten sowie von Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen. Diese Vormaterialien werden ausschließlich von externen Lieferanten bezogen und nicht von uns produziert.

Die eigentliche Wertschöpfung in unserem Unternehmen beinhaltet die Fertigung der Energieverteilungen und Steuerschränke und umfasst im Wesentlichen die folgenden Schritte:

1. Bestückung der Schaltschrankgehäuse mit den Komponenten
2. Verdrahtung der elektrotechnischen Komponenten
3. Entsorgung und Recycling der Abfälle und des Ausschusses

Darüber hinaus sind wir im Bereich der Montage und Inbetriebnahme von Energieanlagen und Automatisierungsanlagen tätig.

Als kleines Unternehmen ist unser Einfluss entlang der Wertschöpfungskette begrenzt. Im Rahmen unseres Einflussbereiches bemühen wir uns jedoch, uns kontinuierlich zu verbessern und geben Anforderungen hinsichtlich ökologischer und sozialer Aspekte auch an unsere Lieferanten weiter.



Im Rahmen unserer Wertschöpfungskette können insbesondere in der vorgelagerten Lieferkette potenzielle Risiken in sozialer, ethischer und ökologischer Hinsicht auftreten. Dazu zählen unter anderem:

- die Verletzung von Arbeits- und Menschenrechten, etwa durch unzureichende Arbeitssicherheitsstandards, Diskriminierung oder unfaire Entlohnung,
- der Einsatz von konfliktbehafteten oder nicht nachhaltig gewonnenen Rohstoffen,
- sowie ökologische Risiken wie Umweltverschmutzung, hohe CO₂-Emissionen oder ein nicht verantwortungsvoller Umgang mit Abfällen.

Da wir die Herstellung der eingekauften Komponenten nicht selbst beeinflussen können, ist eine vollständige Transparenz über die vorgelagerte Lieferkette derzeit nur eingeschränkt möglich. Nachhaltigkeits- und Compliance-Kriterien konnten wir in diesem Jahr in unseren Lieferantenfreigabeprozess integrieren. Zudem arbeiten wir mit einem Lieferantenscreening, das unsere Lieferkette auf potenzielle Menschenrechts- und Umweltrisiken screenet und diese identifiziert. Auf Basis dessen können wir gezielte Maßnahmen mit unseren Lieferanten ergreifen. Grundlage des Lieferantenscreenings ist das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes.

Im Hinblick auf unsere Lieferanten führen wir seit vielen Jahren eine detaillierte Bewertung durch. In dieser werden Punkte wie Liefertreue, Pünktlichkeit, technische Unterstützung oder Reklamationen bewertet. Auch die Themen Umwelt- und Energiemanagement und Arbeitsschutz fließen in die Bewertung mit ein.

Auch mit unseren Kunden, als unsere wichtigste externe Anspruchsgruppe, stehen wir im Dialog. Hier führen wir mindestens einmal jährlich eine Kundenzufriedenheitsstudie auf Basis festgelegter Kriterien durch und sehen es als unsere Aufgabe, Veränderungen in diesem Umfeld möglichst früh zu identifizieren. Dazu gehören unter anderem auch die wachsenden Anforderungen unserer Kunden, nachhaltige und soziale Standards umzusetzen, z.B. in Form einer Teilnahme an Nachhaltigkeitsplattformen wie bspw. CDP, EcoVadis oder IntegrityNext.

Unsere Fertigung ist nicht energie- und abfallintensiv, da diese nach wie vor sehr handwerklich geprägt ist. Unabhängig davon streben wir permanent eine Reduktion unseres Energieverbrauchs an bzw. konnten durch eine neue PV-Anlage den Anteil der Eigenversorgung stark ausbauen. Mit bestimmten Lieferanten streben wir einen Kreislauf von Verpackungsmaterial an, um Abfälle und deren Umweltauswirkungen zu reduzieren. Bisher bezieht sich das Programm vorwiegend auf C-Teile. Dies soll perspektivisch jedoch auf alle Vormaterialien ausgeweitet werden.



Branchenspezifische Ergänzung

Die KSV ist im Bereich der Elektro- und Automatisierungstechnik sehr breit aufgestellt. Zur besseren Steuerung des Unternehmens gliedert sich das Unternehmen in drei Geschäftsbereiche, welche für das Geschäftsjahr 2024 folgende Umsatzanteile aufweisen:

Umsatz in [TEUR]	2024
Energie-/Anlagentechnik	13.581
Steuerungs- und Automatisierungstechnik	7.388
Mess- und Prüftechnik	13.455
Sonstige	158
Gesamt	34.582

Im Vergleich zum Vorjahr konnten wir im Jahr 2024 eine Umsatzsteigerung in Höhe von 3% verzeichnen. Durch diese sehr breite Aufstellung ist das Unternehmen vergleichsweise unabhängig von Markt- und Nachfrageschwankungen in einzelnen Segmenten und kann nachhaltig wachsen.

// PROZESSMANAGEMENT

5 VERANTWORTUNG

Den Gesellschaftern wie auch den Geschäftsführern des Unternehmens ist das Thema Nachhaltigkeit ein persönliches Anliegen. Daher treiben sie die Aktivitäten des Unternehmens in diesem Bereich proaktiv voran. In diesem Zusammenhang hat die Geschäftsführung die Gesamtverantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens seit 2021 übernommen.

Das Unternehmen ist in den Bereichen Qualitätsmanagement sowie Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement zertifiziert. Die entsprechenden Beauftragten unterstützen die Geschäftsführung in der Umsetzung der Anforderungen des Managementsystems und wirken somit an der Erreichung der Nachhaltigkeitsthemen des Unternehmens mit.

Alle Prozesse und Verantwortlichkeiten des Unternehmens sind in einem Integrierten Managementsystem festgehalten. Die Mitarbeiter/-innen haben über ihre PCs bzw. über Terminals in den Abteilungen Zugang zum integrierten Managementsystem und werden regelmäßig hierzu geschult. Dies stellt sicher, dass die Nachhaltigkeitsthemen in allen Unternehmensbereichen integriert sind und gelebt werden. Somit sind und bleiben sie ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmensstrategie.

6 REGELN UND PROZESSE

Die Unternehmens- bzw. Nachhaltigkeitsstrategie wird in Form von messbaren Zielen, Maßnahmen und Projekten sowie durch Verhaltensregeln und Prozessanweisungen konkretisiert.

Durch das Integrierte Managementsystem, zertifiziert nach DIN ISO 9001 und DIN ISO 45001 (siehe Kriterium 1 - Strategische Analyse und Maßnahmen), und die Verhaltensregeln ist



sichergestellt, dass Prozesse und Verantwortlichkeiten dokumentiert, nachgehalten und bei Bedarf angepasst werden.

Im Sinne der kontinuierlichen Verbesserung wird erkanntes Verbesserungspotential, beispielsweise aus Rückmeldungen von Stakeholdern mit entscheidenden Auswirkungen auf die Sicherheit oder auch die Zufriedenheit von Mitarbeiter/-innen bzw. Kunden in die Nachhaltigkeitsstrategie und das Managementsystem integriert. Im Hinblick auf die jährlich stattfindenden Audits durch unabhängige Dritte unterliegt das System auch einer regelmäßigen externen Überwachung.

Durch die Beauftragten im Bereich Qualitätsmanagement sowie im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagement werden die bereits genannten Ziele und Kennzahlen im operativen Geschäft implementiert und überprüft. Unser Kennzahlensystem ist die Grundlage für die Kontrolle des Zielerreichungsgrades.

Die gesamte Belegschaft wird über die Strategien, Ziele und Ergebnisse der Nachhaltigkeits- und Geschäftsperformance informiert und aktiv zur Teilnahme aufgefordert. Impulse zur Verbesserung kommen von intern (Mitarbeiter/-innen) und extern (z. B. Berater im Bereich Nachhaltigkeit).

7 KONTROLLE

Bezüglich der Nachhaltigkeitskennzahlen richten wir uns nach den GRI-Leistungsindikatoren. Im Rahmen dieses Nachhaltigkeitsberichts möchten wir auf die Entwicklung folgender Leistungsindikatoren eingehen:

- Verhältnis Jahresgesamtvergütung | GRI SRS-102-38
- Rohstoff- und Energieverbräuche | GRI SRS-301-1, GRI SRS-302-1, GRI SRS-302-4, GRI SRS-303-3, GRI SRS-306-3, Energie- und Wasserverbrauch pro Mitarbeiter/-in, Kraftstoffverbrauch pro Firmenwagen
- Treibhausgasemissionen in CO2-Äquivalente gemäß Scope 1, Scope 2 und Scope 3 | GRI SRS-305-1, GRI SRS-305-2, GRI SRS-305-3
- Treibhausgaseinsparungen in CO2-Äquivalente | GRI SRS-305-5
- Arbeitsschutz | GRI SRS-403-9, GRI SRS-403-10
- Qualifizierung der Mitarbeiter | GRI SRS-404-1
- Mitarbeiterstruktur | GRI SRS-405-1
- Anzahl der Diskriminierungsvorfälle | GRI SRS-406-1
- Einhaltung von Menschenrechten | GRI SRS-412-1, GRI SRS-414-1, GRI SRS-414-2
- Umsatzentwicklung | GRI SRS-201-1
- Mitgliedsbeiträge, z.B. in regionalen, wirtschaftlichen Institutionen | GRI SRS-415-1
- Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten | GRI SRS-205-1



Darüber hinaus werden im Unternehmen weitere Leistungsindikatoren zur operativen Steuerung und Kontrolle der Zielerreichung eingesetzt. Im Hinblick auf das Thema Nachhaltigkeit werden folgende Kennzahlen erhoben, auf die im nachfolgenden Bericht jedoch nicht weiter eingegangen wird:

- Kundenbefragung (Kundenzufriedenheit)
- Marktanteil (Kundenzufriedenheit)
- Anteil der Reklamationskosten am Umsatz (Qualität/Nachhaltigkeit)
- Umsatzanteil eines Kunden am Gesamtumsatz (Unabhängigkeit)
- Eigenkapitalquote (Unabhängigkeit)
- Fluktuationsquote (MitarbeiterInnenzufriedenheit)

Alle Kennzahlen werden in einem zentralen Kennzahlencockpit erfasst und deren Entwicklung überwacht. Über das Kennzahlencockpit sind die einzelnen Kennzahlen wiederum den zugehörigen Prozessen und Prozessbeschreibungen zugeordnet. Dieses Steuerungssystem macht es möglich, zu jedem Zeitpunkt die Leistungsindikatoren an zentraler Stelle auszuwerten und darzustellen. Seit 2023 haben wir unser zentrales Kennzahlencockpit um Leistungsindikatoren nach GRI ergänzt, wodurch der Bereich Nachhaltigkeit im Rahmen des jährlichen Managementreviews zusätzlich kontrolliert wird.

Durch die Analyse der Leistungsindikatoren wird die Wirksamkeit des Managementsystems ermittelt und auf dieser Grundlage bewertet, wo Änderungen und Optimierungen an Prozessen möglich bzw. erforderlich sind. Die Kennzahlen dienen ferner als Grundlage des Managementreviews und Nachhaltigkeitsberichts und sind somit auch integraler Bestandteil des Nachhaltigkeitsmanagements. Sie werden im Rahmen der Audits zu den Zertifizierungen nach ISO 9001 und ISO 45001 regelmäßig geprüft.

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die nachfolgenden Leitsätze bilden die Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen unseres Unternehmens. Sie beschreiben die Art und Weise, wie wir am Markt und gegenüber unseren Mitarbeiter/-innen agieren möchten.

- Die KSV ist der kompetente Partner für alle Aufgabenstellungen der Elektro- und Automatisierungstechnik;
- Die KSV stellt immer den Kunden mit seinen Anforderungen in den Mittelpunkt. Das Ziel ist eine langfristige Partnerschaft mit den Kunden, die durch optimale Qualität gerechtfertigt wird;
- Die KSV sieht ihre Mitarbeiter/-innen als Basis des unternehmerischen Erfolges! Unsere Mitarbeiter/-innen sind kreativ, kompetent, leistungsbereit und verantwortungsbewusst;
- Die KSV setzt Erfahrung und Flexibilität sowie persönliche Integrität und Kompetenz der hochmotivierten Mitarbeiter/-innen zum Nutzen der Kunden ein;
- Die KSV fördert und fordert – sie konzentriert sich dabei auf das Erkennen sowie die Nutzung und Pflege von Talenten und deren Fähigkeiten;



- Die KSV gibt einem relativ guten Ergebnis für jedes Jahr ausdrücklich den Vorzug gegenüber einem außergewöhnlichen Ergebnis in nur einem Jahr;
- Die KSV will durch Zuverlässigkeit, Vertrauen und Sicherheit schaffen, durch Leistung überzeugen und Verantwortung übernehmen;

Die KSV engagiert sich bewusst und gezielt im sozialen, wirtschaftlichen und politischen Umfeld des Unternehmens.

Im Rahmen eines Code of Conduct für Mitarbeiter/-innen und für Geschäftspartner sind die Werte der KSV und die Erwartungshaltung an die gemeinsame Zusammenarbeit festgeschrieben.

Der [Code of Conduct Geschäftspartner](#) kann auf der Unternehmenshomepage eingesehen werden.

8 ANREIZSYSTEME

Ein monetäres oder nicht-monetäres Anreizsystem besteht im Unternehmen nicht. Die Einführung solcher Anreizsysteme ist zum aktuellen Zeitpunkt nicht geplant, vielmehr zieht das Unternehmen eine faire und fixe Bezahlung aller Mitarbeiter/-innen vor und orientiert sich diesbezüglich freiwillig an einem Tarifvertrag. Die Zielerreichung der Vorgaben zum Thema Nachhaltigkeitsmanagement durch die Mitarbeiter/-innen und die Geschäftsführung werden durch die Gesellschafterversammlung kontrolliert, im Rahmen welcher die Geschäftsführer zur Berichtserstattung über die Unternehmensentwicklung verpflichtet sind.

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Das höchste Kontrollorgan in der KSV ist die Geschäftsführung. Wie zuvor erläutert, bestehen im ganzen Unternehmen keine monetären oder nicht-monetären Anreizsysteme. Demnach ist der Leistungsindikator für unser Unternehmen nicht anwendbar.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeitenden zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten mit Ausnahme des am höchsten bezahlten Mitarbeitenden lag im Geschäftsjahr 2024 bei 2,2 und ist somit um 24 % zum Vorjahr gesunken.

9 BETEILIGUNG VON ANSPRUCHSGRUPPEN

Die wichtigsten Anspruchsgruppen des Unternehmens wurden bereits im Rahmen des im Unternehmen langjährig etablierten Qualitätsmanagement analysiert und definiert. Im Zuge der Einführung des Nachhaltigkeitsmanagements wurden die bereits definierten Anspruchsgruppen um die im Bereich der Nachhaltigkeit relevanten Anspruchsgruppen analysiert und ergänzt.

Die Anspruchsgruppen sind im Unternehmen wie folgt definiert (siehe hierzu auch die beigelegte

Stakeholderanalyse [Stakeholderanalyse Auszug Organisationshandbuch 2024.pdf](#):



Externe Anspruchsgruppen

- Wirtschaftsprüfer / Steuerberater
- Finanzdienstleister / Banken
- Aufsichtsbehörden (Struktur- und Genehmigungsbehörde Nord)
- Landesbeauftragter für den Datenschutz
- Berufsgenossenschaft
- Kammern (HWK, IHK)
- Lieferanten und Dienstleister
- Gesellschafter
- Nachbarn und Anlieger
- Versicherungen, insbes. Sachversicherungen
- Kunden und Interessenten
- Gesellschafter
- Systempartner

Interne Anspruchsgruppen

- Geschäftsführung / Geschäftsleitung
- Mitarbeiter/-innen
- Führungskräfte

Im Jahr 2024 haben wir den Nachhaltigkeitsdialog mit unseren Kunden begonnen.

Im Rahmen der jährlichen Kundenbefragung haben wir die Kunden dazu befragt, wie sie das Engagement der KSV in Bezug auf Nachhaltigkeit und umweltfreundliche Praktiken in unseren Produkten und Prozessen einschätzen. Im Ergebnis zeigt sich, dass die meisten der befragten Kunden das Engagement der KSV wahrnehmen und dieses als positiv bewerten.

Unter den befragten Kunden gab es auch Kunden, die keine Aussage zu diesem Thema treffen konnten. Hieraus ziehen wir die Schlussfolgerung, dass wir unser Engagement gegenüber unseren Stakeholdern künftig noch klarer und transparenter kommunizieren und sichtbar machen sollten.

Eine weitere Ursache ist auch, dass einige der befragten Ansprechpartner nicht in den Abteilungen tätig sind, die sich explizit mit dem Thema Nachhaltigkeit in der Lieferkette befassen.

Den gezielten Austausch möchten wir in den Folgejahren weiter ausbauen, um daraus gewonnene Erkenntnisse in die Bestimmung wesentlicher Themen (Kriterium 2) einfließen zu lassen.

Rückmeldungen zur Entwicklung bzw. Verbesserung unserer Produkte und Dienstleistungen (Kriterium 10) sollen in dem Rahmen ebenso berücksichtigt und umgesetzt werden.

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

Kunden und Lieferanten

Für den Berichtszeitraum ist im Vergleich zum Vorjahr festzustellen, dass Kundenanfragen bzgl. Compliance verstärkt zugenommen haben. Die Themen des internationalen Handels



haben durch die politischen Unruhen deutlich zugenommen. Hier geht es speziell um entsprechende Zollvorschriften und Embargos, die zusätzliche Ressourcen zur Bearbeitung erfordern, und die Zusicherung zur Einhaltung der geltenden Gesetze. Die Anfragen im Bereich Nachhaltigkeitsmanagement sind von der Häufigkeit her ähnlich geblieben. Allerdings nimmt die qualitative Anforderung der Anfragen zu. Somit berichten wir im Jahr 2025 bereits zum dritten Mal auf der Plattform CDP und im zweiten Jahr auf der Plattform EcoVadis. Im Jahr 2024 konnten wir bei CDP den höchsten Score iSME B for Climate erreichen und wurden von EcoVadis mit der Bronze-Medaille ausgezeichnet. Mit dieser Auszeichnung gehören wir zu den besten 35% der Unternehmen, die im Jahr 2024 von EcoVadis bewertet wurden.

Mitarbeiter/-innen

Im Jahr 2024 sind einige Verbesserungsvorschläge von Mitarbeiter/-innen erfolgt, welche, soweit als sinnvoll bewertet, im Alltag unmittelbar umgesetzt wurden. Die aktive Bewertung und teilweise Realisierung der Ideen wurden von den Mitarbeiter/-innen befürwortet. Im Rahmen unserer jährlichen Betriebsversammlung und abteilungsspezifischen Versammlungen haben die Mitarbeiter/-innen zusätzlich wertvolle Hinweise und Anmerkungen eingebracht.

10 INNOVATIONS- UND PRODUKTMANAGEMENT

Das Unternehmen stellt keine eigenen Produkte bzw. Waren im eigentlichen Sinne her, welche als solche unmittelbar am Markt vertrieben werden. Vielmehr ist das Unternehmen im Projektgeschäft tätig und erbringt projektabhängig die Leistungen der Fertigung, Montage und Inbetriebnahme von Systemen der Energietechnik sowie der Steuerungs- und Automatisierungstechnik.

Insofern beziehen sich eigene Innovationen primär auf interne Engineering- und Fertigungsprozesse sowie die dazugehörigen Materialflüsse. Indirekt unterstützen wir daneben die Innovationen unserer Kunden durch die Berücksichtigung moderner Technologien im Rahmen der auftragsbezogenen Planung, Konstruktion und Fertigung von Energieanlagen und Steuerschränken sowie im Rahmen unserer Montage und Inbetriebnahmeleistungen.

Aktuell werden Innovationen in Bezug auf die Nachhaltigkeit hauptsächlich durch die obere Führungsebene generiert. Hierzu gibt es verschiedene Gremien wie den Führungskreis (monatlich) und der Managementreview (jährlich), in deren Rahmen Veränderungen im Unternehmensumfeld, bspw. Kundenanforderungen oder normative Änderungen diskutiert werden.

Ein betriebliches Vorschlagswesen ist bei der Stabstelle der Geschäftsführung angesiedelt. Dennoch können Ideen und Vorschläge aufgrund der Unternehmensgröße auch weiterhin auf direktem Wege bei dem jeweiligen Vorgesetzten eingebracht werden.

Mit unseren Lieferanten bauen wir auf die Innovationen und die Zusammenarbeit, um so unsere Produkte und Arbeitsabläufe zu optimieren. Hier nehmen wir, wenn möglich, auch an



Innovationstage und Produktvorstellungen unserer Lieferanten, sowie diversen Messebesuchen teil. Darüber hinaus führen wir ein Technologie-Scouting durch, um aktuelle technologische Entwicklungen und Prozesse im Blick zu behalten.

Ein wesentliches Element unseres Qualitätsmanagementsystems ist eine kontinuierliche Verbesserung der Unternehmensprozesse. Neben der Investition in neue, energieeffizientere Fertigungsprozesse ist die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter/-innen hierbei der entscheidende Faktor.

Das Streben nach einer ständigen Verbesserung unseres Qualitätsniveaus ist eine der treibenden Kräfte unseres Handelns. Die gesamte Organisation lebt aktiv ein konsequentes Qualitätsbewusstsein, das sich in fortlaufenden Qualitätskontrollen entlang der gesamten Wertschöpfungskette widerspiegelt. Hierüber gewährleisten wir gleichbleibende Qualität und lange Nutzbarkeit unserer Produkte und halten unsere Reklamationsaufwände so gering wie möglich.

Die quantitative Erhebung der Auswirkungen unserer wesentlichen Produkte und Dienstleistungen auf soziale und ökologische Aspekte ist ein Thema, dem wir uns in den kommenden Jahren stellen möchten. Da sich unsere Produkte jedoch durch eine sehr hohe Anzahl und Variation an verbauten Vormaterialien auszeichnen und die Erhebung der sozialen und ökologischen Auswirkungen mit einem enorm hohen Aufwand verbunden ist, können wir zu dem heutigen Zeitpunkt noch keine Aussage treffen, wann wir eine solche Erhebung durchführen können. Entsprechend verfolgen wir mit hohem Interesse die Entwicklung des ZVEI-Show-Case "PCF@Control Cabinet", welcher sich unter anderem damit befasst, wie der CO2-Fußabdruck (Product Carbon Footprint, PCF) eines Schaltschranks berechnet werden kann.

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

Die KSV arbeitet mit regionalen Banken zusammen und unterstützt somit das gemeinsame Ziel, die regionale Wirtschaft nachhaltig zu stärken. Darüber hinaus tätigt die KSV keine Finanzanlagen.

NACHHALTIGKEITSASPEKTE

// UMWELTBELANGE

11 INANSPRUCHNAHME VON NATÜRLICHEN RESSOURCEN

Resultierend aus Art und Umfang unserer Leitungserbringung weist das Unternehmen keinen großen Wasserverbrauch oder eine große Luftverschmutzung auf. Nichtsdestotrotz ist ein schonender Umgang mit natürlichen Ressourcen für das Unternehmen schon immer ein wichtiges Anliegen gewesen. Entsprechend nutzt das Unternehmen zum großen Teil Strom aus erneuerbaren Energien, welcher durch eigene Photovoltaikanlagen gewonnen wird. Ziel ist es, den Strommix weiter zu optimieren und so zur weiteren Reduktion der Ressourcenverbräuche beizutragen.



Der Verbrauch an Papier wird durch die gezielte Etablierung von digitalen Prozessen fortlaufend optimiert. Ferner wird durch eine regelmäßige Substitutionsprüfung der - generell nur in geringem Umfang - eingesetzten Gefahrstoffe die potenzielle Auswirkung der Stoffe auf Mensch und Umwelt reduziert. Zukünftig soll durch ein präziseres Abfallmanagement eine weitere Reduktion der Abfallmengen sowie eine saubere Trennung anfallender Abfälle erreicht werden.

Unsere Verbrauchsdaten der Rohstoffe sind unter den Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12 angegeben.

12 RESSOURCENMANAGEMENT

Im Rahmen unserer Unternehmensaktivität streben wir stets eine Reduktion unseres Ressourcenverbrauchs an. Im Jahr 2024 haben wir uns eine Reduzierung der CO2-Emission nach Scope 1 und Scope 2 bezogen auf die Gesamtleistung um $\geq 10\%$ gegenüber dem Vorjahr zum Ziel gesetzt. Wie sich in den nachfolgend dargestellten Emissionszahlen zeigt, konnten wir dieses Ziel erreichen.

Entgegen der Berichtsjahre 2021-2023 nimmt im Berichtsjahr 2024 die eingesetzte elektrische Energie den größten CO2-Anteil ein. In den Jahren zuvor stellte der Kraftstoffverbrauch den größten Anteil an CO2-Emissionen dar. Aufgrund der Investition in E-Fahrzeuge konnte der Kraftstoffverbrauch reduziert werden, jedoch ist gleichzeitig der Stromverbrauch gestiegen. Die kontinuierliche Optimierung unseres Fuhrparks ist für uns weiterhin ein relevantes Thema, an dem wir aktiv arbeiten.

Ähnlich wie im Jahr 2023 wurden zusätzlich ältere Fahrzeuge durch neue Fahrzeuge mit geringerem Verbrauch ersetzt. Im Jahr 2024 wurden insgesamt knapp 15 % des Fuhrparks ausgetauscht bzw. neu beschafft.

Für das Jahr 2026 streben wir zudem an, auf Öko-Strom umzustellen. Aufgrund aktueller Vertragsbindungen ist dies nicht früher möglich.

Unsere Mitarbeiter/-innen möchten wir dabei unterstützen, Mobilität nachhaltiger zu gestalten. Zu diesem Zweck stehen ihnen sowie Kunden und Besuchern seit 2023 26 Ladestationen zur Verfügung. Darüber hinaus bieten wir ein Leasingprogramm für Fahrräder an und es werden Eco-Fahrertrainings für Dienstwagenfahrer durchgeführt.

In der Fertigung haben wir im Jahr 2023 damit begonnen, benötigte Fertigungsunterlagen nur noch in digitaler Form bereitzustellen. Dies optimiert nicht nur den Einsatz von Papier, sondern vereinfacht zusätzlich die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Abteilungen.

Im Jahr 2024 konnten wir eine weitere Maßnahme zur Reduzierung unseres Energieverbrauchs umsetzen. Dabei wurde die bestehende Kühlinfrastruktur im Erdgeschoss unseres Hauptgebäudes durch ein System mit Kalt- und Warmgangtrennung optimiert.



Die Themen Optimierung des Abfallmanagements und des Recyclingvolumens sind weiterhin relevante Themen, zu denen wir im Austausch mit regionalen Abfallunternehmen stehen. Für das Jahr 2025 haben wir uns zum Ziel gesetzt, insbesondere das Abfallmanagement in der Fertigung zu optimieren und das Bewusstsein der Mitarbeiter in diesem Bereich zu stärken.

Die Darstellung weiterer bereits bestehender Maßnahmen zur Ressourceneffizienz sind in den vorigen Nachhaltigkeitsberichten zu finden.

Im Rahmen unserer Risikobewertung konnten wir keine signifikanten Risiken bezüglich der Ressourcen und Umwelt feststellen, da wir auf Veränderungen in diesen Bereichen durch unser breit aufgestelltes Geschäftsmodell gut reagieren können.

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

Im Rahmen dieses Indikators berichten wir über den Verbrauch der Rohstoffe, die wir zusätzlich zu den verwendeten Herstellungsartikeln gemäß Stückliste beziehen. Da wir zur weiterverarbeitenden Industrie zählen, stellt dieser Leistungsindikator nur einen geringen Anteil an unserem gesamten Ressourcenverbrauch dar. Unsere Produkte liefern wir in der Regel unverpackt aus oder soweit möglich verwenden wir die Umverpackung unseres Vorlieferanten weiter. Nur in Einzelfällen bzw. auf Kundenwunsch wird eine explizite Versandverpackung verwendet. Aufgrund der Bedeutung in der Wertschöpfungskette sehen wir diesen Indikator dennoch als relevant an. Zur Verpackung und Herstellung der wichtigsten Produkte des Unternehmens wurden folgende erneuerbare und nicht erneuerbare Materialien beschafft und eingesetzt:

Erneuerbare Materialien:

Menge in t	2024	2023	2022	ggü. VJ in t
Holz	6,49	15,51	23,91	- 9,02
Wellpappe/Pappkarton	0,34	0,22	0,48	- 0,12
Druckerpapier	1,56	1,98	2,05	- 0,42

Aufgrund geänderter Kundenvorgaben und -projekten wurden deutlich weniger Versandkisten und Kanthölzer zur Transportsicherung benötigt, was sich in einer Reduzierung des Jahresverbrauchs widerspiegelt. Die Einsparung an Druckerpapier zeigt die fortschreitende Digitalisierung im Unternehmen.

So wird die Dokumentenarchivierung fast ausschließlich digital abgebildet, aber auch interne Prozesse, die zuvor ein Ausdrucken auf Papier erfordert haben, konnten optimiert werden.



Nicht erneuerbare Materialien:

Menge in t	2024	2023	2022	ggü. VJ in t
Spannschnallen	0,02	0,01	0,00	+ 0,01
Kunststoffkisten (Mehrweg)	1,28	1,28	0,96*	+/- 0
Schaumkantenschutz	-	-	0,01	+/- 0
Kupferschienen	24,43	30,33	7,72	- 5,90

Menge in m ³	2024	2023	2022	ggü. VJ in m ³
Kunststofffolie	1,22	0,50	0,07	+ 0,72
Packbänder / Umreifungsbänder	28,86	38,47	28,89	- 9,61

* Wert zum Vorjahr von 0,19 t auf 0,96 t angepasst.

Die weiterhin hohe Menge an Kunststoffkisten wurde verursacht durch eine Lageroptimierung, die Ende des Jahres 2024 beendet wurde. Im kommenden Jahr werden in diesem Bereich maximal als Ersatz neue Kunststoffkisten beschafft.

Seit 2022 verzichten wir auf den Einsatz von Schaumkantenschutz und verpacken die Ware gezielt vermehrt mit erneuerbaren Rohstoffen, wie Kanthölzern.

Die Beschaffungsmenge im Bereich Kupferschienen ist im Jahr 2024 deutlich gesunken, was ebenfalls auf eine geänderte Auftragslage zurückzuführen ist. Zudem ist im Jahr 2024 erstmals ein komplettes Jahr die Kupferbearbeitungsmaschine eingesetzt worden, wodurch der Kupfereinsatz deutlich optimiert werden konnte.

Packbänder werden bei uns zum Verschließen von Kartons, aber auch zum internen Kennzeichnen von Auftragsboxen verwendet. Die Schwankung ist durch die wechselnden Verpackungsmodalitäten und eine veränderte Auftragsstruktur zu erklären.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Der Kraftstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen unserer Fuhrparkflotte im Jahr 2024 lag bei 21.914 Litern Diesel und 4.887 Litern Super. In Summe entspricht dies einer Reduktion zum Vorjahr in Höhe von 18.963 Litern Kraftstoff. Insgesamt ist der Kraftstoffverbrauch im Vergleich zum Vorjahr um 59 % gesunken.

Die genannten Zahlen basieren auf den Auswertungen der Flottenkarten.

Die Energiemenge des verbrauchten Kraftstoffs liegt bei 942.602 MJ. Diese ist im Vergleich zum Vorjahr ist der Kraftstoffverbrauch um 679.453 MJ gesunken. Haupttreiber dieser Entwicklung ist die fortschreitende Umstellung unseres Fuhrparks auf E- bzw. Hybridantriebe.

Der Kraftstoffverbrauch pro Firmenwagen im Jahr 2024 lag bei 865 l. Im Jahr zuvor lag dieser noch bei 1.187 l.



Unser angestrebtes Ziel liegt bei 500 l pro Firmenwagen. Die Festlegung dieser Zielgröße basiert auf Schätzungen und wird bei Bedarf weiter nach unten angepasst.

Der gesamte Stromverbrauch des Unternehmens lag in 2024 bei 248.823 kWh, was einer Energiemenge von 892.168 MJ entspricht. In den gesamten Stromverbrauch fließt auch der Stromverbrauch der elektrisch-motorisierten Firmenwagen ein. Dazu zählen Ladevorgänge an externen E-Ladesäulen sowie an den privaten Wohnorten der Mitarbeitenden.

Nicht in den Stromverbrauch einbezogen wurden die Ladevorgänge privater Elektrofahrzeuge unserer Mitarbeitenden, die diese auf dem Mitarbeiterparkplatz gegen eine festgelegte Gebühr laden können.

Im Jahr 2024 wurden insgesamt 90.384 kWh Solarstrom mit einer Energie von 325.382 MJ über die am Standort installierte Photovoltaikanlage gewonnen. Analog zu den Wetteraufzeichnungen gab es im Jahr ca. 11% weniger Sonnenstunden als noch im Vorjahr (Quelle: www.wetterkontor.de). Es wurden demnach ca. 9 MWh weniger an Solarstrom als im Vorjahr produziert.

Der Direktverbrauch aus der eigenen Photovoltaikanlage entspricht mit 63.795 kWh knapp 26% des gesamten Stromverbrauchs.

Der Stromverbrauch aus nicht erneuerbaren Energien pro Mitarbeiter/-in lag bei 1.016 kWh. Im Jahr zuvor lag dieser bei 957 kWh. Wir streben das Ziel an, den Verbrauch in Höhe von 800 kWh pro Mitarbeiter/-in zu erreichen. Ebenso wie das Ziel des Kraftstoffverbrauchs passen wir dieses Ziel bei Erreichen weiter nach unten an.

Insgesamt ist der Stromverbrauch im Jahr 2024 um knapp 5% gestiegen. Vergleicht man die Jahre 2021-2024 miteinander, so zeigt sich, dass der Stromverbrauch zwar kontinuierlich steigt, jedoch der Anstieg über die Jahre immer geringer wird. Dazu trägt auch das Unternehmenswachstum und die zunehmende Umstellung auf E-Fahrzeuge bei.

Der Heizenergieverbrauch belief sich in 2024 auf 15.335 Litern Gas, was einer Energiemenge von 392.512 MJ entspricht. Hinzu kommt der Verbrauch an Heizöl zur Heizung einer neuen Lagerhalle. Im Jahr 2024 wurden 7.572 l Heizöl verbraucht. Insgesamt hat sich der Heizenergieverbrauch dadurch von 219.000 MJ auf 471.260 MJ erhöht.

Insgesamt liegt der Energieverbrauch aus Kraftstoff, Strom, Gas und Heizöl bei 2.306.031 MJ.

Die genannten Verbräuche basieren auf den Jahresabrechnungen der Versorger.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

In Summe konnte der gesamte Energieverbrauch des Unternehmens im Jahr 2024 um weitere 15% reduziert werden. Dies entspricht einer Menge von 391.233 MJ.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Durch das Unternehmen findet eine Nutzung von Leitungswasser statt, welches ausschließlich durch den örtlichen Versorger geliefert wird. Wir entnehmen kein Wasser aus Regionen und/oder Bereichen mit Wasserstress. Im Zeitraum vom 26.09.2023 bis zum 16.09.2024 belief sich der gesamte Verbrauch an Leitungswasser auf 502.000 Liter. Im



Vergleich zum Vorjahr wurden 43.000 Liter Wasser weniger verbraucht als im Vorjahr. Dies entspricht einer Reduktion von 8 %. Die Ursache liegt im Jahr 2023, als für Baumaßnahmen auf unserem Außengelände zur Errichtung der Ladesäuleninfrastruktur zusätzliches Wasser benötigt worden ist.

Pro Mitarbeiter/-in wurden im Jahr 2024 2.902 l am Standort verbraucht. Im Jahr 2023 lag der Wert bei 2.716 l. Unser gesetztes Ziel liegt bei 1.000 l pro Mitarbeiter/-in pro Jahr. An der Stelle ist anzumerken, dass der Wasserverbrauch auch durch externe Besucher der KSV mit verursacht wird. Da dieser Anteil am Verbrauch jedoch sehr gering ist und eine Unterscheidung nicht möglich ist, verzichten wir an der Stelle auf eine weitere Differenzierung.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall

Die gesamte Abfallmenge der entstandenen Abfälle im Unternehmen sowie die Veränderung zum Vorjahr betrug in 2024:

- Papier 23,1 t / ↓ ca. 39 %
- Gemischte Verpackung: 10,1 t / ↓ ca. 11 %
- Kunststoff: 1 t / ↓ - 42 %
- Restmüll: 56,1 m³ / + 0 %
- Holz: 16,5 t / ↓ ca. 4%
- Kupfer und Metalle: 13 t / ↓ ca. 59 %
- Elektroschrott 3,02 t / erstmalig erfasst

Im Jahr 2024 konnten wir die Abfallmenge über nahezu alle Abfallarten reduzieren.

Die Menge an Elektroschrott haben wir in diesem Jahr erstmals systematisch erfasst und in unseren Nachhaltigkeitsbericht aufgenommen. Die größten Abfallmengen entstehen bei uns durch Kupfer, Metall, Papier und Holz.

Ein zentraler Grund dafür liegt in der Beschaffenheit unserer Lieferkette: Da wir zu dem verarbeitenden Gewerbe gehören, ist bei uns die Vielzahl an gelieferten Einkaufsartikeln sehr hoch. Diese erhalten wir oft einzeln verpackt, was zu einem erheblichen Aufkommen an Verpackungsmaterial führt.

Wir sehen darin nicht nur eine Herausforderung, sondern auch eine Verantwortung – und arbeiten kontinuierlich an Lösungen, um unseren Materialverbrauch und das Abfallaufkommen nachhaltig zu reduzieren.

Die Entsorgung erfolgt teils über die kommunale Entsorgung, teils über Recycling oder Rücknahme durch Lieferanten.

13 KLIMARELEVANTE EMISSIONEN

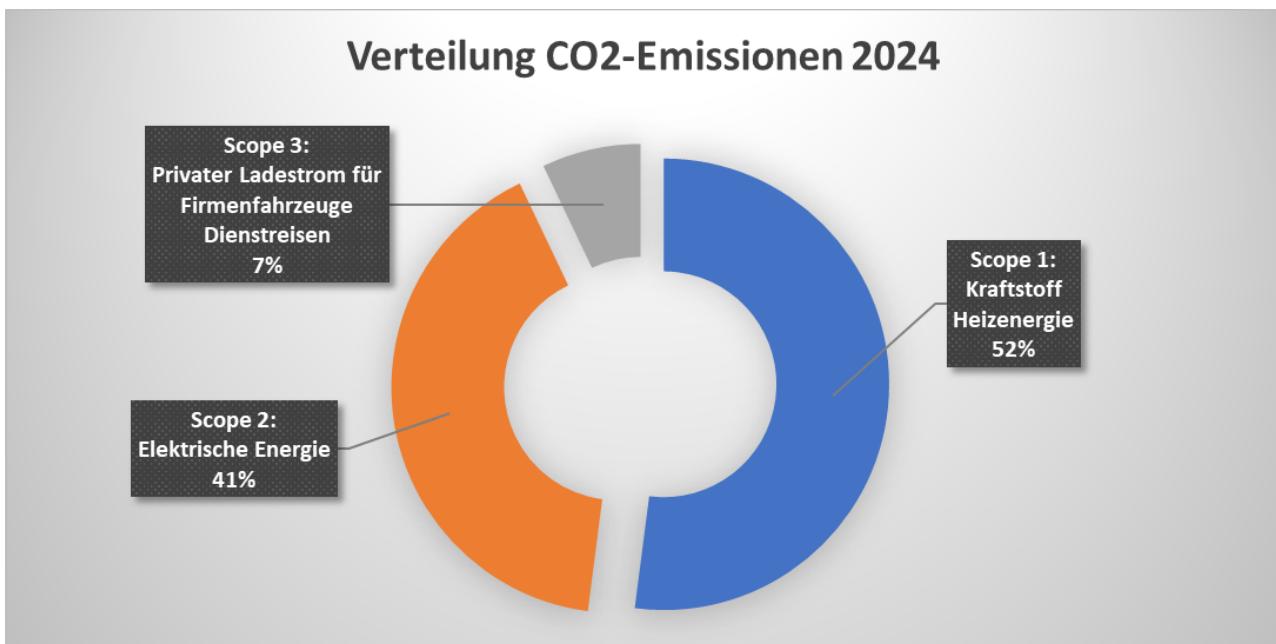
Als wesentliche Treiber von Treibhausgasemissionen, deren Verbrauch durch uns beeinflusst werden kann, haben wir den Verbrauch von elektrischem Strom, den Verbrauch von Erdgas sowie den Verbrauch von Kraftstoff für die Firmenfahrzeuge identifiziert.



Im Jahr 2023 haben wir uns eine absolute Reduktion der CO2-Emissionen um 10% gegenüber dem Vorjahreswert zum Ziel gesetzt. Dies konnten wir, wie sich an nachfolgender Tabelle zeigt, erreichen.

Geschäftsjahr	CO2-Emissionen in t	Jahresumsatz in €	CO2-Ausstoß in kg / TEUR Umsatz
2024	213	34.582	6,2
2023	233	33.607	6,9
2022	268	27.853	9,6
2021	248	24.498	10,1

Die CO2-Emissionen in 2024 verteilen sich je Scope wie folgt:



Im Jahresvergleich ist der CO2-Ausstoß erneut sowohl absolut als auch relativ zum Vorjahr gesunken. Der CO2-Ausstoß konnte um 20 t gesenkt werden. Dies entspricht – 8,5 % bzw. ca. 6,2 kg / TEUR Umsatz im Vergleich zum Vorjahr. Unser gesetztes Ziel aus dem Jahr 2024, eine Reduktion der CO2-Emissionen nach Scope 1 und Scope 2 bezogen auf die Gesamtleistung um $\geq 10\%$ gegenüber dem Vorjahr zu erreichen, konnten wir realisieren. Hier liegt die Reduktion zum Vorjahr bei 34,9 t CO2, was ca. 15 % entspricht.

In diesem Jahr erfassen und berichten wir erstmals auch Emissionen aus Scope 3. Auch wenn diese Erhebung noch nicht vollständig ist, stellt sie einen wichtigen Schritt auf dem Weg zu einer ganzheitlichen und transparenten Nachhaltigkeitsberichterstattung dar.



Die Fahrzeuge im Fuhrpark sollen dort, wo dies auf Basis des aktuellen Standes der Technik und des jeweiligen Einsatzzweckes sinnvoll ist, auf Hybrid- oder reine Elektrofahrzeuge umgestellt werden. Im Berichtsjahr 2024 wurden drei weitere Fahrzeuge auf reine Elektrofahrzeuge umgestellt.

Ein Wechsel zu einem Öko-Stromtarif ist aufgrund der aktuellen Vertragslaufzeit für das Jahr 2026 vorgesehen.

Als Quelle zur Berechnung der CO2-Emissionen dienten uns die Angaben der jeweiligen Versorgungsanbieter, das Informationsblatt CO2-Faktoren der BAFA Stand 15.11.2021 sowie der Berechnungsmatrix mit Stand 2021 des Bayrischen Landesamtes für Umwelt und des ecocockpit der Effizienz-Agentur NRW.

Die oben angegebenen CO2-Äquivalente berücksichtigen neben der CO2-Emission auch weitere emittierte Treibhausgase, welche entsprechend ihrer Klimawirksamkeit in CO2-Emissionen umgerechnet und dann zusammen mit den CO2-Emissionen als CO2-Äquivalente angegeben werden.

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Zu Scope 1 zählen wir die CO2-Äquivalent-Emissionen verursacht durch den Kraftstoffverbrauch, sowie den Verbrauch von Heizenergie (Erdgas, Heizöl).

Die durch Heizenergie freigesetzten CO2-Emissionen sind durch eine Erweiterung der Fertigungs- und Lagerflächen deutlich von 12,2 t (in 2023) auf 40,0 t CO2-Äquivalent-Emissionen gestiegen. Gleichzeitig konnten die CO2-Emissionen im Rahmen des Kraftstoffverbrauchs von 143 t auf 71 t reduziert werden. In Scope 1 ergibt sich daraus ein Gesamtwert von 111,06 t CO2-Äquivalent-Emissionen. Dieser ist um 44,48 t niedriger als noch im Vorjahr.

Die Emissionswerte des Kraftstoffverbrauchs basieren auf den Angaben der Fahrzeugherrsteller. Die Emissionswerte der Heizenergieträger sind den Abrechnungen des Versorgers, sowie dem Heizöllieferant entnommen.

Der gewählte Konsolidierungsansatz ist die operative Kontrolle über die Geschäftstätigkeit der KSV Koblenzer Steuerungs- und Verteilungsbau GmbH.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Zu Scope 2 gehören die Emissionen aus der genutzten elektrischen Energie mit insgesamt 87,2 t CO2-Emissionen. Da uns zum Zeitpunkt der Berichtsveröffentlichung noch nicht die Emissionswerte in g CO2/kWh unseres Energieversorgers vorlagen, wurden die Emissionen auf Basis des CO2-Emissionswertes aus 2023 berechnet.

Der CO2-Verbrauch ist im Vergleich zum Vorjahr um insgesamt 9,6 t gestiegen. Der Anstieg ist zum größten Teil auf die vermehrt eingesetzten E-Fahrzeuge zurückzuführen.



Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

In diesem Jahr berichten wir erstmals Emissionswerte, die in den Bereich von Scope 3 fallen. Dies sind die Emissionswerte, die durch das Laden von Firmenfahrzeugen am privaten Wohnsitz der Mitarbeiter und Dienstreisen verursacht wurden. Insgesamt sind für die privaten Ladevorgänge der Firmenfahrzeuge 0,8 t CO2-Äquivalent-Emissionen entstanden.

Da wir keinen Einblick in die spezifischen Stromverträge der Mitarbeiter haben, greifen wir hier auf den Emissionsfaktor gemäß unserem Stromvertrag zurück.

Durch Dienstreisen wurden im Jahr 2024 14,3 t CO2-Emissionen verursacht. Unsere Dienstreisen werden zentral über eine Buchungsplattform gebucht, welche auf Basis der HCMI (Hotel Carbon Measurement Initiative) und CHSB (Cornell Hotel Sustainability Benchmarking Index) Methode, den CO2-Ausstoß der einzelnen Hotels ermittelt.

Insgesamt sind 15,1 t CO2-Äquivalent-Emissionen entstanden.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen

Insgesamt liegt die ausgestoßene CO2-Menge bei 213,3 t.

Durch den Einsatz der Photovoltaikanlage konnten, ähnlich wie im letzten Jahr, 25 t CO2 im direkten Verbrauch eingespart werden.

Der CO2-Äquivalent-Ausstoß ist im Vergleich zum Vorjahr um insgesamt 20 t gesunken. Der Haupttreiber ist die Reduktion des Kraftstoffverbrauchs.

// GESELLSCHAFT

14 ARBEITNEHMERRECHTE

Die Wertschätzung sowie die Sicherheit und der Gesundheitsschutz unserer mehr als 170 Mitarbeiter/-innen ist ein wesentlicher Aspekt unseres Unternehmensleitbildes.

Entsprechend hat das Unternehmen ein zertifiziertes Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem nach der internationalen Norm ISO 45001 etabliert und orientiert sich freiwillig an einem branchenüblichen Tarifvertrag. Hierüber ist sichergestellt, dass im Unternehmen eine faire Lohn- und Gehaltsstruktur, hohe Arbeitssicherheitsstandards und transparente Führungsstrukturen gegeben sind sowie die gesetzlichen Vorgaben zu Arbeitszeit, Urlaub und Mutterschutz sichergestellt sind. Jährlich legt die Geschäftsführung zusammen mit dem Arbeitsschutzmanagementbeauftragten zentrale Unternehmensziele zur fortlaufenden Optimierung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes fest. Die Ziele für das Jahr 2025 sind in Kapitel 3 aufgeführt. Auf eine detaillierte Darstellung der zugrunde liegenden KPIs wird an dieser Stelle verzichtet.



Über unser offenes Arbeitsumfeld und der flachen Hierarchie können Mitarbeitervorschläge direkt an die Geschäftsführung herangetragen werden. Auch die jährlich stattfindenden Mitarbeitergespräche bieten Raum für Vorschläge seitens der Mitarbeiter/-innen. Zum Nachhalten der Vorschläge und deren Umsetzungsstatus werden diese schriftlich festgehalten. Bei der Umsetzung von Nachhaltigkeitsthemen werden unsere Mitarbeiter/-innen maßgeblich mit eingebunden und deren Engagement entsprechend gewürdigt.

Über die gesetzlichen und tariflichen Forderungen hinaus bieten wir unseren Mitarbeiter/-innen weitere Sozialleistungen wie vergünstigte Mahlzeiten in der Kantine und Getränke am Arbeitsplatz, Impfangebote und Gesundheitstage. Mittels flexibler Arbeitsmodelle, bspw. durch die Nutzung von mobilem Arbeiten stellen wir eine bestmögliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf für unsere Mitarbeiter/-innen sicher.

Aufgrund nur eines Standorts in Deutschland sowie einer überwiegenden Geschäftstätigkeit in Europa sind Arbeitnehmerrechte für das Unternehmen kein kritisches Thema. Bei Tätigkeiten im Ausland gelten ausnahmslos unsere deutschen Standards bzw. sofern internationale Regelungen oder Kundenanforderungen höhere Standards erfordern, werden diese beachtet. Die Auslandstätigkeit birgt aus unserer Sicht insofern ein Risiko, als dass gewisse Strukturen im Ausland möglicherweise unter unseren Standards liegen und so eine Einhaltung unserer Vorgaben erschwert wird. Aus diesem Grund wird vor jeder neuen Montagetätigkeit eine individuelle Risikoabschätzung durchgeführt.

15 CHANCENERECHTIGKEIT

Das Unternehmen fördert gezielt Chancengleichheit und unterbindet Diskriminierung. Wir behandeln alle Mitarbeiter/-innen bei der Bewerbung und im Arbeitsalltag gleich, ungeachtet des Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, ihrer Kultur, der sexuellen Identität oder der Religionszugehörigkeit. Bei der Bewertung liegt der Fokus stets auf der Kompetenz und Eignung des Bewerbers hinsichtlich der jeweiligen Stelle. Chancengleichheit bedeutet für uns auch, Barrieren aktiv zu beseitigen. Deshalb wurde unser Firmengebäude von Beginn an barrierefrei gestaltet.

Durch die Orientierung an einem Tarifvertrag existieren keine Lohn- und Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern. Im Rahmen flexibler Arbeitsmodelle, insbesondere auch der Möglichkeit zur Teilzeitarbeit, streben wir eine bestmögliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf für unsere Mitarbeiter/-innen an.

Jede Person in all ihrer Unterschiedlichkeit wird so gefördert, dass sie ihr volles Potential entfalten und somit zum Unternehmenserfolg beitragen kann. Darüber hinaus legen wir Wert auf eine offene Kommunikation, die Achtung der Privatsphäre und ein Arbeitsumfeld mit gegenseitigem Respekt. Zwangs- und Kinderarbeit lehnen wir in jeder Form strikt ab.

Die oben genannte Zielsetzung und Grundsätze zur Chancengleichheit sind zentral in unserem Managementhandbuch und unserem Verhaltenskodex niedergeschrieben. Wir definieren darüber hinaus keine zeitbezogenen Ziele, da wir das Thema als immer fortwährend ansehen.



Für das kommende Jahr haben wir den Fokus weiterhin auf das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz gelegt. Die Leistungsindikatoren, die in den vorherigen Jahren schon erhoben wurden, werden unter dem Punkt „Leistungsindikatoren 14-16“ in ihrer Entwicklung bewertet.

16 QUALIFIZIERUNG

Im Rahmen von bestehenden Beschäftigungsverhältnissen liegt der Schwerpunkt auf individuellen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, welche auf die Vorkenntnisse der Mitarbeiter/-innen sowie die Anforderung der jeweiligen Stelle abgestimmt sind.

Daneben engagiert sich das Unternehmen in der Berufsausbildung und bietet Ausbildungsplätze sowohl im kaufmännischen als auch im technischen Bereich. Ergänzt wird dieses Ausbildungsbereich durch die Möglichkeit eines Dualen Studiums, welches das Unternehmen in Kooperation mit der Dualen Hochschule Rheinland-Pfalz (DHS) anbietet. Darüber hinaus bieten wir die Möglichkeit, Bachelor- und Masterarbeiten in unserem Unternehmen zu schreiben.

Für die Auszubildenden bietet das Unternehmen ergänzend zum Berufsschulunterricht einen unternehmensinternen Förderunterricht durch pädagogisch geschulte Mitarbeiter/-innen und ehemalige Berufsschullehrer. Die Ausbildungsquote des Unternehmens liegt bei rd. 11 % und somit über dem Bundesdurchschnitt.

Neben dem Aspekt des lebenslangen Lernens spielt der betriebliche Gesundheitsschutz für das Unternehmen gerade im Hinblick auf die demografische Entwicklung und einer älter werdenden Belegschaft eine wichtige Rolle. Mit zahlreichen Angeboten wie Gesundheitstagen, Gesundheitschecks, Impfangeboten sowie Informations- und Seminarveranstaltungen fördern wir die Gesundheit unserer Mitarbeiter/-innen und sensibilisieren diese für die Themen Stress, Ernährung sowie Bewegung. Dazu gehören auch Aspekte wie die betriebsärztliche Betreuung und ergonomische und sichere Arbeitsplätze.

Im Berichtsjahr konnten wir eine digitale Gesundheitswoche durchführen, an der die Mitarbeiter/-innen sowohl im Außendienst als auch am Standort teilnehmen konnten. Zudem haben wir unseren internen BEM-Prozess weiter optimiert, um arbeitsunfähige Mitarbeitende bestmöglich entsprechend ihrer individuellen Situation wieder in den Berufsalltag zu integrieren.

Für uns ist die Verhütung von Unfällen jedoch ein dauerhaftes Thema, an dem wir kontinuierlich arbeiten.

Daher bleiben für das kommende Jahr 2025 die Ziele Vermeidung von Arbeitsunfällen, Reduktion des Unfallrisikos auf Verkehrswegen innerhalb der Fertigung und Lager und die Senkung der Quote ungeprüfter ortsfester und ortsvoränderlicher elektr. Betriebsmittel (DGUV V3) weiterhin bestehen. Als neues Ziel wurde die Optimierung der Ergonomie im Rahmen von Montageeinsätze festgelegt.

Als wesentliche Risiken in Bezug auf die Qualifizierung der Mitarbeiter/-innen sehen wir zum



einen den Fachkräftemangel. Zum anderen kommen Veränderungen im Arbeitsmarkt dazu, wie z.B. Veränderungen bezüglich der Attraktivität von Jobs und die Fluktuation von Mitarbeiter/-innen. Es ist die Herausforderung, die vorhandenen Stellen attraktiv zu gestalten und möglichst langfristig zu besetzen.

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Im Jahr 2024 gab es in unserer Belegschaft weder Todesfälle noch Verletzungen mit schweren Folgen aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen. Es wurden 65 Arbeitsunfälle dokumentiert. Davon waren fünf Unfälle Wegeunfälle. Fünf Arbeitsunfälle sind an die Berufsgenossenschaft gemeldet worden. Bei den Arbeitsunfällen stellen Schnittverletzungen sowie Prellungen bzw. Quetschungen weiterhin die wichtigste Verletzungsart dar.

Die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden betrug 360.811 Stunden. Die Krankenquote lag bei 4,7 % und ist im Vergleich zum Vorjahr um 0,9 % gesunken.

An der Stelle möchten wir die in 2023 angegebene Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden in auf 320.512 h korrigieren.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Arbeitsbedingte Erkrankungen, welche zum Tode führten, bestanden im Jahr 2024 keine. Darüber hinaus wurden im Jahr 2024 keine arbeitsbedingten Erkrankungen dokumentiert.

Für Mitarbeiter/-innen, welche keine Angestellten sind, erfolgt keine systematische Erfassung der Arbeitsunfälle und arbeitsbedingter Erkrankungen.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiter*innen-Beteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Themen Gesundheit und Sicherheit sind Bestandteil unseres Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystems. Entsprechend diesem erfolgt die Konsultation der Mitarbeiter/-innen zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit insbesondere wie folgt:

- Teilnahme und Rückmeldung im Rahmen der jährlichen Sicherheitsunterweisungen
- Teilnahme und Rückmeldung im Rahmen regelmäßig stattfindender Besprechungen
- Teilnahme und Rückmeldung im Rahmen von Baustellenbesprechungen bzw. Begehungen
- ASA-Sitzungen (4x pro Jahr)

Ergänzend dazu können die Mitarbeiter/-innen bei Bedarf jederzeit direkt die Geschäftsführung, den Arbeitsschutzmanagementbeauftragten, die Sicherheitsbeauftragten und/ oder den Projektleiter bzw. Bauleiter zu Themen der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ansprechen.

Alle Mitarbeiter/-innen haben über Ihren Arbeitsplatz bzw. über Terminals Zugriff auf die für



sie relevanten Informationen und Unterlagen zur Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in unserem Intranet sowie in unserer EHS-Software (Environment, Health & Safety). Formelle Vereinbarungen mit lokalen bzw. globalen Gewerkschaften bestehen keine.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Das Thema Aus- und Weiterbildung stellt ein wesentliches Thema der fortlaufenden Qualifizierung unserer Mitarbeiter/-innen dar. Grundsätzlich erfolgt die Ermittlung von Qualifizierungsbedarfen sowohl durch die Vorgesetzten (top-down) als auch durch die Mitarbeiter/-innen selbst (bottom-up). Es handelt sich hierbei vorrangig um individuelle Maßnahmen, welche auf die Vorkenntnisse der jeweiligen Mitarbeiter/-innen aufsetzen.

Im Jahr 2024 wurden in Summe 3.068 Stunden an externer Aus- und Weiterbildung durch unsere Mitarbeiter/-innen absolviert, welche sich wie folgt nach Geschlecht und Angestelltenkategorie aufteilen:

Altersgruppe	Auszubildende		Gewerbliche		Kaufmännisch		Summe
	m	w	m	w	m	w	
Fortbildungsstunden (h)	1.843	451	249	0	509	16	3.068
Anteil (%)	60,07	14,70	8,12	0	16,59	0,52	100 %

Die schulischen Aus- und Weiterbildungszeiten der Auszubildenden wurden in dieser Auswertung nicht berücksichtigt, da diese ein nicht beeinflussbarer Bestandteil der Ausbildung sind.

Im Vergleich zum Vorjahr wurden ca. 53 % mehr in die externe Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter/-innen investiert.

Das Thema interne Schulungen wird in den Aus- und Weiterbildungszeiten nicht erfasst, da wir hier keine Unterscheidung zur normalen Arbeitszeit vornehmen. Dennoch ist dieses Thema für uns ein relevantes und oft genutztes Medium. Über eine zusätzliche digitale Wissensplattform können die einzelnen Abteilungen ihr Fachwissen veröffentlichen und zentral mit den Kollegen teilen.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

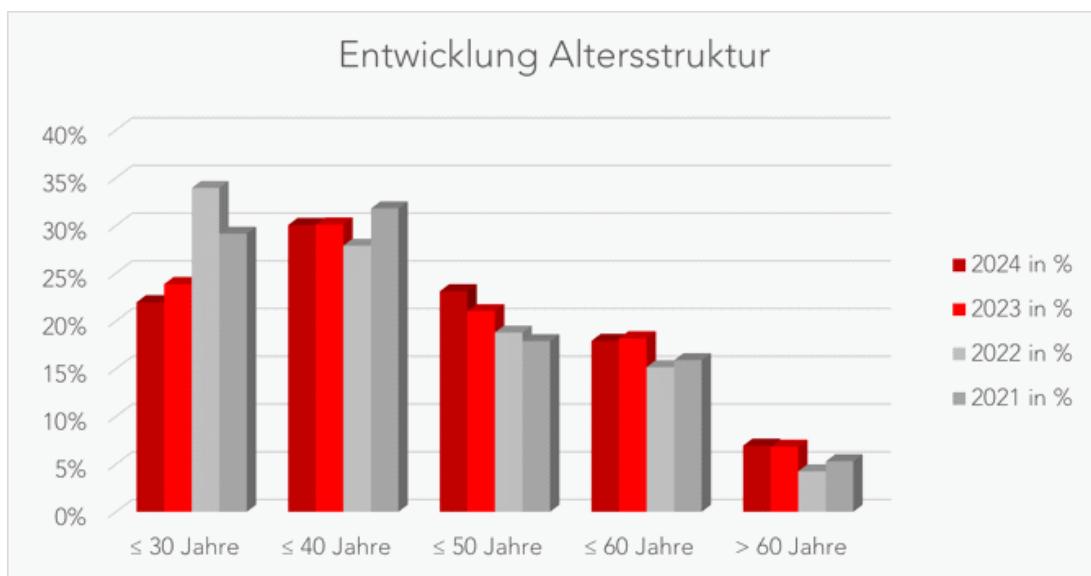
Diversität ist für uns nicht nur eine Kennzahl, sondern wird in unserem Unternehmen aktiv gelebt. Wir behandeln alle Mitarbeiter/-innen gleich, ungeachtet des Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, ihrer Kultur, der sexuellen Identität oder der Religionszugehörigkeit. Bei Bewertungen liegt der Fokus stets auf der Kompetenz und Eignung der Mitarbeiter/-innen.

Das Unternehmen besitzt aufgrund seiner Größe keine relevanten Kontrollorgane. Untergliedert in unsere Angestelltenkategorien ergibt sich folgendes Bild absoluter Zahlen hinsichtlich der Diversitätskategorien Geschlecht und Alter:



2024	Auszubildende		Gewerblich		Kaufmännisch		Summe
Altersgruppe	m	w	m	w	m	w	
≤ 30 Jahre	14	3	10	1	8	2	38
≤ 40 Jahre	1	1	14	0	30	6	52
≤ 50 Jahre	0	0	15	0	21	4	40
≤ 60 Jahre	0	0	10	1	16	4	31
> 60 Jahre	0	0	2	0	9	1	12
Anzahl Absolut	15	4	51	2	84	17	173

Die starke Dominanz männlicher Mitarbeiter resultiert aus dem überwiegend technisch geprägten Berufsumfeld. Grundsätzlich haben alle Geschlechter und Altersgruppen die gleichen Chancen und Rahmenbedingungen im Unternehmen. Die Altersstruktur hat sich im Vergleich zum Vorjahr etwas verändert, jedoch stellen die Mitarbeiter/-innen bis 40 Jahre immer noch den größten Anteil in unserer Firma dar:



Der Anteil der bis 30-Jährigen ist im Vergleich zu den Vorjahren weiterhin rückläufig.



Die Betriebszugehörigkeit unserer Mitarbeiter/-innen stellt sich wie folgt dar:

Zugehörigkeit	Absolut	Anteil (%)
≤ 5 Jahre	99	57,23
≤ 10 Jahre	12	6,94
≤ 15 Jahre	21	12,14
≤ 20 Jahre	12	6,94
> 20 Jahre	29	16,76
Gesamt	173	100,00

Den größten Anteil nehmen weiterhin die Mitarbeiter/-innen mit einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren oder weniger ein.

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

Im Jahr 2024 wurden weder von intern noch von extern Diskriminierungsvorfälle gemeldet.

17 MENSCHENRECHTE

Uns ist klar, dass sich unser Handeln sowohl positiv als auch negativ auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Menschen auswirken kann. Aus unserem Selbstverständnis und unserer Position in der Wertschöpfungskette heraus setzen wir uns bereits heute aktiv mit Menschenrechtsthemen auseinander. Menschenrechtliche Sorgfalt (Due Diligence) betrachten wir in unserem Unternehmen risikobasiert und haben dies in unser stakeholderbasiertes CSR-Konzept integriert.

Im Fokus aktueller Maßnahmen stehen insbesondere unsere Beschäftigte sowie unsere Wertschöpfungskette. Für die Beschäftigten in unserem Unternehmen können wir zum jetzigen Zeitpunkt die Einhaltung von Menschenrechten garantieren (siehe Kriterium 14 - Arbeitnehmerrechte).

Im Berichtsjahr haben wir über unsere Mitwirkungspflicht bzgl. des LKSG hinaus aktiv gewesen. Im Jahr 2024 wurden unsere Hauptlieferanten aktiv über unsere Lieferketten-Software gescreent und im Hinblick auf definierte Risikoindikatoren, wie z.B. Klimawandel, Sklaverei, oder Kinderarbeit bewertet. In Abstimmung mit dem Einkauf wurden dann konkrete Maßnahmen abgeleitet.

Im Jahr 2024 wurde die Lieferantenselbstauskunft, die von jedem Lieferanten bei Neuaufnahme auszufüllen ist, um Kriterien zur Nachhaltigkeit und der bindenden Zustimmung zu unserem Code of Conduct ergänzt.

Im Rahmen unserer Wertschöpfungskette versuchen wir weiterhin durch Selbstauskünfte unserer direkten Lieferanten und der Zustimmung zu unserem Lieferantenkodex die Einhaltung von Menschenrechten bestmöglich sicherzustellen. Der Lieferantenkodex nimmt Bezug auf die wesentlichen Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit, aus unseren



Geschäftsbeziehungen und unseren Produkten ergeben. Für den Fall, dass dieser nicht eingehalten wird, droht dem Lieferanten im schlimmsten Fall die Kündigung der Geschäftsbeziehung.

Gleichzeitig bearbeiten wir Anfragen unserer Kunden im Hinblick auf Konfliktmineralien und sind damit eng mit unserer Lieferkette im Austausch.

Insgesamt ergeben sich aus unserer Geschäftstätigkeit heraus keine direkten Risiken für unsere Mitarbeiter/-innen in Bezug auf die Menschenrechte. Indirekt sehen wir aber eine Mitverantwortung, auch in unserer Lieferkette, die Einhaltung der Menschenrechte zu prüfen und zu schützen.

Gerade im Bereich der Rohstoffgewinnung gewisser Metalle, die zur Herstellung der bei uns verbauten Elektroteile benötigt werden, kann ein potenzielles Risiko bestehen.

Derzeit liegt unser Fokus darauf, die Anfragen unserer Kunden mit den vorhandenen Ressourcen der KSV bestmöglich zu bearbeiten und dadurch einen Beitrag zu einer sozialen Lieferkette zu leisten. Aktuell haben wir darüber hinaus keine weiteren internen oder externen Ziele definiert.

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Dieser Leistungsindikator wird nicht berichtet, da er aufgrund der Unternehmensgröße und unseres einzigen Standortes in Koblenz, Deutschland, keine Relevanz hat.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die Wahrung der Menschenrechte ist an unserem Standort wie auch im Vorjahr zu 100% gewährleistet. Im Rahmen des jährlichen Überwachungsaudits nach ISO 45001 wurde unser Managementsystem und die Umsetzung hinsichtlich der Einhaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes von Dritten überprüft und erfolgreich bestanden. Für alle Mitarbeiter/-innen gelten die deutschen Arbeitsgesetze und Sozialbestimmungen.

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

Grundsätzlich müssen Neulieferanten unsere Lieferantenselbstauskunft ausfüllen, die im Anschluss bewertet wird und bei positivem Ergebnis zu einer Lieferantenfreigabe führt. Im Rahmen dieser Bewertung werden auch Arbeits- und Gesundheitsschutzkriterien sowie Nachhaltigkeitsaspekte bei dem jeweiligen Lieferanten berücksichtigt. In diesem Berichtsjahr wurden zwölf neue Lieferanten anhand sozialer Kriterien bewertet.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Insgesamt wurden im Jahr 2024 169 Lieferanten über unsere Lieferketten-Software gescreent. Davon sind bei sechs Lieferanten Risikoindikatoren festgestellt worden. Hierbei handelte es sich um generische Risiken, die mehr regionalen Umständen als dem spezifischen Lieferanten zuzuordnen waren.

Bei drei Lieferanten haben wir uns dazu entschieden, Präventionsmaßnahmen in Form der



direkten Kommunikation mit dem Lieferanten und der erneuten Erinnerung an die Einhaltung unseres Code of Conducts durchzuführen.

Zusätzlich dazu fordern wir unsere Bestandslieferanten in regelmäßigen Zeitabständen auf, die Angaben Ihrer Lieferantenselbstauskunft zu aktualisieren. Hiermit stellen wir gleichzeitig sicher, dass diese auch bei Änderungen des Fragebogens entsprechend befragt werden.

18 GEMEINWESEN

Das Engagement für Gesellschaft, Umwelt und eine gesunde und sichere Arbeitswelt sind für uns ein elementarer Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie. Aus gutem Grund fühlt sich die KSV verpflichtet, sich für die Gesellschaft zu engagieren – immerhin sind wir ganz bewusst Teil dieser Gesellschaft.

Unser gesellschaftliches Engagement ist in unserer Unternehmensverfassung unter dem Stichwort „Soziale Verantwortung“ erläutert: Jedes Jahr unterstützen wir gemeinnützige Organisationen bei ihrer Arbeit durch Spenden und ehrenamtliches Engagement. Hierbei legen wir einen Fokus auf Projekte „vor der Haustür“, da wir uns unserer Region verpflichtet fühlen. Die von uns unterstützten Organisationen sind auf unserer Website <https://www.ksv-koblenz.de/> aktuell gepflegt.

Zusätzlich versuchen wir durch aktive Mitarbeit in Kammern und Verbänden den Austausch auf kommunaler Ebene zu pflegen und aktiv die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen in unserer Region mitzugestalten (siehe Kriterium 18 – Politische Einflussnahme). Ferner stehen wir über unsere Kooperationen in engem Austausch mit den regionalen Berufs- und Hochschulen (siehe Kriterium 16 - Qualifizierung) und fördern den Praxisbezug von Ausbildungs- und Studiengängen.

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

Der Umsatz im Geschäftsjahr 2024 lag bei 34,58 Millionen Euro. Dies entspricht einem Anstieg um ca. 3% im Vergleich zum Vorjahr. Die Geschäftszahlen können ebenfalls im Bundesanzeiger eingesehen werden. Darüber hinaus werden aus Vertraulichkeitsgründen keine weiteren detaillierteren wirtschaftlichen Angaben gemacht.

19 POLITISCHE EINFLUSSNAHME

Als Unternehmen verhalten wir uns hinsichtlich der politischen Einflussnahme intern gegenüber unseren MitarbeiterInnen möglichst neutral und versuchen eine politische Einflussnahme soweit als möglich zu vermeiden.

Durch unsere Mitgliedschaft in der IHK, HWK und der Innung für Elektro, Gebäude- und Informationstechnik Rhein-Mosel sind wir im Rahmen derer politischer Aktivitäten indirekt politisch aktiv.

Seit 2023 sind wir Mitglied des CDP (Carbon Disclosure Project) und unterstützen auch im



Jahr 2024 als aktives Mitglied das Engagement für die Umwelt. Diese Non-Profit-Organisation unterstützt das Umweltengagement der Unternehmen und stellt eine öffentliche Plattform zur Verfügung, auf der Unternehmen ihre Umweltmaßnahmen veröffentlichen und mit anderen vergleichen können.

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Das Unternehmen tätigt weder direkt noch indirekt Spenden oder Sachzuwendungen für Parteien, politische Organisationen oder politisch exponierte Personen.

Über die Mitgliedschaft in den Verbänden der IHK Koblenz, der Handwerkskammer Koblenz sowie der Innung für Elektro, Gebäude- und Informationstechnik Rhein-Mosel wird eine indirekte politische Einflussnahme genommen.

Durch unsere aktive Mitgliedschaft im CDP und unserer Teilnahme an der jährlichen Veröffentlichung von Umweltinformationen tragen wir positiv zum allgemeinen Umweltschutz bei.

Insgesamt belaufen sich die Jahresmitgliedsbeiträge in 2024 auf insgesamt 7.317 Euro.

20 GESETZES- UND RICHTLINIENKONFORMES VERHALTEN

Verantwortlich für das Thema Compliance ist unsere Geschäftsführung. Das Unternehmen verpflichtet sich zur Einhaltung der einschlägigen Gesetze und sonstigen Bestimmungen (siehe Verhaltenskodex). In diesem sind Regeln zur Anti-Korruption und zu gesetzeskonformen Verhalten aufgeführt. Alle Mitarbeiter/-innen werden zu Beginn des Arbeitsverhältnisses zum Verhaltenskodex sensibilisiert und verpflichtet, diesen einzuhalten. Aufgrund unserer Unternehmensgröße, einer schlanken Organisationsstruktur und nur eines Standorts ist unser Unternehmen sehr transparent und kaum anfällig für Korruption.

Alle relevanten Prozesse in den Bereichen Einkauf und Vertrieb sind auf eine Doppelprüfung ausgelegt.

Einkaufsseitig darf keine Bestellung ohne vorherige Prüfung und Genehmigung gemäß unserer Unterschriftenrichtlinie verschickt werden. Jede eingehende Rechnung wird durch den Einkauf und die Buchhaltung sowie in größerem Stichprobenumfang durch die Geschäftsführung geprüft. Vertriebsseitig werden Angebote und Auftragsbestätigungen an Kunden ebenfalls ausschließlich nach Prüfung und Freigabe gemäß unserer internen Unterschriftenrichtlinie verschickt. Es findet eine vollständige und revisionssichere Archivierung aller relevanten Vorgänge statt.

Im Jahr 2024 konnten wir unsere externe Compliance-Software final implementieren. Diese dient uns dazu, in Zeiten wachsender und sich ändernden gesetzlichen Anforderungen rechtskonform zu handeln. Die Mitarbeiter/-innen in leitenden Positionen oder mit besonderen Beauftragungen haben nach einer Schulung Zugang zu dieser Software erhalten. Diese Software dient uns aktuell als Nachschlagewerk, in dem sich die entsprechenden Mitarbeiter/-innen bzgl. ihres Verantwortungsgebietes informieren können und gleichzeitig eine Mitteilung über Gesetzesänderungen erhalten.



Seit Dezember 2023 betreiben wir eine eigene Hinweisgeber- und Beschwerdeplattform, die über unsere Webseite zu erreichen ist. Hierüber möchten wir internen und externen Hinweisgebern die Möglichkeit geben, Missstände, zusätzlich zu den normalen Kommunikationswegen, zu melden und so zur Compliance in unserem Unternehmen beizutragen.

Das Unternehmen wurde seit seiner Gründung im Jahr 1979 noch mit keiner Klage wegen wettbewerbswidrigem Verhalten und/ oder Verletzung von Geheimhaltungspflichten konfrontiert. Uns sind keine Auswirkungen bekannt, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit, unseren Geschäftsbeziehungen oder aus unseren Produkten ergeben und welche die Bekämpfung von Korruption oder Bestechung negativ beeinflussen. Da wir ausschließlich im B2B-Geschäft tätig sind und unsere Umsätze zu rd. 95% in Europa erwirtschaften, sehen wir aufgrund der in diesen Ländern vorherrschenden rechtlichen Rahmenbedingungen auch kein Risiko solcher Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit.

Für das Jahr 2025 planen wir, die Zolltarifnummern unserer Verkaufsartikel zu überprüfen und wo nötig zu ergänzen. Dieses Vorgehen dient dazu, unsere Position bei internationalen Geschäften zu stärken und die Einhaltung aller relevanten Vorschriften sicherzustellen, siehe hierzu auch die Ziele in Kriterium 3.

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Unser einziger Geschäftsstandort liegt in Koblenz, Deutschland. Aufgrund unserer Unternehmensgröße und einer schlanken Organisationsstruktur ist unser Unternehmen sehr transparent und nicht anfällig für Korruption. Darüber hinaus verpflichten sich die Mitarbeiter/-innen, den Verhaltenskodex des Unternehmens einzuhalten. In diesem sind Regeln aufgeführt, die der Korruptionsprävention und dem gesetzeskonformen Verhalten dienen. Eine explizite Risikoprüfung unseres Standorts auf Korruptionsrisiken gibt es nicht.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Im Jahr 2024 wurden weder von intern noch von extern Korruptionsvorfälle gemeldet.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Im Jahr 2024 wurden weder Bußgelder noch nicht-monetäre Sanktionen aufgrund der Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich gegen das Unternehmen verhängt. Ebenso sind keine Ermittlungen in diese Richtung anhängig.



Berichtsjahr 2024

KSV Koblenzer Steuerungs- und Verteilungsbau GmbH

Julia Gläser
Im Sinderfeld 7 | 56072 Koblenz
Telefon: +49 261 8991 0
Fax: +49 261 8991 120
www.ksv-koblenz.de



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex
Berichtsjahr 2024



Seite 36