



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2022

H. Schubert GmbH - imi surface
design

Leistungsindikatoren-Set

EFFAS

Kontakt

Werner Wolters

Bilk 73
484893 Wettringen
Deutschland

02557-937786
werner.wolters@imi-beton.com





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden EFFAS
Berichtsstandards verfasst:

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: 2022, 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-datenschutzklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die **H. Schubert GmbH** ist ein modernes mittelständisches Unternehmen, Handwerksbetrieb und Industrieunternehmen im Münsterland. Unser Bereich interior design hat sich konsequent zu einem Spezialbetrieb für Yachten, Möbel und Objekte entwickelt. Hochwertige Einzelstücke im Möbelbereich setzen optische Akzente und bringen die perfekte Harmonie in jedes Gesamtkonzept. Im Jahr 2000 präsentierte das Unternehmen zum ersten Mal ein neues, innovatives Beschichtungsverfahren für Oberflächen: imi-beton. Seit 2007 werden in der Produktionsstätte in Bilk täglich einzigartige Varianten von imi-Produkten für den weltweiten Gebrauch hergestellt.

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 H. Schubert GmbH verfolgt traditionell eine Nachhaltigkeitsstrategie, dokumentiert diese allerdings erst seit 2023. Da diese Nachhaltigkeitsstrategie auf die drei Säulen „Ökonomische Strategie“, „Soziale Strategie“ und „Ökologische Strategie“ aufgebaut ist, wird dieses strategische Dokument von der Geschäftsführung ganzheitliches als Analyse und Unternehmensziel ausgegeben. Diese Strategie orientiert sich am „Deutschen Nachhaltigkeitskodex“ und an den „10 Principles of the UN Global Compact“. Sie ist wie oben schon erwähnt auf den folgenden drei Säulen aufgebaut:

Ökonomische Belange:

Die Unternehmensstrategie ist nicht einzig auf kurzfristigen Profit ausgelegt. Ziel des Unternehmens ist, neben dem kurzfristigen Erfolg, die stetige Entwicklung hin zu einem Unternehmen, welches langfristiges Wachstum avisiert. Dazu ist es notwendig, dass neben der Qualität und der Kundenzufriedenheit, auch die Wirtschaftlichkeit derart ausgelegt ist, dass stetiges Wachstum sowohl national als auch international angestrebt wird. Der Geschäftsführung der H. Schubert GmbH ist sich bei der Unternehmensstrategie durchaus bewusst, dass langfristiger ökonomischer Erfolg nur im Einklang mit sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit machbar sein wird.

Soziale Belange:

Die soziale Verantwortung vor allen Dingen gegenüber den Mitarbeitern, aber auch innerhalb der Lieferketten, ist fester Bestandteil der Firmengeschichte und der Unternehmensstrategie. Begriffe wie Gesundheitsbewusstsein, Chancengleichheit und Wertschätzung der eigenen Mitarbeiter werden in der H. Schubert GmbH seit jeher gefördert und gelebt. Die Ausbildung junger Mitarbeiter, hin zu festen Größen des eigenen Unternehmens ist elementarer

Bestandteil der Firmenphilosophie. Auch bei den Lieferketten wird darauf geachtet, dass Geschäftspartner ihrer sozialen Verantwortung gerecht werden.

Ökologische Belange:

Sowohl bei der Beschaffung der Rohmaterialien als auch bei deren Verarbeitung ist neben den monetären Kriterien, die Herkunft Bestandteil der Lieferantenbeurteilung. So werden wenig Massivhölzer verwendet, sondern meist durch Echtholz-Furniere ersetzt, die auf Trägerplatten geleimt werden. Die dafür benötigten Rohplatten stammen aus nachhaltigen Quellen. Bei der Energiebeschaffung wird in erster Linie auf erneuerbare Energien zurückgegriffen. Imi-surface-design Oberflächen werden in einem energie- und ressourcenschonenden Fertigungsprozess traditionell hergestellt.

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.

Das Markt- und Wettbewerbsumfeld wird zunehmend dynamischer, was von der H. Schubert GmbH als Risiko und Chance zugleich gesehen wird. Bessere Qualitäten, höhere Flexibilität und optimaler Service führen zu einer stärkeren Kundenbindung. Durch stetige Kommunikation mit unseren Kunden erhalten wir auch in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen Trendvorgaben und auch Anpassungsbedarfe. Die ökologischen und sozioökonomischen Themen gewinnen in unserem Wettbewerbsumfeld neben dem ökonomischen Kriterien immer mehr an Bedeutung. Politisch nimmt das Unternehmen keinerlei Einfluss und politische Besonderheiten beeinflussen das Unternehmensumfeld nicht mehr als bei allen anderen Unternehmen, so dass dieser Aspekt in diesem Bericht zu vernachlässigen ist. Die sozioökonomischen Faktoren sind für alle Bereiche des Unternehmens einheitlich zu sehen, da die H. Schubert GmbH über einen Mitarbeiterstamm verfügt, der zum Teil auch flexibel eingesetzt werden kann (siehe dazu auch die Punkte 14.-17.). Internationalisierung, Integration, Aus- und Weiterbildung junger Menschen und faire Entlohnung der Mitarbeiter sind aktuelle, sozioökonomische Themen der H. Schubert GmbH. Da das Unternehmen in einer ländlichen Region beheimatet ist, hat die Bindung der vorhandenen Mitarbeiter, die nahezu alle aus der näheren Umgebung stammen, oberste Priorität. Wichtigstes Tool bei der Akquise neuer Mitarbeiter ist bei der H. Schubert GmbH die "Mund-zu-Mund-Propaganda". Zufriedene Mitarbeiter werden das Unternehmen auch in Zukunft weiterempfehlen. In Bezug auf die ökologischen Besonderheiten im Wettbewerbsumfeld, ist die H. Schubert GmbH in zwei Teilbereiche zu

differenzieren:

Als Trendsetter im Bereich der Betonoberflächen nahm und nimmt imi-surface-design auch in Nachhaltigkeitsthemen Einfluss auf den Markt (Insite-Out-Perspektive). Durch Vorteile im Bereich der CO₂-Emissionen der beschichteten Platten im Vergleich zu den "originalen Oberflächen" (zu nennen hier in erster Linie Betonoberflächen), steigt die Nachfrage nach "ökologischem Beton" am Markt weiter an. In erster Linie ist bei Großkunden aus dem Objektbereich festzustellen, dass Einsparungen im Bereich der CO₂-Emissionen immer größere Priorität genießen. Als Ergebnis daraus, soll das Bestreben nach Verbesserungen, gerade auch in Bereichen der Nachhaltigkeit, zukünftig mehr dokumentiert werden. Das Belegen von Aktivitäten im Bereich der Nachhaltigkeit (u.a. Corporate Carbon Footprint und Berichterstattung nach DNK) ist sowohl aus der Insite-Out-Perspektive, als auch aus der Outsite-In-Perspektive zu betrachten. Das Wettbewerbsumfeld fragt derzeit vermehrt dokumentierte Bestätigungen von Optimierungen im Nachhaltigkeitsbereich an und wird diese in näherer Zukunft mit hoher Wahrscheinlichkeit auch einfordern.

Für den Bereich den Innenausbau ist die Auswirkung der H. Schubert GmbH auf das Wettbewerbsumfeld (Insite-Out-Perspektive) als geringer einzustufen, da in diesem Bereich häufig eindeutige Anforderungen seitens der Kunden gestellt werden, bei denen Nachhaltigkeitsthemen nicht immer priorisiert wurden. Nichtsdestotrotz wird auch beim Innenausbau versucht, die Nachhaltigkeit gegenüber Kunden und Lieferanten zu thematisieren und die eigenen Möglichkeiten diesbezüglich hervorzuheben. Sollten hier aus der Outsite-In-Perspektive Nachhaltigkeitsthemen angefragt werden, so wird das Unternehmen in der Lage sein, über erreichte Ziele zu berichten. Auch aus diesem Grund werden u.a. die "DNK-Berichterstattung" und "CCF" angestrebt.

Trotz wirtschaftlicher und finanzieller Risiken wird das Thema Nachhaltigkeit sowohl von der Geschäftsführung als auch von der Mitarbeiterschaft als Chance gesehen, das Unternehmen auch ökonomisch weiter nach vorne zu bringen.

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.

Als Grundlage der nachhaltigen Ziele wurden von den Nachhaltigkeitsverantwortlichen die konkrete Verbindung der SDG`s zur H. Schubert GmbH abgeglichen und priorisiert. Mit internen und externen

Stakeholdern wurde daraus ein Ranking erstellt, in dem die SDG s mit der höchsten Relevanz für das Unternehmen ausgewiesen wurden.

- **"SDG 4: Hochwertige Bildung"**

Es wurde ein Kooperationsvertrag mit der Realschule Wettringen geschlossen, der es jungen Menschen ermöglichen soll, Einblicke ins Tischlerei-Handwerk zu bekommen. In jedem Jahr werden Schüler bei Praktika und Berufsfelderkundungstagen Möglichkeiten gegeben, sich ein Bild der Handwerksarbeit zu machen. Auch besteht eine langjährige Bindung zu den „Caritaswerkstätten für Menschen mit Beeinträchtigungen“. Von der „Kreishandwerkerschaft Steinfurt Warendorf“ wurde das Unternehmen als „Top Ausbildungsbetrieb“ ausgezeichnet.

- **„SDG 5: Geschlechter Gleichstellung“**

Unter den Auszubildenden für das Tischlerhandwerk ist bei der H. Schubert GmbH seit Jahren ein überdurchschnittlich hoher Anteil weiblich. Auch der Aufstieg weiblicher Mitarbeiter zu internen Führungskräften steigt überproportional an. So ist z.B. die Position der Betriebsleitung für den Bereich imi-surface-design durch eine Mitarbeiterin besetzt worden.

- **„SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie“**

Die H. Schubert GmbH hat mehrere Photovoltaikanlagen mit einer Gesamtleistung von 370,86 kWp installiert. Die hausinterne Stromerzeugung stellt somit einen signifikanten Beitrag zur regenerativen und kostenorientierten Energiebeschaffung dar. Zur Beheizung der Gebäude wurde eine „besonders emissionsarme Biomassenanlage“ installiert.

- **„SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“**

Alle Mitarbeiter der H. Schubert GmbH werden fair entlohnt. Arbeitsrecht hat für das Unternehmen einen hohen Stellenwert. Die Arbeitszeiten sind derart gestaltet, dass den Mitarbeitern Mitspracherechte eingeräumt werden, um ein für alle Seiten möglichst hohen Grad an Flexibilität und Vereinbarkeit mit dem familiären Umfeld zu ermöglichen.

- **„SDG 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“**

Wie unter "SDG4" und "SDG5" schon beschrieben, bestehen Partnerschaften mit den „Caritaswerkstätten für Menschen mit Beeinträchtigungen“ und der Realschule Wettringen. Diese wurden seitens der H. Schubert GmbH geschlossen, um jungen Menschen die Möglichkeit zu geben, an Wertschöpfungsprozessen in einem fairen Unternehmen Teilhabe zu erfahren und um deren persönliche Fähigkeiten zu fördern.

Die oben aufgeführten, priorisierten Ziele sollen im Unternehmen derart verfolgt werden, dass sowohl Jugendlichen als auch Menschen mit Beeinträchtigungen im lokalen Umfeld die Möglichkeit gegeben werden soll,

einen sicheren Arbeitsplatz zu finden, an dem sie zufrieden arbeiten können. Dabei wird stets darauf geachtet, dass bei Einstellungen weder das Geschlecht, noch die Herkunft oder die Religion eine Rolle spielen. Der schon hohe Anteil selbst ausgebildeter Fachkräfte soll in allen Ebenen möglichst konstant gehalten oder gar noch gesteigert werden. Alle Mitarbeiter der H. Schubert GmbH werden geachtet und sollen menschenwürdig in einem Unternehmen arbeiten, das darauf bedacht ist, regenerative Energien zu nutzen und den spezifischen Energieverbrauch zu senken.

Konkrete Ziele:

- Anteil externer Mitarbeiter bleibt unter 10 %
- Keine schweren Arbeitsunfälle bis 2028
- 50% der Nachbesetzung von Führungspositionen durch eigene Mitarbeiter
- Ausbildungsquote bleibt bei über 5%
- Senkung des spezifischen Energieverbrauchs um 10 % bis 2033
- Erstellung eines CO₂-Fussabdrucks bis 2026

Die Prüfung der konkreten Ziele obliegt dem Nachhaltigkeitsbeauftragten (NBA) der H. Schubert GmbH, der die Ergebnisse jeweils im ersten Quartal eines jeden Jahres der Geschäftsführung zu präsentieren hat. Der NBA hat von der Geschäftsführung sämtliche Rechte bekommen, alle diesbezüglich notwendigen Informationen von den entsprechenden Abteilungen einzufordern.

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.

Um die Tiefe der Wertschöpfungskette genauer zu beschreiben, muss die H. Schubert GmbH in zwei Teilbereiche untergliedert werden. Zum einen der Bereich „imi surface design“ und des Weiteren der Bereich „Innenausbau“ (privater Yacht-Innenausbau und Möbelbau). Allgemein ist aber auch für das komplette Unternehmen zu festzustellen, dass es sich für Unternehmen der Größe der H. Schubert GmbH (ca. 100 MA) schwierig gestaltet, mit Lieferanten bzgl. Nachhaltigkeitsthemen in Diskussionen zu kommen. Somit beschränkt sich die Materialbeschaffung des Unternehmens derzeit eher darauf, Lieferanten zu finden, die die nachhaltigen Materialien beschaffen, als mit Lieferanten zu kommunizieren, die diese nicht anbieten. Nichtsdestotrotz gibt es in beiden Teilbereichen der H. Schubert GmbH Bemühungen, die Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette zu thematisieren. Diese Bemühungen sehen für die Teilbereiche wie folgt aus:

imi surface design:

Bei imi-surface-design werden Trägerplatten (in erster Linie Holzwerkstoffplatten/MDF-Platten) mit einer mineralischen Spachtelmasse beschichtet (Schichtstärke ca. 0,8 mm) und anschließend durch Schleif- und Lackiervorgänge derart bearbeitet, dass sie unterschiedliche Oberflächen imitieren. Als Beispiele für produzierte Oberflächen sind Beton-, Rost-, Stahl-, Messing- und Sandsteinoberflächen zu nennen.

Die Beschaffung von Trägerplatten erfolgt ausschließlich in Europa und bei Lieferanten, die ein FSC- oder PEFC-Zertifikat vorweisen können. Auch die Spachtelmassen bzw. die Rohstoffe für eigens hergestellten Spachtelmassen stammen aus der EU.

Nachhaltigkeitszertifikate sind bei Lackherstellern in der Regel noch nicht verfügbar. Bei imi-surface-design wurden in Absprache mit den Lieferanten nahezu alle lösemittelhaltigen Lacke durch Alternativen auf wasserbasierte Systeme substituiert. Zusätzlich wurde die Verwendung von 1K-Lacken gegenüber 2K-Lacksystemen avisiert, um ein abfallarmes Produktionsverfahren zu implementieren.

Bei Neuentwicklungen innovativer Oberflächen werden in der Wertschöpfungskette nachhaltige Themen mit beachtet. Das Unternehmen bekennt sich dazu, bei neuen Produkten neben der ökonomischen Strategie auch Soziologische und Ökologische Strategien zu verfolgen. Daher werden bei Neuentwicklungen innovativer Oberflächen, nachhaltige Themen im Rahmen der Wertschöpfungskette zukünftig noch stärker beachtet.

Beschaffungsmöglichkeiten werden schon in der Entwicklungsphase mit potenziellen Lieferanten und Kunden diskutiert.

Innenausbau

Bei der Wertschöpfungskette wird bei der H. Schubert GmbH auch in der Abteilung Innenausbau sehr darauf geachtet, dass sowohl Trägerplatten als auch Furniere aus nachhaltigem Anbau eingekauft werden. Von den Kunden im Yacht-Innenausbau gibt es klare Vorgaben, welche Materialien zu verarbeiten sind. In den vorgelagerten Projektgesprächen wird der Kunde darauf hingewiesen, dass wenn möglich in erster Linie nachhaltige Materialien verbaut werden sollten. Sofern es positiv von den entsprechenden Projektleitern der H. Schubert GmbH zu beeinflussen ist, wird eine Substitution von Materialien auf nachhaltigere Varianten angestrebt und teilweise auch durchgesetzt. Als wichtiger Faktor ist noch die Nesting zu nennen. Bei der Nesting-Anlage handelt es sich um eine CNC, bei der die Frästeile ressourcenschonend ineinander geschachtelt werden können. Dadurch ist der Verschnitt erheblich geringer als bei handelsüblichen CNC's.

Im Bereich des Yacht-Innenausbaus, werden alle Materialien in Mehrwegkisten verpackt, die immer zwischen den Geschäftspartnern rotieren, um dadurch Verpackungsmaterialien zu minimieren.

Allgemein:

In beiden Betriebsstätten der H. Schubert GmbH wird das Recycling großgeschrieben. Dabei werden die zu „entsorgenden Materialien“ in folgende

elf Kategorien unterteilt:

- Papier und Pappen
- Folien
- gelber Sack
- Umreifungsbänder aus Kunststoff (zum Bändern von Paletten)
- Holzstaub und Holzreste zur Wärmeversorgung der Hallen
- Styropor
- Metallschrott
- Aluschrott
- Hausmüll
- Lacke auf Basis von Lösemitteln
- Lacke auf Hydrobasis

In der Plattenbranche ist auf Einwegpaletten nicht zu verzichten. Die Paletten einzeln vom Kunden zurückzuholen, ist zum einen ökonomisch nicht machbar und des Weiteren würde der Rücktransport den ökologischen Vorteil zumindest teilweise wieder eliminieren. Daher werden die Paletten der H. Schubert GmbH derart gebaut, dass diese problemlos von den Kunden weitergenutzt werden können. Verpackungskosten werden von der H. Schubert GmbH üblicherweise in Rechnung gestellt, so dass Abholer ermutigt werden, eigene Paletten/Kisten zu verwenden.

Allgemein ist zu erwähnen, dass die Geschäftsführung der H. Schubert GmbH einen „Supplier Code of Conduct“ ausgegeben hat, in dem die Nachhaltige Beschaffung von benötigten Materialien als eines der Ziele ausgegeben ist. Dieser soll, soweit für Unternehmen dieser Größe machbar, bis Ende 2026 eingeführt sein. Das bedeutet, dass über 60 % des Einkaufsvolumens mit Lieferanten generiert wird, deren Nachhaltigkeitsstrategie mit dem „Suppliers Code of Conduct der H. Schubert GmbH“ einhergeht.

Branchenspezifische Ergänzungen

Leistungsindikatoren für die Kriterien 1-4:

Nach Effas sind keine Leistungsindikatoren zu den Kriterien in dem Bereich "Strategie" (1-4) beschrieben.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Als mittelständisches Unternehmen ist die H. Schubert GmbH motiviert, sich stetig neu zu erfinden. Dazu sind Analysen der Prozesse sowohl gewollt als auch notwendig, um strategisch schnelle und zukunftsorientierte Entscheidungen zu fällen. Dabei ist es zum einen essentiell, klare Strategien zu fahren, aber es ist auch im Sinne des KVP diesen Strategien nicht blind zu folgen, sondern sich selber stetig zu verbessern.

Die Umsetzung des Nachhaltigen Handelns soll auf allen Ebenen umgesetzt werden. Die letzte Verantwortung dafür geht dabei von der Geschäftsführung aus. Die operative Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit wurde an die „Technische Betriebsleitung“ übertragen, die somit auch „Nachhaltigkeits - beauftragte“ ist. Dadurch ist garantiert, dass dieses Anliegen der Geschäftsleitung auf allen Ebenen des Unternehmens thematisiert wird.

Die Verantwortung wird dabei, je nach Bedarf bottom-up, oder auch top-down heruntergebrochen. Das funktioniert nur bei guter Kommunikation und kurzen Dienstwegen. Zum einen gibt es klare Regeln, an die sich die Mitarbeiter zu halten haben, aber es gibt im Umkehrschluss auch stetige Verbesserungsvorschläge bzw. Verbesserungen, da Ideen der Mitarbeiter sowohl wahrgenommen als auch umgesetzt werden. Der Nachhaltigkeitsgedanke ist Bestandteil der Unternehmensstrategie und wird auf allen Ebenen gelebt. Im Rahmen des KVP werden natürlich auch stetige Verbesserungen besprochen, die aber immer mit den 3 Säulen der Nachhaltigkeit (ökonomische, soziale und ökologische Belange) konform gehen sollten.

6. Regeln und Prozesse

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

Die Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie soll in Form von messbaren Zielen, Maßnahmen und Projekten sowie Verhaltensregeln und Prozessanweisungen konkretisiert werden. Priorisiert werden dabei die in „03

Ziele dokumentierten nachhaltigen Entwicklungsziele („Sustainable Development Goals“). Natürlich geht es zukünftig auch darum, Regeln und Standards für weitere Prozesse festzulegen und zu verfolgen. So wurde bereits ein „Supplier Code of Conduct der H. Schubert GmbH“ erstellt. Derzeit scheint eine 100 %-ige Abdeckung unserer Lieferanten kaum machbar. Durch den derzeit volatilen Beschaffungsmarkt und den gleichzeitig zurückhaltenden Absatzmarkt, ist die Einführung spezieller Vorgaben an die Lieferanten riskant. Natürlich werden Lieferanten bevorzugt, die sich die Nachhaltigkeit schon selber auferlegt haben. Das ist derzeit aber für Unternehmen der Größe der H. Schubert GmbH leider noch nicht überall durchsetzbar. Trotzdem ist es das Ziel, bis Ende 2026 über 60% der Einkaufssumme mit Partnern zu generieren, deren Strategie mit dem „Supplier Code of Conduct der H. Schubert GmbH“ mindestens übereinstimmt.

Geregelt sind die Prozesse in Form von messbaren Ergebnissen bei den erarbeiteten, priorisierten Zielen, die von der Geschäftsführung in Zusammenarbeit mit dem Nachhaltigkeitsbeauftragten (im Nachfolgenden auch „NBA“ genannt) in „03 Ziele“ festgelegt wurden. Diese werden beim „Großen Internen Nachhaltigkeitsmeeting der H. Schubert GmbH“, welches jedes Jahr im ersten Quartal stattfindet, abgeprüft. Dabei kontrolliert die Geschäftsführung (in Anwesenheit der 2. Führungs-Ebene) beim Nachhaltigkeitsbeauftragten die Einhaltung der festgelegten Ziele. Der NBA bekommt von der Geschäftsführung die Rechte, sich die dafür notwendigen Informationen aus den jeweiligen Abteilungen zu besorgen!

7. Kontrolle

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

In dem „Großen Internen Nachhaltigkeitsmeeting der H. Schubert GmbH“ wird der prozentuale Anteil erfragt, wieviel Einkaufsvolumen der H. Schubert GmbH mit Lieferanten generiert wird, deren Nachhaltigkeitsstrategie nicht vom „Suppliers Code of Conduct der H. Schubert GmbH“ abweicht. Dieser prozentuale Anteil sollte bis Ende 2026 über 60% liegen. Die unter „06 Regeln und Prozesse“ aufgeführten Prozesse der Nachhaltigkeitsstrategie, werden gegen die in „03 Ziele“ gesetzten Vorgaben abgeprüft. Diese lauten:

- **„Hochwertige Bildung“**

Wurde im Vorjahr das Ziel erreicht, dass die Quote der Auszubildenden bei über 5 % der FTE (Vollzeitäquivalente) liegt und ist absehbar, dass das auch

im folgenden Jahr eingehalten wird? Gibt es genug Bewerber, die im laufenden Jahr ihre Ausbildung bei der H. Schubert GmbH beginnen wollen und auch geeignet sind? Dazu soll die Zusammenarbeit mit den Schulen der Umgebung weitergeführt oder weiter optimiert werden. Der Notenschnitt vom Abschlusszeugnis der Azubis, die im Vorjahr ihre Lehre bei der H. Schubert GmbH beendet haben, sollte unter 3,3 liegen. Um noch Nachsteuern zu können, werden auch die Noten der Zwischenprüfungen angeschaut und besprochen.

- **„Geschlechter Gleichstellung“**

Wie hoch ist der Anteil weiblicher Angestellter bei der H. Schubert GmbH? Diese sollte über dem Durchschnitt bei den Betrieben der „Kreishandwerkerschaft im Kreis Steinfurt Warendorf“ liegen. Des Weiteren soll in den jährlichen Mitarbeitergesprächen mit abgefragt werden, ob es diesbezüglich zu Problemen kam.

- **„Bezahlbare und saubere Energie“**

Sobald der Carbon Footprint (CO₂-Fußabdruck) für das Unternehmen erstellt wurde, ist dieser jahresaktuell mit zu besprechen. Des Weiteren werden sowohl in den Jahresgesprächen als auch in den KVP Meetings Ideen mit abgefragt, was in punkto Energieeinsparung noch optimiert werden könnte.

- **„Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“**

Es werden in allen Abteilungen Jahresgespräche mit den Mitarbeitern geführt, bei denen abgefragt wird, was verbesserungswürdig oder aber auch was gut ist. Durch die flachen Hierarchien im Unternehmen besteht aber auch jederzeit die Möglichkeit seinen Vorgesetzten mitzuteilen, wenn es Probleme gibt. Als wichtiger Punkt der „Menschenwürdigen Arbeit und Wirtschaftswachstum“ wird im Unternehmen H. Schubert GmbH die Möglichkeit der persönlichen Entwicklung angesehen. Es soll daher bei mindestens 50 % der Nachbesetzungen zu Führungs positionen, auf eigene Mitarbeiter zurückgegriffen werden. Auch soll weiterhin mit einem festen Mitarbeiterstamm gearbeitet werden. Externe Mitarbeiter können zur Abfederung von Peaks genutzt werden. Ihr Anteil soll im Monatsdurchschnitt 10 % aber nicht übersteigen. Arbeitsunfälle des Vorjahres werden besprochen. Diese sind allerdings hauptsächlich Thema der Arbeitssicherheitsausschuss-Sitzungen (ASA-Sitzungen). Diese Maßnahmen steigern zum einen die Identifikation der Mitarbeiter zum Unternehmen und fördert die Motivation. Das führt dadurch letztendlich zu einer gesteigerten Produktivität. Diese wiederum erhöht das Wirtschaftswachstum des Unternehmens.

- **„Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“**

Die Zusammenarbeit sowohl mit der privaten Realschule Wettringen als auch mit den Caritaswerkstätten für Menschen mit Beeinträchtigungen soll auf keinen Fall vernachlässigt werden. Das Prüfen gegen Leistungsindikatoren bzw. Messgrößen fällt im Falle der Caritaswerkstätten schwer. Es sollte ein guter Kontakt vorhanden sein, der sich optimalerweise am gemeinsam generierten Umsatz messen lässt.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator EFFAS S06-01

Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien bewertet wurden. [Link](#)

Es wurde diesbezüglich bis dato noch keine Statistik in der H.Schubert GmbH erstellt. Es ist als Ziel ausgegeben, dass bis Ende 2026 die Lieferanten von mindestens 60 % des Einkaufsvolumens den „Supplier Code of Conduct der H. Schubert GmbH“ akzeptiert haben. Des Weiteren bezieht die H. Schubert GmbH nahezu alle Materialien aus der EU, so dass das Risiko auf erhebliche Mängel bei den ESG-Kriterien als relativ gering eingestuft wird.

Leistungsindikator EFFAS S06-02

Anteil aller Lieferanten und Partner innerhalb der Lieferkette, die auf die Einhaltung von ESG-Kriterien auditiert wurden. [Link](#)

Wie unter „EFFAS S06-01“ beschrieben, wurde diesbezüglich noch keine Statistik erstellt. Es ist als Ziel ausgegeben, dass bis Ende 2026 die Lieferanten von mindestens 60 % des Einkaufsvolumens den „Supplier Code of Conduct der H. Schubert GmbH“ akzeptiert haben. Des Weiteren bezieht die H. Schubert GmbH nahezu alle Materialien aus der EU, so dass das Risiko auf erhebliche Mängel bei den ESG-Kriterien als relativ gering eingestuft wird. Direkte Audits sind für Unternehmen aus dem Mittelstand auch mittelfristig schwer zu realisieren. Das hat zum einen ökonomische Gründe und des Weiteren werden sich große Lieferanten in Zeiten volatiler Märkte nicht von jedem Mittelständler auditieren lassen.

8. Anreizsysteme

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

Die H. Schubert GmbH setzt ganz bewusst nur im Vertrieb ein Anreizsystem ein, das einen direkten Zusammenhang zwischen der Erreichung von Vertriebszielen auf der einen und der Vergütung auf der anderen Seite herstellen. Für den Außendienst werden monetäre Anreize für die Vertriebsaktivitäten gesetzt. In allen anderen Bereichen, somit auch in den Bereichen Innovations-, Nachhaltigkeits- und Umweltmanagement werden diese Anreize bewusst nicht genutzt. Boni zu zahlen für das Erreichen von Zielen, die nicht eindeutig messbar sind, könnte sehr schnell das Gegenteil des

Gewünschten bewirken, da die Erreichung der Ziele von einem objektiven Gremium geprüft werden müsste. Dazu müsste es ein neutrales Kontrollgremium geben, dass bei Unternehmen unserer Größe schlichtweg nicht zu finanzieren wäre. Es ist aber durchaus so, dass in den Jahresgesprächen der Mitarbeiter mit der Führungsebene sehr wohl darauf geachtet wird, in wie weit sich die Mitarbeiter ins Ideenmanagement einbringen. Es ist bei der flachen Unternehmens-Hierarchie durchaus gewünscht, dass sich Mitarbeiter aller Ebenen an der Generierung von Optimierungspotential beteiligen. Das gilt selbstredend auch für die Bereiche der Nachhaltigkeit. Einzig ein Anreizsystem, welches einen direkten Einfluss auf die Vergütung der Mitarbeiter hat, gibt es nicht und ist für die nähere Zukunft auch nicht geplant.

Branchenspezifische Ergänzungen

Leistungsindikatoren für das Kriterium 8:

Nach EFFAS sind keine Leistungsindikatoren zu „8 Anreizsysteme“ beschrieben.

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.

Für die Identifizierung von Stakeholdern ist bisher kein eindeutiger Prozess implementiert. Durch den direkten Kontakt zu den Kunden, wird ein kontinuierlicher Dialog mit vielen potenziellen Stakeholdern gepflegt. Die H. Schubert GmbH ist in ihrem Produktportfolio sehr breit aufgestellt, teilt sich aber auch diesbezüglich wieder in die unterschiedlichen Standbeine des Unternehmens. Beim regelmäßigen Austausch mit den Anspruchsgruppen liegt der Fokus nicht alleine auf Nachhaltigkeit. Das Thema steigt aber in der Prioritätenliste spürbar an. Die Analysen zur Identifizierung von Stakeholdergruppen werden noch nicht formell dokumentiert, aber es ist festzustellen, dass der Markt und somit auch die Stakeholder, die Nachhaltigkeitsbemühungen und -maßnahmen der H. Schubert GmbH honoriert und die Geschäftsbeziehungen dadurch beidseitig gefestigt werden. Um unseren Anspruch in puncto Nachhaltigkeit bei Lieferanten Ausdruck zu verleihen, wurde ein „Supplier Code of Conduct“ verfasst, der bis Ende 2026 von einer Anzahl von Lieferanten akzeptiert sein soll, die zusammen min. 60 %

des Einkaufsvolumens der H. Schubert GmbH ausmachen.

Unterschiedlichen Arten von Dialogformaten werden im Folgenden, aufgegliedert auf die einzelnen Abteilungen, näher erläutert:

- Zum einen werden bei imi-surface-design die Oberflächen als Plattenware über den Handel verkauft. Die Händler und Handelspartner haben natürlich berechtigtes Interesse an einer Weiterentwicklung von imi-surface-design und sind daher vom Unternehmen eindeutig als Stakeholder identifiziert worden. Durch das weit gefächerte Händlernetzwerk, werden sämtliche Ströme, Probleme und Wünsche des Wettbewerbsumfeldes aufgenommen. Des Weiteren ist das Unternehmen durch den Objektbereich immer sehr nahe an den Stakeholdern und bekommt wichtige Trends und Weiterentwicklungen mit. Dadurch, dass die H. Schubert GmbH einige Objekte aus dem Bereich Automotive bearbeitet, ist in diesem Bereich die Integration des Nachhaltigkeits - prozesses sowohl wirtschaftlich als auch gesellschaftlich mit hoher Priorität versehen. Ohne die eigenen Ansprüche an die Nachhaltigkeit und deren stetige Verbesserung wäre es undenkbar, von diesen Vorreitern im Nachhaltigkeitsgedanken Aufträge schreiben zu dürfen.
- Auch beim Yacht-Innenausbau als Teil der Sparte Innenausbau, besteht durch die jahrelange Zusammenarbeit und viele Ausschreibungen ein enger Kontakt zu den Generalunternehmen aus diesem Bereich. Daher wurde langjährige Partner unter den Generalunternehmen von der H. Schubert GmbH als Stakeholder identifiziert. Die Zusammenarbeit und die Partnerschaften beflügeln auch den Nachhaltigkeitsgedanken. Das gilt sowohl für die Lieferantenseite als auch für die Kundenseite. In der Schifffahrt müssen Bauteile und Baustoffe besonderen Brandschutzeigenschaften genügen, die durch „IMO-Zertifikate“ belegt werden müssen. Durch die hohen Vorgaben bei diesen Zertifizierungen, sind den Belangen der Nachhaltigkeit Grenzen gesetzt. Aber auch diesbezüglich wird nicht nur von der H. Schubert GmbH, sondern von allen Anspruchsgruppen der Nachhaltigkeitsgedanke vorangetrieben.
- Bei der kompletten Abteilung Möbelbau und Objektbereich ist der enge Kontakt zu den Stakeholdern ähnlich anzusehen, wie bei den beiden vorher genannten Abteilungen. Hier sind die Anspruchsgruppen so breit gefächert, dass systematische Dialogformate, wegen häufig wechselnder Kundschaft deutlich schwieriger zu installieren sind. Da das Thema Nachhaltigkeit im kompletten Unternehmen großgeschrieben wird, ist es auch in dieser Sparte bei Kontakten, sowohl zu den Kunden als auch zu den Lieferanten, immer Gesprächsbestandteil. Nur ist es in dieser Sparte erheblich schwieriger, die Anspruchsgruppen bzw. Stakeholder zu definieren. Derzeit werden große Auftraggeber, mit denen es eine längere Zusammenarbeit gibt, von der H. Schubert GmbH als Stakeholder angesehen.

Entsprechend angestrebte Entwicklungen im Nachhaltigkeitsbereich sind unter anderem auch in diesem Nachhaltigkeitsbericht in den Kriterien 1, 2 und 3

näher beschrieben.

Branchenspezifische Ergänzungen

Leistungsindikatoren für das Kriterium 9:

Nach EFFAS sind keine Leistungsindikatoren zu „9 Beteiligung von Anspruchsgruppen“ beschrieben.

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.

Seit jeher lautet das Motto des Unternehmens **„Stets unserer Tradition verbunden, Neuem aufgeschlossen und immer der Zeit voraus“**. In diesem Motto spiegelt sich das Innovations- und Produktmanagement der H. Schubert GmbH hervorragend wider. Produziert werden auch traditionelle Möbel, die durch teils kaum sichtbare, aber effektive Weiterentwicklungen ständig optimiert werden. Diese Optimierungen fangen bei der Auswahl und dem Verbrauch der Ressourcen an, gehen weiter über eine Verlängerung des Produktlebenszyklus und enden, sofern machbar, bei einer Weiter- oder Wiederverwertung („second life“). Wird in der Möbelindustrie noch damit geworben, dass gebrauchte Möbel zurückgenommen und wiederverkauft werden, so werden im Bereich Möbelbau viele Möbel aufbereitet bzw. umgebaut, um den Lebenszyklus zu verlängern. Des Weiteren ist es unumstritten, dass die in Maßanfertigung gebauten Möbel erheblich längere Lebenszyklen haben, als günstigere Massenware. Dadurch werden erhebliche Ressourcen eingespart, was der Umwelt zu Gute kommt und auch wirtschaftliche Vorteile sowohl für die Kunden als auch für die Unternehmen generieren.

In dem Hauptwerk in Bilk 73 wird durch die eigene PV-Anlage mehr Strom produziert als am Standort verbraucht wird. Auch die Heizung des Werkes wird mit Biomasse betrieben und hinter dem 2022 in Betrieb genommenen Heizkessel wurde ein Filter verbaut, der sowohl bei der Effizienz als auch beim Feinstaub den neuesten Stand der Technik gewährleistet. Generell ist zu sagen, dass das Unternehmen seit 2020 einen Betrag von über 650.000,00 € für

Maßnahmen investiert hat, die der Reduzierung von GHG dienen. Damit konnte der spezifische GHG-Ausstoß zwischen 2020 und 2024 um über 30 % gesenkt werden.

In Management-Meetings, in denen es auch immer wieder um die Optimierung von Prozessen geht, werden diese auch regelmäßig hinterfragt und gegebenenfalls optimiert. Auch ist das Vorschlagswesen aufgrund der sehr flachen Hierarchie im Unternehmen allgegenwärtig. Aufgrund dieses internen Vorschlagswesens wurden kleinere Projekte wie frisches Obst und Wasserspender für die Mitarbeiter umgesetzt. Auch Bike-Leasing wird vom Unternehmen angeboten. Wenn in Schichten gearbeitet wird, wird darauf geachtet, dass Fahrgemeinschaften (sofern möglich) nicht auseinandergerissen werden. Das spart zum einen den Mitarbeitern Geld, gibt ihnen Wertschätzung und reduziert last but not least den Ausstoß von CO₂.

Das Innovations- und Produktmanagement muss im Detail trotz vieler Parallelen, weiter auf die einzelnen Sparten der H. Schubert GmbH untergebrochen werden.

- Imi-surface-design: Als Trägerplatten werden bei imi in erster Linie Holzwerkstoffträger beschichtet. Diese stammen ausschließlich aus „FSC- oder PEFC-zertifiziertem Holz“. Es wird in einer Stärke von ca. 0,8 mm beschichtet, um so eine Betonoberfläche täuschen echt zu imitieren. Des Weiteren ist bei diesen Platten eine Verarbeitung mit handelsüblichen Tischlereimaschinen machbar, was erheblich einfacher und nachhaltiger ist, als die Verarbeitung von „Echtbeton“. Einen genauen Lebenszyklus zu nennen, ist dabei relativ schwierig, da die Produkte sowohl im privaten Möbelbau als auch im Ladenbau Verwendung finden. Auch ist das Unternehmen, in dem Bereich der beschichteten Platten, ständig auf der Suche nach innovativen Trägerplatten für neue Anwendungen und Zielgruppen. Es ist geplant, bis 2026 eine Platte zu beschichten, die als „Second Life“ Platte deklariert werden kann. Gespräche diesbezüglich sind schon angelaufen. Die Branchensoftware, die für den Bereich imi eingesetzt wird, soll bis 2025 in derart optimiert sein, dass der Papierverbrauch in diesem Bereich um 40 % gesenkt werden kann.
- Für den Bereich Möbelbau und Yacht-Innenausbau wird in erster Linie Holz verarbeitet. Holz ist ein ubiquitärer Werkstoff, welcher wie kein anderer mit wenig Energie aufbereitet werden kann und gleichzeitig im Vorfeld ähnliche Mengen an CO₂ speichert. Die H. Schubert GmbH setzt auch im Bereich Möbelbau, wenn immer möglich Holz aus nachhaltiger Forstwirtschaft ein. So werden in erster Linie Furniere auf Holzwerkstoffplatten geleimt, so dass langsamer wachsendes Holz nur zu Bruchteilen verarbeitet wird und wie oben schon beschrieben hauptsächlich Holzwerkstoffplatten oder Trägerplatten aus anderen Materialien verarbeitet werden.

In 2024 wurde ein erster CCF für die H. Schubert GmbH und Standortbilanzen für die Werke Bilk 73 (nochmals unterteilt in imi-surface-design und „Innenausbau Bilk 73“) und Klein-Haddorf 2 erstellt, vorerst nur mit Scope 1

und 2. Bis Ende 2025 soll ein kompletter CO₂-Fußabdruck inklusive Scope 3 für das Unternehmen erstellt werden. Dieser wird dann wiederum auf die einzelnen Sparten heruntergebrochen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator EFFAS E13-01

Verbesserung der Energieeffizienz der eigenen Produkte im Vergleich zum Vorjahr. [Link](#)

siehe Beispiele in „12 Ressourcenmanagement“

Leistungsindikator EFFAS V04-12

Gesamtinvestitionen (CapEx) in Forschung für ESG-relevante Bereiche des Geschäftsmodells, z. B. ökologisches Design, ökoeffiziente Produktionsprozesse, Verringerung des Einflusses auf Biodiversität, Verbesserung der Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen für Mitarbeiter und Partner der Lieferkette, Entwicklung von ESG-Chancen der Produkte, u. a. in Geldeinheiten bewertet, z. B. als Prozent des Umsatzes. [Link](#)

In Unternehmen der Größenordnung der H. Schubert GmbH gibt es keine Forschungsprozesse und somit auch keine direkten Investitionen in Forschung. Sicherlich werden Entwicklungen angestrebt und auch erarbeitet, die ESG-relevant sind. Diese werden in Berichterstattung genannt und beschrieben.

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.

Als Tischlerei und Beschichter von Trägerplatten, sind Strom und Wärmeenergie als Hauptemittenten anzusehen. Da das Unternehmen einen eigenen Außendienst unterhält und auch Montagen selber ausführt, ist auch der Verbrauch von Dieselmotoren relevant.

Die H. Schubert GmbH hat im Bereich Stromenergie schon seit Jahren auf PV-Anlagen gesetzt. Auf den Dächern des Werkes Bilk 73 sind 3 PV-Anlagen installiert, die in Summe 370,86 kWp Strom erzeugen. Eine neue Produktionshalle ist für 2024 in Planung, auf deren Dach auch wieder eine PV-Anlage installiert werden soll. Wärmeenergie wird in Bilk 73 nahezu ausschließlich mit Biomasse erzeugt. Nur für Notfälle wird eine Gastherme vorgehalten, bei der auf einer Produktionsfläche von ca. 8.000 m² in den Jahren 2018-2022 im Schnitt nur ca. 1.700 l/a Propangas verheizt wurde.

In 2024 wurde ein CCF für die H. Schubert GmbH und Standortbilanzen für die Werke Bilk 73 (nochmals unterteilt in imi-surface-design und „Innenausbau Bilk 73“) und Klein-Haddorf 2 erstellt, vorerst nur mit Scope 1 und 2. Bis Ende 2025 soll ein kompletter CO₂-Fußabdruck inklusive Scope 3 für das Unternehmen erstellt werden.

Energieverbräuche in 2022:

	Klein Haddorf 2	Bilk 73
Strom [kWh] zugekauft	127.008	285.947
Heizöl [kWh]	0	0
Propangas [kg]	250,37	3.811,62
Diesel [Liter]	28.714	
Erdgas [m³]	242	0
Biomasse [kWh]	144.776,25	328.348,76

Tabelle 11.1

12. Ressourcenmanagement

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

Das Festlegen von qualitativen als auch quantitativen Zielen zur Ressourceneffizienz ist für 2026 angedacht. Im Vorfeld wurde ein CCF (vorerst mit den Scopes 1+2, Scope 3 soll in 2025 folgen) für das komplette Unternehmen bilanziert und ab 2024 sollen Energieaudits durchgeführt werden. Mit den daraus analysierten Ergebnissen können anschließend sowohl die qualitativen und quantitativen Ziele ermittelt und daraus eine Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt werden.

Nichtsdestotrotz wurden bisher schon einige Prozesse dahingehend geändert, dass die Ressourceneffizienz optimiert wurde.

- Spachtelmasse wird nur noch durch Umgebungsluft, ohne zusätzliche Heizung getrocknet. Das spart im Vergleich zu einer thermischen Trocknung signifikante Mengen an Wärmeenergie und somit natürlich auch an CO₂-Emissionen ein.
- In 2023 wurden 2 Elektrostapler angeschafft, deren CO₂-Ausstoß erheblich geringer ist als bei Dieselstaplern.
- Im Bereich der Plattenbeschichtung wurde das Verfahren derart weiterentwickelt, dass über 10 % Spachtelmasse eingespart werden konnte.
- Wie unter „10 Innovations- und Produktmanagement“ schon erwähnt, wird die verwendete Branchensoftware für imi-surface-design derart optimiert, dass der Verbrauch an Papier in diesem Bereich dadurch um 40% gesenkt werden kann.
- Im Bereich des Innenausbaus wird eine Nesting eingesetzt, bei der sich die Frästeile deutlich besser verschachteln lassen, als bei herkömmlichen CNC`s. Dadurch reduziert sich der Verschnitt signifikant.
- Als Materialschutz (mit dem unsere Materialien innerhalb der Kartons oder Kisten für den Transport geschützt werden) wird Pappe eingesetzt, in der an uns gelieferte Rohstoffe verpackt waren. Dazu wurde eine Maschine angeschafft, die diese alten Kartonagen kleinschneidet. Somit wird altem Verpackungsmaterial ein sogenanntes „Second Life“ geschenkt und einiges an Ressourcen gespart.

Ziel ist es, die spezifischen CO₂-Emissionen pro FTE bis 2033 um 10 % zu senken. Dazu wird nach Erstellung des CCF und des Energieaudits eine Wesentlichkeitsanalyse erstellt. Mittels dieser Analyse wird eine Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt, mit der das Ziel einer 10 %-igen Einsparung erreicht werden soll.

Der Abfall wird bei der H. Schubert GmbH soweit getrennt wie eben möglich. Es gibt es folgende Abfallarten: Holzreste und Späne aus der Absaugung werden in Spänesilos gesammelt und direkt im Unternehmen verheizt, Alureste, Folienreste, Pappe und Papier, Styropor, alte Umreifungsbänder aus Kunststoff für Paletten, Lackreste aus Lacken auf Wasserbasis, Lackreste aus Lacken auf Lösemittelbasis, Schrott, gelbe Tonne, Asche aus der Biomassenheizung und Restmüll. Bei einigen Abfallarten können keine genauen Mengenangaben aufgelistet werden, da z.B. Holzreste direkt in der Biomassenheizung verwertet oder Kleinstmengen (z.B. Umreifungsband oder Styropor) durch den Entsorger kostenfrei und ohne Mengenermittlung mitgenommen werden. Die ermittelten Mengen sind der Tabelle 12.1 zu entnehmen.

Beim Verbrauch von Energieressourcen wird im Sinne des KVP stetig optimiert, wobei qualitative und quantitative Ziele erst nach der Erstellung der Wesentlichkeitsanalyse und der daraus zu entwickelnden Nachhaltigkeitsstrategie ausgegeben werden können.

Ein wesentliches Risiko des produzierenden Gewerbes, ist die Output-Menge in derzeit wirtschaftlich anspruchsvollen Zeiten. Mittelfristig wäre eine höhere GHG-Einsparung als die als Ziel ausgegebenen 10 % möglich, sofern der Output gesteigert werden könnte. Aber auch diesbezüglich wurden in der Geschäftsführung der H. Schubert GmbH Strategien entwickelt, die eine signifikante Steigerung des Outputs durchaus wahrscheinlich machen. Daraus sollte dann auch eine höhere Einsparung als die vorgegebenen 10% resultieren.

Materialbezeichnung	Masse [t/a]	recyclefähig	Anteil [%]
Farb- und Lackabfälle (lösemittelhaltig)	1,52	Nein	0,5
Verpackung aus Papier und Pappe	10,04	Ja	3,3
Verpackung aus Kunststoffen	2,78	Ja	0,9
Gemisch aus Beton, Ziegeln, Fliesen u. Keramik	5,16	Ja	1,7
Holz	5,44	Ja	1,8
gem. Siedlungsabfälle	114,68	Nein	38,1
Mischschrott	9,31	Ja	3,1
Aluminium	3,20	Ja	1,1
Holz eigene Heizung:	148,69	ja	49,4
In Summe Σ	300,82		99,9

Tabelle 12.1

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator EFFAS E04-01
Gesamtgewicht des Abfalls. [Link](#)

300,82 t

Leistungsindikator EFFAS E05-01
Anteil des gesamten Abfalls, der recycelt wird. [Link](#)

61,4 %

Leistungsindikator EFFAS E01-01
Gesamter Energieverbrauch. [Link](#)

siehe Tabelle 11.1, umgerechnet aus CCF 2022 (Scope 1+2) für die H. Schubert GmbH

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.

In 2024 wurde erstmals ein Corporate Carbon Footprint der H. Schubert GmbH für das Jahr 2022 erstellt (auch daraus resultierende Standortbilanzen für Bilk 73 und Klein Haddorf 2; vorerst mit Scope 1 und 2; Scope 3 soll 2025 folgen). Dazu wurde das Tool „ecockpit“ verwendet. Für die Emittenten der beiden Werke wurden folgende Werte identifiziert (angegeben in kg CO₂ äq):

	Klein Haddorf 2	Bilk 73
Scope 1:		
Diesel	23.345	65.739
Biomasse Holz (EEW)	3.915	12.150
Propan (C ₃ H ₈) (EEW)	215	1816
Erdöl	0	0
Erdgas	0	0
Scope 2:		
Strom (EEW)	46.485	104.310
in Summe Σ	73.970	184.015

Tabelle 13.1

Als produzierendes Gewerbe mit eigenem Außendienst und eigener Montage, werden immer der Dieselmotorkraftstoff und der Stromverbrauch die Hauptemittenten sein. Da in den letzten Jahren bereits erhebliche Mengen an GHG-Emissionen eingespart wurden, fallen in den nächsten Jahren die relativen Emissionseinsparungen voraussichtlich geringer aus. Nichtsdestotrotz ist eine weitere Reduktion sowohl des Stroms als auch beim Dieselmotorkraftstoff geplant. Beim Stromeinkauf gibt es Überlegungen, einen Strommix zu nutzen, der einen höheren Anteil erneuerbaren Energien enthält. Als internes Ziel wurde von der Geschäftsführung vorgegeben, bis 2027 den Strommix signifikant zu optimieren.

Quantitative Zielfestlegung im Bereich der klimarelevanten Emissionen sind für 2026 geplant. Bis dahin soll sowohl der CCF inkl. Scope 3 erstellt sein als auch erste Erkenntnisse aus Energieaudits vorliegen. Energieaudits werden ab 2024 durchgeführt. Nach der Analyse der Bilanzen (aus Energieaudit und CCF) werden die Reduktionsziele qualitativ und quantitativ ermittelt und angegeben.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator EFFAS E02-01

Gesamte THG-Emissionen (Scope 1, 2, 3). [Link](#)

Scope 1+2: siehe Tabelle 13.1 unter „13 Klimarelevante Emissionen“; Scope 3 soll im Laufe des Jahres 2025 erstellt werden.

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 H. Schubert GmbH ist derzeit nur in Deutschland ansässig. Da das Arbeitsrecht in Zentraleuropa und gerade in Deutschland strenger ist als in den ILO-Kernarbeitsnormen vorgeschrieben, wäre das Unternehmen in Bezug auf die Arbeitsrechte mit der Einhaltung des Deutschen Grundgesetzes und des Tarifvertrages gut aufgestellt. Aber ein respektvoller und wertschätzender Umgang mit den Mitarbeitenden ist für die H. Schubert GmbH mehr als die Einhaltung von Gesetzen. Die Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter hat für das Unternehmen einen extrem hohen Stellenwert, da es gelebte Überzeugung ist, dass nur motivierte Mitarbeiter nachhaltigen Erfolg ermöglichen. Das soll für den Bereich der Nachhaltigkeit genauso umgesetzt werden, wie im üblichen Tagesgeschäft. Daher werden alle Mitarbeiter im ersten Quartal 2024 zu Teamgesprächen mit dem Thema Nachhaltigkeit eingeladen. Diese Teamgespräche werden federführend von zwei externen Stakeholdern, zusammen mit dem Nachhaltigkeitsbeauftragten des Unternehmens geleitet. Dabei sollen Mitarbeiter, die den Nachhaltigkeitsgedanken vorleben und gut in der Belegschaft vernetzt sind, für ein Nachhaltigkeitsteam herauskristallisiert und ausgewählt werden. Dadurch werden alle Mitarbeiter sensibilisiert, dass ein jeder Einfluss auf die Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens nehmen kann.

Aus der Belegschaft heraus, hat sich ein Mitarbeiterkreis gegründet, der bei allen relevanten Themen in regelmäßigen, partnerschaftlichen und konstruktiven Austausch mit der Führungsebene und auch der Geschäftsführung der H. Schubert GmbH steht. Es herrschen im Unternehmen flache Hierarchien, so dass alle Mitarbeiter jederzeit die Möglichkeit haben, die Führungskräfte oder die Geschäftsführung bei Fragen, Problemen oder Schwierigkeiten zu kontaktieren. Um alle Mitarbeiter über die Geschehnisse im Unternehmen zu informieren, wird monatlich ein „Newsletter“ erstellt, in dem über alles Neue und Wissenswerte informiert wird. Wie in „03 Ziele“ zu lesen,

wird die Belegschaft von der Geschäftsführung als höchstes Gut des Unternehmens angesehen. Daher wurden die Ziele des Unternehmens auch wie oben aufgeführt gesetzt.

Die H. Schubert GmbH produziert nur in Deutschland, vertreibt seine Produkte aber weltweit. Auch Rohmaterialien werden bis auf ganz wenige Ausnahmen nur aus Europa bezogen. Um sicherzustellen, dass unsere Lieferanten auch die vorgegebenen Standards der Arbeitnehmerrechte einhalten, hat die H. Schubert GmbH in 2023 einen eigenen „Supplier Code of Conduct“ erstellt. Ziel ist es, dass bis Ende 2026 die Lieferanten von mindestens 60 % des Einkaufsvolumens der H. Schubert GmbH diesen akzeptiert haben.

Der einzige Lieferant, der nicht aus Zentraleuropa stammt, hat sowohl den "Supplier Code of Conduct der H. Schubert GmbH" als auch die "10 Principles of the UN Global Compact" akzeptiert und unterzeichnet. Aufgrund dessen wurden von der H. Schubert GmbH keine weiteren Risiken in Bezug auf Arbeitnehmerrechte ausgemacht.

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.

In der H. Schubert GmbH wird keine Diskriminierung geduldet. Als Maßstab dient dabei zum einen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und des Weiteren ist, auch in Bezug auf Chancengerechtigkeit, die Einstellung in dem „Supplier Code of Conduct der H. Schubert GmbH“ dokumentiert. Merkmale wie Geschlecht, Ethnie, Alter, Behinderung, Lebensstil, kulturelle Hintergründe, sexuelle Orientierung oder Religion sind im Unternehmen keine Einstellungskriterien. Es zählt einzig die Kompetenz für die zu besetzenden Stelle. Alle Mitarbeiter werden fair entlohnt, dabei lehnt man sich an den Branchentarif an, auch wenn das Unternehmen nicht tarifgebunden ist. Auch ungelernete Hilfskräfte erhalten die regional üblichen Lohnzahlungen, die deutlich über dem Mindestlohn liegen. Zusätzlich zu den Lohnzahlungen lehnt sich das Unternehmen auch bei den Zahlungen von Weihnachts- und Urlaubsgeld an dem Tarifvertrag an. Des Weiteren können von allen Mitarbeitern Zuschüssen zur betrieblichen Altersvorsorge in Anspruch genommen werden.

Wie in „03 Ziele“ zu lesen, ist der Anteil an weiblichen Mitarbeiterinnen für

einen Produktionsbetrieb im Tischlereigewerbe überdurchschnittlich hoch. Auch bei Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen macht sich das bemerkbar, da schon einige Mitarbeiterinnen interne Aufstiege durchlaufen haben. Explizit quantitative Ziele zur Steigerung des Anteils weiblicher Mitarbeiter hat sich das Unternehmen in diese Richtung bewusst nicht gesetzt. Es müssen auch in Zukunft keine Quoten eingehalten werden, sondern gemäß der Chancengerechtigkeit soll auch weiterhin nur die Kompetenz bei Einstellungen oder Beförderungen ausschlaggebend sein. Des Weiteren ist die „Durchlässigkeit bottom-up“ für uns wichtig, da alle Mitarbeiter dadurch realisieren, dass einzig Eignung bewertet wird und jeder, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion, sexueller Neigung oder auch irgendwelcher Quoten die gleichen Möglichkeiten hat, sich für höhere Aufgaben zu empfehlen.

Der Anteil an weiblichen Arbeitskolleginnen liegt derzeit bei 15 Mitarbeiterinnen und damit bei 14,6 % der Belegschaft (Stand 23.01.2024). In der Hierarchie stehen, direkt unter dem Geschäftsführer angesiedelt, zwei Betriebsleiter. Diese Position wird derzeit für den Bereich imi-surface-design von einer Kollegin ausgeübt.

Der Anteil an Mitarbeitern mit Migrationshintergrund (bei denen es dem Unternehmen bekannt ist) liegt bei 17 Kollegen und damit bei 16,5 %.

Tabelle 15.1

Altersstruktur nach Beschäftigten	
15-19	7
20-24	9
25-29	19
30-34	8
35-39	6
40-44	9
45-49	10
50-54	12
55-59	15
60-64	5
65-69	3
>70	0
Summe	103
davon Azubis	12

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.

Aufgrund der Vielzahl an Preisen, die die Auszubildenden der H. Schubert GmbH in den vergangenen Jahren bei ihren Gesellenstücken erringen konnten und aufgrund der Einstufung zum „Top Ausbildungsbetrieb“ durch die Kreishandwerkerschaft Steinfurt Warendorf vom 17.09.2021 ist sowohl die Qualität als auch die Quantität der Bewerbungen auf die Ausbildung zum Tischler bei der H. Schubert GmbH im Vergleich zu vielen Mitbewerbern noch zufriedenstellend. Das ist aber auch nur dem geschuldet, dass großer Wert auf die Ausbildung gelegt wird. Im optimalen Fall führt das dazu, dass die Auszubildenden nach ihrer sehr guten Ausbildung später übernommen werden. Das Ergebnis ist eine Altersstruktur, die zufriedenstellend und im Vergleich zu Mitbewerbern sehr ordentlich ist (siehe dazu die in „15. Chancengerechtigkeit“ aufgeführte Tabelle 15.1).

Durch die Arbeiten im privaten Yacht-Innenausbau und bei imi-surface-design, bei denen Kundschaften mit extrem hohen Ansprüchen bedient werden, ist die Anforderung an Qualifikationen der Mitarbeiter sehr hoch. Aus diesem Grunde ist es seit jeher das Ziel der H. Schubert GmbH, sich die Mitarbeiter der Zukunft selber auszubilden. Das wird auch dadurch belegt, dass viele Mitarbeiter, die nach ihrer Ausbildung einen Anschlussvertrag unterschrieben hatten, sich anschließend in Richtung Meister oder Techniker weitergebildet haben, um anschließend als Führungskraft wieder ins Unternehmen einzusteigen. Auch intern wird in Bezug auf Weiterbildungen erheblicher Aufwand betrieben. Im Jahr 2022 wurde eine Summe von 13.354,07 € für externe Weiterbildungen ausgegeben. Darin noch nicht enthalten sind die Gehälter, die für diese Zeiträume ausgegeben wurden. Eine weitaus höhere Summe ist anzurechnen für junge Mitarbeiter, die interne Weiterbildungen genossen haben, um anschließend für „höhere Aufgaben“ gewappnet zu sein. Nach dem Motto „von den Besten lernen, um anschließend zu den Besten zu gehören“ wird größter Wert auf Interne Weiterbildungen gelegt. Das optimiert und vergrößert die Durchlässigkeit für Mitarbeiter in Führungspositionen zu gelangen und trotz den Herausforderungen des Demographischen Wandels.

In Bereichen in denen auch körperlich gearbeitet werden muss, wird großer Wert auf ergonomische Arbeitsplätze gelegt. Eine Vielzahl an Hebehilfen erleichtern den Mitarbeitern in der Produktion ihre Arbeit. In diesen Bereichen

wird stetig in die Gesundheit der Mitarbeiter investiert. Alleine im Januar 2024 wurden für diesen Bereich wieder Investitionen von 68.500,00 € getätigt. Bei den Mitarbeitern, die im Büro tätig sind, wurden die meisten Schreibtische gegen höhenverstellbare ausgetauscht, um auch hier ergonomische Arbeitsplätze bieten zu können. Der Mitarbeiterkreis kümmert sich um die Sorgen der Mitarbeiter und organisiert Freizeitaktivitäten für die Belegschaft mit dem Ziel, die gute Grundstimmung im Unternehmen weiter zu fördern und auch weiterhin die „kurzen Dienstwege“ zu garantieren.

Dieses durchaus hohe, aber schwierig zu messende Niveau zu halten, ist das durchaus ambitionierte Ziel der H. Schubert GmbH. Es soll auch weiterhin in das Wohlbefinden der Mitarbeiter investiert werden, um die Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaft langfristig zu garantieren und daher in der Region weiterhin als „interessanter und guter Arbeitgeber für sämtliche Altersstufen“ angesehen zu werden. Wie oben schon erwähnt, kann der derzeitige Stand kaum anhand signifikanter Zahlen festgemacht werden. Auch ein Zeithorizont wurde explizit nicht festgelegt, da das gehobene Niveau langfristig gehalten werden soll. Natürlich wird auch der H. Schubert GmbH der demographische Wandel und der Wegfall von Facharbeitern durch das Rentenalter der geburtenstarken Jahrgänge die Arbeit erschweren. Diesem Problem wird aber durch interne Aus- und Weiterbildungen und der Tatsache, dass das Unternehmen regional als interessanter und guter Arbeitgeber angesehen wird, entgegengewirkt. Das zu halten ist das Ziel, wodurch diesbezüglich zumindest mittelfristig (bis 2030) kein Risiko identifiziert wurde. Untestützt werden diese Aussagen durch die Tabelle "Altersstruktur nach Beschäftigten" in "Punkt 15. Chancengerechtigkeit".

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator EFFAS S03-01

Altersstruktur und -verteilung (Anzahl VZÄ nach Altersgruppen).

[Link](#)

siehe Tabelle 15.1 unter „15 Chancengerechtigkeit“; diese wurde nach Köpfen und nicht nach FTE erstellt

Leistungsindikator EFFAS S10-01

Anteil weiblicher Mitarbeitenden an der Gesamtzahl der Mitarbeitenden. [Link](#)

Der Anteil weiblicher Mitarbeiterinnen liegt derzeit bei 15 (14,6 % der Belegschaft; diese Statistik wurde nach Köpfen erstellt und nicht nach FT).

Leistungsindikator EFFAS S10-02

Anteil weiblicher VZÄ in Führungspositionen im Verhältnis zu
gesamten VZÄ in Führungspositionen. [Link](#)

Geht man bei der den Führungspositionen von den beiden obersten Ebenen (GF und zwei Betriebsleiter für die beiden Sparten der H. Schubert GmbH, so sind 33 % der FTE in Führungspositionen mit weiblichen Mitarbeitern besetzt.

Leistungsindikator EFFAS S02-02

Durchschnittliche Ausgaben für Weiterbildung pro VZÄ pro Jahr.

[Link](#)

Diese Kosten sind mit derzeitigen Mitteln nicht zu ermitteln, da die meisten Weiterbildungen intern durchgeführt werden (Motto „von den Besten lernen, um anschließend zu den Besten zu gehören“); daher ist es kaum möglich, die Zeiten zu ermitteln die für die Lehrenden und Lernenden jährlich aufzubringen sind

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.

In der H. Schubert GmbH werden alle Menschen- und Arbeitsrechte weit über die gesetzlichen Anforderungen hinaus eingehalten (siehe dazu auch die unter „Strategie (1-4)“ und „Gesellschaft (14-16)“ aufgeführten Punkte). Das Unternehmen beschäftigt nur in Deutschland Mitarbeiter, so dass sichergestellt ist, dass die sozialen Aspekte überdurchschnittlich hoch beachtet werden. Dazu gibt es einen Mitarbeiterkreis, der die Interessen der Belegschaft vertritt. Auch finden jährlich Mitarbeitergespräche statt, in denen jeder Mitarbeiter mit seinem jeweiligen Vorgesetzten und der Personalreferentin ein Gespräch führt. Im Januar 2024 fanden die ersten Teamgespräche zu dem Thema Nachhaltigkeit statt, in denen externe Stakeholder alles zum Thema Nachhaltigkeit mit seinen drei Säulen Ökologie, Ökonomie und Soziales, mit den Mitarbeitern in kleineren Kreisen besprechen. Im ersten Quartal 2024 sollen alle Mitarbeiter mindestens einmal an einem solchen Teamgespräch teilgenommen haben. Als externe Stakeholder konnten dazu Hr. Thomas Kubendorf (Landrat des Kreises Steinfurt a.D.) und Hr. Heinz-Peter Hochhäuser (Forstdirektor des Regionalforstamtes Münster a. D.) gewonnen werden. Zum einen beschäftigen sich beide schon lange mit dem Thema Nachhaltigkeit und

zum zweiten gewähren sie als externe Stakeholder den Mitarbeitern eine Diskretion gegenüber der Geschäftsführung. Somit ist gewährleistet, dass alle Mitarbeiter offen über die o.a. Themen diskutieren können.

Die globalisierte Welt, mit immer komplexer werdenden Lieferketten, birgt auch die Gefahr von Menschenrechtsverletzungen. Die H. Schubert GmbH ist sich dieser Verantwortung bewusst und bezieht seine Rohmaterialien fast ausnahmslos aus der EU und zu allergrößten Teilen direkt aus Deutschland. Da das Arbeitsrecht und die Menschenrechte betreffenden, gesetzlichen Anforderungen in der EU und speziell in Deutschland, erheblich strenger sind als in anderen Teilen der Welt, können wir nahezu sicher sein, dass auch unsere Lieferanten die Menschenrechte einhalten. Inverkehrbringer in die EU ist die H. Schubert GmbH nur bei einem einzigen Produkt. Der Lieferant aus Asien hat sich eindeutig zur Einhaltung der Menschenrechte bekannt und das auch schriftlich dokumentiert, indem er sowohl die „10 Principles of the UN Global Compact“ als auch den „Supplier Code of Conduct der H. Schubert GmbH“ akzeptiert und unterschrieben hat.

Zur Bewertung der Lieferanten hat das Unternehmen den „Supplier Code of Conduct der H. Schubert GmbH“ erstellt. Hier ist das Ziel, dass in 2025 40 %, in 2026 60 % und in 2030 80 % des Einkaufsvolumens diesen akzeptiert haben. Wobei hier das Risiko anzumerken ist, dass größere Unternehmen sich mit einem „Supplier Code of Conduct“ kleinerer Unternehmen überhaupt beschäftigen, da Möglichkeiten wirtschaftlichen Druck auszuüben, für Unternehmen unserer Größe relativ begrenzt sind.

Das Unternehmen geht davon aus, die oben aufgeführten Ziele in Bezug auf die Akzeptanz des "Supplier Code of Conduct der H. Schubert GmbH" zu erreichen. Daher sieht das Unternehmen zum aktuellen Zeitpunkt keine Risiken, die aus seinen Dienstleistungen oder Geschäftsbeziehungen entstehen und negative Auswirkungen auf Menschenrechte haben könnten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator EFFAS S07-02 II

Prozentsätze alle Einrichtungen, die nach SA 8000 zertifiziert sind. [Link](#)

Derzeit noch nicht bekannt. Die H. Schubert GmbH schätzt die Risiken auf Verletzungen der Menschenrechte innerhalb der Lieferkette allerdings als sehr gering ein, da der Überwiegende Teil in Deutschland eingekauft wird. Alles Weitere wird (bis auf eine Ausnahme) innerhalb der EU eingekauft. Die Ausnahme hat die Einhaltung der Menschenrechte gegenüber der H. Schubert GmbH akzeptiert und dieses auch durch die Unterschrift unter den "Supplier Code of Conduct der H. Schubert GmbH" und den "10 Principles of the UN Global Compact" dokumentiert.



Sollten die Ziele in Bezug auf akzeptierte und unterschriebene "Supplier Codes of Conduct der H. Schubert GmbH" wie geplant und angenommen erreicht werden, wird das Risiko seitens des Unternehmens als gering eingeschätzt, dass Geschäftstätigkeiten des Unternehmens negativen Einfluss auf Menschenrechte haben könnten. Weitere Kontrollen sind für Unternehmen der Größe der H. Schubert GmbH (ca. 100 MA) nicht möglich.

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 H. Schubert GmbH ist Mitglied bei u.a. Verbänden und Gemeinschaften:

- Industrie und Handelskammer (IHK)
- Meisterteam (Interessengemeinschaft von Tischlern)
- ERFA-Gruppe (Zusammenstellung einiger besonders innovativer Tischlereien zum Erfahrungsaustausch)
- Kreishandwerkerschaft Steinfurt Warendorf
- Tischlerei-Innung
- Werbegemeinschaft Wettringen (Zusammenschluss von Unternehmen aus Wettringen zur gegenseitigen Unterstützung und Aktivitäten wie z.B. der „Gewerbeschau Wettringen“)

Des Weiteren ist das Unternehmen in den vergangenen Jahren bei einigen Verbänden und Vereinen unterstützend tätig gewesen:

- Kinderhospiz Löwenherz
- Erdbebenopfer in der Türkei
- Sportverein „Vorwärts Wettringen“
- „Nachhaltiger Westen e.V.“ (Verein für den lokalen Landschafts-, Natur- und Tierschutz)
- Förderverein Private Realschule Wettringen (finanzielle Unterstützung und gemeinsamer Kooperationsvertrag)
- Förderverein Mädchenschule im Kongo
- Kinderkrebshilfe in Münster
- Sportverein „Westfalia Bilk“
- Fahr- und Reitverein Wettringen
- Förderverein Kreislehrgarten in Steinfurt
- Bürgerbus Ohne-Wettringen
- Caritas Werkstätten für Menschen mit Beeinträchtigungen

Die oben aufgeführte Liste zeigt sehr wohl, dass die H. Schubert GmbH sich ihrer sozialen Verantwortung bewusst ist. Das Unternehmen ist Mitglied in einigen Verbänden und Zusammenschlüssen, um Networking zu betreiben,

Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen zu führen und um sich als guter, interessanter und für diese Region auch großer Arbeitgeber zu positionieren.

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 H. Schubert GmbH ist Mitglied bei u.a. Verbänden und Gemeinschaften:

- Industrie und Handelskammer (IHK)
- Meisterteam (Interessengemeinschaft von Tischlern)
- ERFA-Gruppe (Zusammenstellung einiger besonders innovativer Tischlereien zum Erfahrungsaustausch)
- Kreishandwerkerschaft
- Tischlerei-Innung
- Werbegemeinschaft Wettringen (Zusammenschluss von Unternehmen aus Wettringen zur gegenseitigen Unterstützung und Aktivitäten wie z.B. der „Gewerbeschau Wettringen“)

Es erfolgen keinerlei Eingaben in Gesetzgebungsverfahren und keine Eintragungen in Lobbylisten. Auch erfolgen keine Zahlungen an Regierungen, Parteien oder Politiker, weder national noch international. Es besteht seitens der Unternehmensführung kein Interesse politisch aktiv zu werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator EFFAS G01-01
Zahlungen an politische Parteien in Prozent vom Gesamtumsatz.

[Link](#)

0 %

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.

Die H. Schubert GmbH vertreibt im Innenausbau nahezu ausschließlich in Deutschland. Die wenigen Ausnahmen liegen nicht in Staaten, deren Korruptionswahrnehmungskodex in 2022 unter 60 lag. In der Sparte imi-surface-design wurde auch in Staaten wie Italien, Tschechien, Polen, Slowakei, Griechenland, Rumänien, Tunesien und Türkei geliefert. Trotzdem sieht das Unternehmen keinen Anlass, wie es in Geschäftsbereichen, die die H. Schubert GmbH betreffen, zu Korruption kommen könnte. Händler aus dem Ausland beauftragen imi-surface-design, die beschichteten Platten werden vollständig mit Vorkasse fakturiert (nach genau festgelegten, internen Preislisten) und erst anschließend produziert und ausgeliefert. Es konnte aufgrund dieses festgelegten Prozessablaufs bisher kein Korruptionsrisiko identifiziert werden.

Im kompletten Unternehmen werden alle Buchungen erst nach dem 4-Augen-Prinzip freigegeben. Gleiches gilt beim Versenden von Auftragsbestätigungen an Kunden, sofern es sich nicht aus Waren aus Standardpreislisten handelt (z. B. Standard Plattengeschäft mit Preisliste, bei denen die Preise durch die Software vorgegeben sind).

Compliance Themen werden in der Managementrunde besprochen, an denen die Geschäftsführung, die Betriebsleiter bis hin zu den Produktions- und nach Bedarf Projektleitern teilnehmen. Neuerungen und Änderungen kommen sowohl von den Verbänden als Newsletter (IHK, Handwerkskammer und Kreishandwerkerschaft) als auch von den Steuerberatern und Anwälten.

Im Bereich Arbeitssicherheit werden die Vorgaben der Arbeitsschutzgesetze vollumfänglich sichergestellt. Geregelt ist im Unternehmen der Gesundheitsschutz, die Gestaltung der Arbeitsplätze und der -räume, genauso wie die Einhaltung der Arbeitszeiten. Es gibt einen Arbeitssicherheits-Ausschuss (ASA), in dem neben der externen Sicherheitsfachkraft und dem Betriebsarzt noch die internen Sicherheitsbeauftragten, der Werksleiter Innenausbau und der technische Betriebsleiter von imi-surface-design vertreten sind. Es werden mindestens jährlich Gefährdungsbeurteilungen und allgemeine Sicherheitsunterweisungen durchgeführt.

Es gibt einen Rahmenvertrag für das Unternehmen mit einem externen

Brandschutzbeauftragten. Auch die Prüfungen der Brandschutztore, der Rauch- und Wärmeabzugsanlagen und der Feuerlöscher sind durch Rahmenverträge mit entsprechenden Sachverständigen geregelt. Alle Handmaschinen werden jährlich einer Sicherheitsüberprüfung unterzogen und sowohl die internen Sicherheitsbeauftragten als auch die Führungskräfte sind dazu angehalten, täglich auf die Arbeitssicherheit zu achten. Verbesserungsvorschläge bzgl. des Arbeitsschutzes von Mitarbeitern, werden nach Prüfung schnellstmöglich umgesetzt.

Wegen der o.a. Gründe, sieht das Unternehmen derzeit keinen Handlungsbedarf, Prozesse bezüglich des „Gesetzes- und Richtlinienkonformen Verhaltens“ zu ändern. Fortwährend werden die Entwicklung geprüft und gegebenenfalls optimiert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator EFFAS V01-01

Ausgaben und Strafen nach Klagen und Prozessen wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- und Monopolverstößen.

[Link](#)

0,00 €

Leistungsindikator EFFAS V02-01

Prozent vom Umsatz in Regionen mit einem Transparency International Corruption Index unter 60. [Link](#)

ca. 3,3 %