



Stoll Gruppe GmbH

Gemeinwohl-Bericht

2023 - 2024

Inhaltsverzeichnis

Allgemeine Informationen zum Unternehmen	5
Kurzpräsentation des Unternehmens	5
Das Unternehmen und Gemeinwohl	7
Testat	9
Lieferant*innen	10
Allgemeine Beschreibung der Berührungsgruppe.....	11
A1 Menschenwürde in der Zulieferkette	12
A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette	12
A1.2 Negativ-Aspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette	14
A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette	16
A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant*innen	16
A2.2 Positive Einflussnahme auf Solidarität und Gerechtigkeit in der gesamten Zulieferkette	17
A2.3 Negativ-Aspekt: Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen	19
A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette	21
A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette	21
A3.2 Negativ-Aspekt: Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette	23
A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette	25
A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant*innen	25
A4.2 Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette	26
Eigentümer*innen, Eigenkapital- und Finanzpartner*innen	28
B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln	29
B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung	29
B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung	30
B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner*innen	32
B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln	34
B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung	34
B2.2 Negativ-Aspekt: Unfaire Verteilung von Geldmitteln	35
B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung	37
B3.1 Soziale und ökologische Qualität von Investitionen	37
B3.2 Gemeinwohlorientierte Geldanlagen	38
B3.3 Negativ-Aspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen	38
B4 Eigentum und Mitentscheidung	41
B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur	41
B4.2 Negativ-Aspekt: Feindliche Übernahme	43
Mitarbeitende und Arbeitspartner*innen	44
C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz	45
C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur	45
C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz	48
C1.3 Diversität und Chancengleichheit	50
C1.4 Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen	54

C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge	59
C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes	59
C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit	61
C2.3 Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance	63
C2.4 Negativ-Aspekt: Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge	65
C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden	69
C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit.....	69
C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz	70
C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung und unternehmensinterne Prozesse	71
C3.4 Negativ-Aspekt: Anleitung zur Verschwendung / Duldung unökologischen Verhaltens	74
C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz	76
C4.1 Innerbetriebliche Transparenz	76
C4.2 Legitimierung der Führungskräfte	78
C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden	81
C4.4 Negativ-Aspekt: Verhinderung des Betriebsrates	83
Kund*innen und Geschäftspartner*innen	85
D1 Ethische Kund*innenbeziehungen	86
D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund*innen	86
D1.2 Barrierefreiheit	88
D1.3 Negativ-Aspekt: Unethische Werbemaßnahmen	89
D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen.....	91
D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen	91
D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen	93
D2.3 Negativ-Aspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen	94
D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen	96
D3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz) ..	96
D3.2 Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz)	97
D3.3 Negativ-Aspekt: Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger, ökologischer Auswirkungen	99
D4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz	101
D4.1 Kund*innen-Mitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung	101
D4.2 Produkttransparenz	102
D4.3 Negativ-Aspekt: Kein Ausweis von Gefahrenstoffen	104
Globale Gemeinschaft, Natur und Lebewesen	105
 E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen	106
E1.1 Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben	106
E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen	110
E1.3 Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen	112
E2 Beitrag zum Gemeinwesen	113
E2.1 Steuern und Sozialabgaben	113
E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens	114
E2.3 Negativ-Aspekt: Illegitime Steuervermeidung	116
E2.4 Negativ-Aspekt: Mangelnde Korruptionsprävention	117
E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen	119

E3.1 Absolute Auswirkungen / Management & Strategie	119
E3.2 Relative Auswirkungen	121
E3.3 Negativ-Aspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen	122
E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung	123
E4.1 Transparenz	123
E4.2 Gesellschaftliche Mitbestimmung	124
E4.3 Negativ-Aspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation	125
Ausblick	127
Kurzfristige Ziele	127
Langfristige Ziele	131
EU Konformität: Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen (Richtlinie zur nichtfinanziellen Berichterstattung nach 2014/95/EU)	131
Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz	132
Anhang	133
Anhang 1: Anmerkungen zu Angaben im GWB-Rechner	133
A Lieferant*innen	133
B Eigentümer*innen, Eigenkapital- und Finanzpartner*innen	133
C Mitarbeitende und Arbeitspartner*innen.....	133
D Kund*innen und Geschäftspartner*innen	133
E Globale Gemeinschaft, Natur und Lebewesen	133
Anhang 2: Liste der Anlagen und Referenzen	134

Allgemeine Informationen zum Unternehmen

Firmenname	StollGruppe GmbH
Rechtsform	GmbH
Eigentum- und Rechtsform	GmbH
Website	https://stoll-gruppe.com/
Branche	M - Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen
Firmensitz	Waltenhofen, Deutschland
Bilanztyp	Vollbilanz nach Gemeinwohl-Matrix 5.0.1
Berichtszeitraum	01.01.2023 bis 31.12.2024
Gesamtanzahl der Mitarbeitenden	206 Personen
Vollzeitäquivalente	190 FTE
Saison- oder Zeitarbeitende	0 Personen
Umsatz	
Jahresüberschuss	

(Diese Werte beziehen sich auf das letzte vollständige Geschäftsjahr 2024.)

Tochtergesellschaften / verbundene Unternehmen	Zugehörige Organisation	Sitz (Land)	Gehaltener Anteil (in %)
	Elektro Stoll GmbH	Deutschland	100
	Stoll Energiesysteme GmbH	Deutschland	100
	Stoll Automation GmbH	Deutschland	100
	Frey Ingenieur Gesellschaft mbH	Deutschland	100

Kurzpräsentation des Unternehmens

StollGruppe:Energieschafft Zukunft
Clevere Problemlösungen und ganzheitliche Führungsansätze

Martinszell. Die Stoll Gruppe GmbH in Martinszell plant und realisiert kundenspezifische Projektlösungen aus einer Hand in den Bereichen Automotive, Datacenter, Energy, Food & Beverage sowie Building & Facility für namhafte Kunden auf der ganzen Welt. Innerhalb von 66 Jahren hat sich das inhabergeführte Familienunternehmen von einem kleinen Elektroinstallationsgeschäft zu einem

international agierenden Unternehmen mit 250 Mitarbeitenden entwickelt.

Auslandsniederlassungen finden sich in der Schweiz und in China.

Vorbild: ein lebendiger Organismus

2019 kreierte das Unternehmen anlässlich seines 60-jährigen Bestehens das Motto „Energie schafft Zukunft“, ein Motto, das heute unter dem Druck der Klimawende und damit verbunden auch der Energiewende und Energieeinsparung aktueller denn je ist. Besonders gefordert ist dabei die Industrie als größter Energieverbraucher. Doch ohne ausreichend qualifizierte Beschäftigte kann diese Herausforderung nicht bewältigt werden. Im Vorteil sind dabei Unternehmen wie die Stoll Gruppe. Sie ist schon frühzeitig das Thema Fachkräftegewinnung angegangen. Bereits im Jahr 2013 fällt der Start des internen Prozesses „Integriertes Miteinander“, ein wichtiges Projekt zur Zukunftssicherung.

Sylvia Rehm, geschäftsführende Gesellschafterin, Leiterin des Bereichs People & Organisation, sieht eine ganz wichtige Aufgabe darin, dass sich Führungs- und Unternehmenskultur parallel entwickeln. „Wir müssen ein System schaffen, in dem die Mitarbeiter entsprechend ihrer Stärken an Projekten zusammenarbeiten. Die Zusammenarbeit ist einer der Erfolgsfaktoren in der Zukunft“, betont Sylvia Rehm.

Vorbild: ein lebendiger Organismus

Dabei nimmt sie den Körper als Vorbild: „Wir arbeiten im Inneren so zusammen, wie beispielsweise Organe in einem Körper. Dafür brauchen wir Führung, Selbstverantwortung und eine Zusammenarbeit im Netzwerk, um clevere Lösungen für die Herausforderungen unserer Kundenzu finden. Wir sind der Überzeugung, dass wir gemeinsam erfolgreicher sind.“

Denn um Kundenbedürfnisse aufzunehmen und dafür Lösungen zu entwickeln, bedürfte es projektübergreifender Zusammenarbeit. „Die Zeit für Teamplayer, Sinnstifter und Problemlöser ist gekommen“, definiert Sylvia Rehm das aktuelle Führungsprinzip.

Erfolgsfaktor: Orientierung an Familienwerten

Alle Beschäftigten müssten auch die entsprechende Wertschätzung erfahren. Nur partnerschaftlich erreiche man, die Beschäftigten langfristig an das Unternehmen zu binden. Dem trägt das Unternehmen auch Rechnung durch seine bereits über zehnjährige Mitgliedschaft im Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“. Seit dem Beitritt wurden kontinuierlich Maßnahmen entwickelt, um die Bedürfnisse der Beschäftigten mit Familienverantwortung zu unterstützen. „Die Mitgliedschaft spiegelt unsere Überzeugung wider, dass eine familienbewusste Personalpolitik wesentlich zum Erfolg unseres Unternehmens beiträgt“, so Sylvia Rehm.

Frühzeitige Nachfolgereglung

Ein Meilenstein in der Sicherung der Stoll Gruppe als Familienunternehmen ist das Jahr 2013. Damals erfolgte die Gründung der Stoll Gruppe GmbH als Dachgesellschaft für die Einzelunternehmen Stoll, Frey Ingenieure, Passig und Bayrhof Stoll. Im Zuge dieser Gründung wurden neben Markus Stoll auch seine beiden Kinder Sylvia Rehm und Stefan Stoll Gesellschafter. Mit diesem Schritt schaffte die Familie damals bereits langfristig Sicherheit und Stabilität auf Gesellschafterebene. Gleichzeitig wurde auch eine Familienverfassung erarbeitet, um auf Dynamiken im Familienunternehmen zukunftsfähig reagieren zu können.

Geschäftsleitung wird zur Teamleistung

Die Gesellschafter der Stoll Gruppe haben entschieden, im nächsten Schritt des Generationenübergangs die Geschäftsleitung der Stoll Gruppe sowie der Einzelgesellschaften, die bisher bei Markus Stoll lag, zum 01.01.2025 um Sylvia Rehm,

Stefan Stoll, Andreas Rehm und Michael Mildner zu erweitern. Zum gleichen Zeitpunkt wurde Karl-Heinz Vollmer mit seinem Eintritt ins Unternehmen Mitglied der Geschäftsleitung. Das Team soll die Stoll Gruppe GmbH in eine zukunfts- und wettbewerbsfähige Zukunft führen. Es bildet, so die Überzeugung, in seiner Vernetzung von unterschiedlichen Menschen und Kompetenzen, die Vielfalt der Branchen und seiner Kunden wider.

Digitalisierung/Innovationen

Dazu gehört auch die Schaffung des neuen Bereichs Innovation und Development, in dem IT, Software, Systems Grid, Engineering, Anlagenbau und technische Redaktion zusammengefasst sind. Eine konsequente und Digitalisierung und Automatisierung sind unverzichtbar, sowohl um Projekte beherrschbar zu machen als auch, um Raum für Innovationen zu schaffen. Die Unternehmensleitung ist davon überzeugt, dass eine bedarfsorientierte und konsequente Digitalisierung und Automatisierung unverzichtbar sind, um sich von Mitbewerbern anheben zu können.

Zusätzlicher Standort

Das Ziel ist eine durchgängig digitalisierte Wertschöpfungskette in den Projekten, d. h. das Zusammenspiel von Handwerkskunst und Industrieprozessen. Dadurch sei es möglich, Flexibilität und Agilität mit Effizienz und dem Lean-Gedanken zusammen zu bringen. Realisiert werden soll das an einem neuen Standort in Seifen. Hier bietet sich der Stoll Gruppe die einmalige Chance, auf der grünen Wiese moderne digitale Produktion zu planen und gemeinsam umzusetzen. Durch eine bedarfsorientierte und konsequente Digitalisierung und Automatisierung könne man sich von Mitbewerbern anheben.

Nachhaltigkeit

Die Stoll Gruppe wurde von der Schneider Electric GmbH mit dem Sustainability Impact Awards für die DACH-Zone ausgezeichnet. Mit dieser Auszeichnung honorierte das Unternehmen seine Partnerunternehmen im deutschsprachigen Raum, die entweder ihre eigene Nachhaltigkeitsbilanz optimieren konnten oder dazu beigetragen haben, den ökologischen Fußabdruck ihrer Kunden zu reduzieren. Stoll Energiesysteme überzeugte in der Award-Kategorie „Einfluss der Nachhaltigkeit auf mein Unternehmen“.

Diese Auszeichnung bestätigt auch die Philosophie der Stoll Gruppe: Vorbild sein, gut und im Sinne unserer Kinder die Zukunft gestalten.

Produkte / Dienstleistungen

Produkt / Dienstleistung	Anteil am Umsatz (in %)
Energietechnik (inkl. Schweiz)	65,1
Gebäudetechnik	19,4
Anlagenbau	7,4
Automation	4,4
Ingenieurbüro	2,6
Sonstiges (Kupferschrott)	1,1

Das Unternehmen und Gemeinwohl

Welchen Bezug hat Ihr Unternehmen zur Gemeinwohl-Ökonomie?

Unser Unternehmen beschäftigt sich in der dritten Generation intensiv mit dem Thema Nachhaltigkeit.

Dies zeigt sich unter anderem durch eine eigens eingerichtete Funktion im Bereich „Compliance“, die sich gezielt mit nachhaltigkeitsbezogenen Fragestellungen auseinandersetzt.

Zudem nehmen wir am EcoVadis-Portal teil, um unsere Nachhaltigkeitsleistung transparent zu machen und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Dort wurden wir mit Medaille zertifiziert.

Auch im Rahmen der SAQ-Anforderungen der Automobilindustrie setzen wir uns systematisch mit nachhaltigen Prozessen auseinander.

Erste konkrete Berührungspunkte mit der Gemeinwohl-Ökonomie (GWÖ) ergaben sich im Rahmen des Projekts mit der Hochschule Kempten. Darüber hinaus wurde unser Interesse an der GWÖ durch bestehende Netzwerke von Sylvia Rehm wie die IHK und die Initiative „Marke Allgäu“ gestärkt. Diese Verbindungen haben unsere Auseinandersetzung mit den Werten und Ansätzen der Gemeinwohl-Ökonomie weiter gefördert

Welche Aktivitäten bzw. welches GWÖ-Engagement gab es im letzten Jahr vor der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz?

Im Jahr vor der Erstellung unserer Gemeinwohl-Bilanz haben wir uns verstärkt mit dem Thema Nachhaltigkeit auseinandergesetzt. Ein wesentlicher Impuls dafür war unsere Teilnahme am EcoVadis-Rating ab 2024. In diesem Zusammenhang begannen wir, Überlegungen anzustellen, wie ein geeigneter Nachhaltigkeitsbericht für unser Unternehmen aussehen könnte und welche Partner uns bei der Umsetzung unterstützen könnten.

Unabhängig davon haben wir uns bereits grundsätzlich um das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden, faire Arbeitsbedingungen und nachhaltiges Wirtschaften bemüht. Diese Aktivitäten erfolgten jedoch zunächst ohne konkreten Bezug oder Wissen zur Gemeinwohl-Ökonomie. Erst durch spätere Impulse, beispielsweise durch Netzwerke oder das Projekt mit der Hochschule Kempten, wurde uns der Zusammenhang zu den GWÖ-Werten bewusster.

Wer ist die Kontaktperson im Unternehmen für die GWÖ (inkl. Kontaktdaten)?

Carina Althaus
c.althaus@stoll-gruppe.com

Testat

Sobald Sie das Testat bekommen haben, bitte an dieser Stelle das Testat einfügen.



Dieses Zertifikat bestätigt die Gültigkeit des durchlaufenen GWO Peerevaluationsprozesses und berechtigt zum Führen des Logos:



Zertifikat:	Peerevaluation	Gemeinwohl-Bilanz	STOLL Gruppe GmbH
	M5.0 Vollbilanz	01.01.2023 bis 31.12.2024	PG-HS_Kempten-2025
zert. Begleiter*in	Jörn Wiedemann	Beteiligte Peergruppen Firmen • netzvitamine GmbH, Sonthofen • Raum-K GmbH, Memmingen • Goldhofer AG, Memmingen • St. Raphael im Allgäu, Kempten • Alpee-Grünten Tourismus GmbH, Sonthofen	

Wert	MENSCHENWÜRDIGKEIT	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
Beberungsgruppe				
A: LIEFERANT*INNEN	A1 Menschenwürde in der Lieferkette: 20 %	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Lieferkette: 20 %	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Lieferkette: 20 %	A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Lieferkette: 20 %
B: EIGENTÜMER*INNEN & FINANZ-PARTNER*INNEN	B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 20 %	B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 70 %	B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung: 50 %	B4 Eigentum und Mitentscheidung: 0 %
C: MITARBEITENDE	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz: 60 %	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge: 40 %	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden: 20 %	C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz: 60 %
D: KUND*INNEN & MITUNTERNEHMEN	D1 Ethische Kund*innen beziehungungen: 20 %	D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmern: 20 %	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen: 20 %	D4 Kund*innen Mitwirkung und Produkttransparenz: 50 %
E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen: 30 %	E2 Beitrag zum Gemeinwesen: 30 %	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen: 40 %	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung: 20 %
Zertifikat gültig bis 31.07.2027				BILANZSUMME: 299

Mit diesem Zertifikat wird die Peerevaluation des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Zertifikat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Bilanz 5.0. ZertifikatID: xck0v
Nähere Informationen zur Matrix und dem Peersystem finden Sie auf www.econgood.org

Hamburg, 14.07.2025

[Handwritten signatures of Gus Hagelberg and Markus Müllenschläder]

Gus Hagelberg and Markus Müllenschläder / Executive Directors
International Federation for the Economy for the Common Good e.V., VR 24207

INTERNATIONAL
FEDERATION
for the Economy for the Common Good e.V.

Berührungsgruppe A

Lieferant*innen

Allgemeine Beschreibung der Berührungsgruppe

Die Berührungsgruppe im Projektgeschäft zeichnet sich durch eine enge und langjährige Zusammenarbeit mit ausgewählten Großlieferanten (A-Lieferanten) aus. Im Mittelpunkt steht ein partnerschaftliches Verhältnis zu den Lieferanten, das als wesentlicher Wert und strategischer Erfolgsfaktor verstanden wird. Die Lieferantenstruktur sowie deren strategische Bedeutung sind in der ABC-Analyse abgebildet.

Die Beschaffung erfolgt projektbezogen und umfasst sowohl die Fertigung als auch Leistungen auf der Baustelle sowie den Einsatz von Nachunternehmern. Dabei wird zwischen direkter Beschaffung mit unmittelbarem Projektbezug und indirekter Beschaffung für administrative und unterstützende Bereiche unterschieden.

Die Einkaufsstrategie basiert auf den drei zentralen Säulen Qualität, Termintreue und Preis, wobei eine ganzheitliche Betrachtung und ein nachhaltiger Beschaffungsansatz im Vordergrund stehen.

A1 Menschenwürde in der Zulieferkette

Berichtsfragen

- Welche Produkte/ Dienstleistungen werden zugekauft? Nach welchen Kriterien werden Lieferant*innen ausgewählt?
- Wie werden soziale Risiken in der Zulieferkette evaluiert?
- Wie wird geprüft, ob Verstöße gegen die Menschenwürde bei den Lieferant*innen vorliegen?
- Wie wird auf Lieferant*innen eingewirkt, um die Menschenwürde gegenüber ihren Berührungsgruppen stärker zu leben?
- Welche Zertifikate haben die zugekauften Produkte?

A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette

Welche Produkte/ Dienstleistungen werden zugekauft? Im Rahmen unserer Projekte beziehen wir eine Vielzahl von Produkten und Dienstleistungen extern. Dazu gehören insbesondere mechanische und elektrische Komponenten für den Schaltschrankbau, Kabel und Anschlüsse für die Baustelleninstallation, Mittelspannungsanlagen sowie Transformatoren. Zusätzlich werden unterstützende Geräte wie Hebebühnen, Kräne und weitere Mietobjekte eingesetzt. Auch Montage- und Fertigungsdienstleistungen durch Nachunternehmer sowie sämtliche Bauteile für unsere Dichtigkeitsprüfanlagen werden zugekauft.

Darüber hinaus beschaffen wir im Bereich der indirekten Bedarfe Produkte und Dienstleistungen, die den allgemeinen Geschäftsbetrieb unterstützen. Hierzu zählen IT-Hardware, Software, Büromöbel und weitere Büroausstattung sowie administrative Dienstleistungen.

Nach welchen Kriterien werden Lieferanten ausgewählt? Grundsätzlich müssen alle Lieferanten unseren Lieferantenkodex erfüllen. Dieser garantiert verschiedene Aspekte. Hierzu zählen folgende Aspekte:

- Einhaltung der Menschenrechte,
- faire Löhne mindestens in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns,
- sichere und gesunde Arbeitsbedingungen,
- keine Kinder- oder Zwangsarbeit,
- Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung und Belästigung,
- sowie Umweltverantwortung, etwa durch Reduktion von Emissionen und Recycling.

Lieferanten, die diese Kriterien nicht einhalten, können klar als Geschäftspartner ausgeschlossen werden.

Wie werden soziale Risiken in der Zulieferkette evaluiert?

Soziale Risiken in der Lieferkette werden durch vertragliche Verpflichtungen und Transparenzanforderungen evaluiert. Lieferanten müssen dokumentieren, dass sie keine Kinder oder Zwangsarbeiter beschäftigen, ihre Beschäftigten freiwillig arbeiten lassen, faire Arbeitszeiten und Löhne einhalten und eine Vereinigungsfreiheit gewähren.

Es wird von den Lieferanten erwartet, dass sie bei Auffälligkeiten Korrekturmaßnahmen einleiten. Es findet also eine indirekte Risikoüberprüfung durch die eingeforderten Nachweise und die Möglichkeit zur Einsichtnahme statt.

Wie wird geprüft, ob Verstöße gegen die Menschenwürde bei den Lieferanten vorliegen?

Lieferanten sind verpflichtet, uns auf Anfrage anonymisierte Unterlagen vorzulegen, zum Beispiel zur Lohnzahlung oder Arbeitszeitdokumentation. Diese Nachweise sollen ermöglichen zu überprüfen, ob gesetzliche und ethische Standards eingehalten werden. Außerdem unterstützen wir ein Whistleblower-System. Mitarbeitende der Lieferanten sollen Verstöße anonym melden können, ohne Repressalien fürchten zu müssen.

Wie wird auf Lieferanten eingewirkt, um die Menschenwürde gegenüber ihren Berührungsgruppen stärker zu leben?

Wir verpflichten uns Lieferanten vertraglich dazu, die Menschenwürde in allen Unternehmensbereichen zu achten und zu fördern. Dazu zählen folgende Aspekte:

- Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion oder sexueller Orientierung,
- faire und legale Rekrutierungsprozesse,
- ein Arbeitsumfeld frei von Belästigung,
- und die Einhaltung internationaler Arbeitsnormen.

Durch diese Anforderungen sollen Lieferanten aktiv zu einer menschenwürdigen und diskriminierungsfreien Arbeitswelt beitragen. Die Lieferanten sind außerdem angehalten, Missstände zu melden und Maßnahmen zur Verbesserung umzusetzen.

Welche Zertifikate haben die zugekauften Produkte? Die von uns zugekauften Produkte erfüllen die geltendengesetzlichen und normativen Anforderungen. Dazu gehören insbesondere die Einhaltung der REACH-Verordnung sowie die CE-Kennzeichnung, sofern zutreffend. Darüberhinaus legen wir bei unseren Lieferanten besonderen Wert auf ökologische Verantwortung. Wir erwarten unter anderem einen verantwortungsvollen Umgang mit Chemikalien, Maßnahmen zur Reduzierung von Emissionen sowie den Einsatz erneuerbarer Energien in der Produktion und Lieferkette. Diese Anforderungen sind fester Bestandteil unserer Lieferantenbewertung und -auswahl.

Anteil der zugekauften Produkte/ Dienstleistungen am gesamten Einkaufsvolumen

2024	
Branche	Ausgaben (in €)
C - Verarbeitendes Gewerbe (nicht weiter spezifiziert)	
C - Verarbeitendes Gewerbe (nicht weiter spezifiziert)	
G - Groß- und Einzelhandel sowie Werkstätten für Kraftfahrzeuge (Anmerkung: Groß- und Einzelhandel nicht auf KFZ beschränkt)	
S - Andere Dienstleistungen	
Cg - Produktion von Metallen und metallischen Produkten (exkl. Maschinen und Geräten) (C24, C25)	
Übrige Lieferanten	

2023	
Branche	Ausgaben (in €)
C - Verarbeitendes Gewerbe (nicht weiter spezifiziert)	
C - Verarbeitendes Gewerbe (nicht weiter spezifiziert)	
G - Groß- und Einzelhandel sowie Werkstätten für Kraftfahrzeuge (Anmerkung: Groß- und Einzelhandel nicht auf KFZ beschränkt)	
S - Andere Dienstleistungen	

Cg - Produktion von Metallen und metallischen Produkten (exkl. Maschinen und Geräten) (C24, C25)	
Übrige Lieferanten	

Anteil der eingekauften
Produkte/ Dienstleistungen, die
unter fairen
Arbeitsbedingungen hergestellt
wurden

2024
100 %
2023
100 %

100% bei erster Instanz der Lieferkette, Verbesserungspotential bei Arbeitsbedingungen von Kupferproduktion

Nachhaltigkeitsnachweise in den folgenden Links zu finden:

- [Unternehmensnachhaltigkeit | Schneider Electric Deutschland](#)
- [Verbesserung unserer Umweltleistung | REXEL Germany](#)
- [Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz | REXEL Germany](#)
- <https://www.rico.de/wer-wir-sind/nachhaltigkeit/>
- <https://www.thyssenkrupp.com/de/unternehmen/nachhaltigkeit>

Verbesserungspotenziale/Ziele

Verbesserungspotential bei Arbeitsbedingungen von Kupferproduktion

Selbsteinschätzung



Fortgeschritten

Erste Maßnahmen zur Etablierung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen bei den Lieferant*innen werden umgesetzt. Zusätzlich wird die gesamte Zulieferkette hinsichtlich menschenwürdiger Arbeitsbedingungen evaluiert.

A1.2 Negativ-Aspekt: Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette

Berichtsfragen
Welche Bereiche der Zulieferkette
weisen eine besondere
Gefährdung der Menschenwürde
auf?

Welche Bereiche der Zulieferkette weisen eine besondere Gefährdung der Menschenwürde auf?

Welche Maßnahmen werden
getroffen, um diese Auswirkungen
zu reduzieren und zu vermeiden?

Aktuell sind keine besonders kritischen Bereiche in unserer Zulieferkette bekannt, da wir überwiegend mit Lieferanten aus der Europäischen Union zusammenarbeiten, die strengen arbeitsrechtlichen und ethischen Standards unterliegen. Dadurch ist das Risiko von Menschenrechtsverletzungen, insbesondere der Gefährdung der Menschenwürde, deutlich reduziert. **Welche Maßnahmen werden getroffen, um diese Auswirkungen zu reduzieren und zu vermeiden?** Um Verletzungen der Menschenwürde in der Lieferkette zu vermeiden oder zumindest deutlich zu verringern, ergreifen wir eine Reihe gezielter Maßnahmen.

Zunächst verpflichten wir alle unsere Lieferanten vertraglich zur Einhaltung zentraler menschenrechtlicher Standards. Dazu gehört insbesondere der Ausschluss von Kinder- und Zwangsarbeit sowie die Anerkennung internationaler Arbeitsrechte. Ein weiterer zentraler Baustein ist die Sicherstellung fairer Arbeitsbedingungen. Unsere

Lieferanten müssen unter anderem die Zahlung von mindestens gesetzlichen Löhnen garantieren, freiwillige Arbeitsverhältnisse sicherstellen sowie angemessene Arbeitszeiten und das Recht auf freie Meinungsäußerung und Vereinigungsfreiheit gewährleisten. Zudem legen wir großen Wert auf den Gesundheits- und Arbeitsschutz. Die Lieferanten sind verpflichtet, sichere und gesunde Arbeitsumgebungen zu schaffen, mögliche Gefahren regelmäßig zu bewerten und entsprechende Schutzmaßnahmen umzusetzen. Auch die Förderung von Gleichbehandlung ist ein essenzieller Bestandteil unserer Anforderungen. Diskriminierung aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Religion, Alter oder sexueller Orientierung ist strikt untersagt. Stattdessen sollen Vielfalt und Inklusion aktiv unterstützt und gefördert werden. Um Missstände frühzeitig erkennen und beheben zu können, müssen die Lieferanten zudem Whistleblowing-Systeme einrichten. Diese ermöglichen es Beschäftigten, etwaige Verstöße anonym und ohne Angst vor negativen Konsequenzen zu melden. Nicht zuletzt fordern wir von unseren Lieferanten Transparenz und eine lückenlose Dokumentation. Durch die Vorlage von Nachweisen, beispielsweise über gezahlte Löhne oder Arbeitszeiten, können wir die Einhaltung der menschenrechtlichen Standards gezielt überprüfen.

Diese Kontrolle beschränkt sich derzeit auf die erste Instanz der Lieferkette, sodass uns in tieferliegenden Ebenen der Lieferkette oft die nötige Transparenz fehlt. Insgesamt verfolgen wir mit diesen Maßnahmen das Ziel, menschenrechtliche Risiken in der Lieferkette nicht nur zu identifizieren, sondern sie aktiv zu minimieren oder gänzlich auszuschließen, auch ohne eine dauerhafte direkte Kontrolle aller Beteiligten.

Anteil der eingekauften Produkte, die ethisch riskant sind

2024

1 %

2023

1 %

Wir kaufen zu 99% Dienstleistungen und Produkte in der EU ein.

Anteil der eingekauften Produkte, die ethisch unbedenklich sind

2024

99 %

2023

99 %

Wir kaufen zu 99% Dienstleistungen und Produkte in der EU ein.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Verhaltenskodex für Lieferanten

in 2023 mit SCM erstellt

Checkliste für Lieferantenaudits aktualisiert

Verbesserungspotenziale/Ziele

regelmäßige Lieferanten-Audits

Selbsteinschätzung

0 Minuspunkte

Das Unternehmen hat geringe Risiken in der Zulieferkette bzw. reduziert die potenziellen negativen sozialen Auswirkungen in der Zulieferkette auf ein Minimum.

A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

Berichtsfragen

Wie wird für faire und solidarische Geschäftsbeziehungen mit direkten Lieferant*innen gesorgt, insbesondere durch Ausgestaltung der Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen sowie im operativen Tagesgeschäft?

Wie zufrieden sind die Lieferant*innen mit den Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen?

Mit welchen Maßnahmen wird dazu beigetragen, dass die Lieferant*innen über einen fairen Anteil an der Wertschöpfung verfügen?

A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferant*innen

Wie wird für faire und solidarische Geschäftsbeziehungen mit direkten Lieferanten gesorgt, insbesondere durch Ausgestaltung der Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen sowie im operativen Tagesgeschäft?

Wir legen in unserem Lieferantenkodex Wert auf eine ethische und respektvolle Zusammenarbeit. Hieraus ergeben sich aus den formulierten Grundsätzen mehrere Aspekte für faire Beziehungen im Tagesgeschäft:

- **Verlässlichkeit und Transparenz:**
Die Lieferanten sollen über klare Anforderungen informiert werden und können auf eine transparente Kommunikation im Geschäftsablauf zählen.
- **Rechtskonforme Verträge:**
Es wird erwartet, dass alle rechtlichen Vorgaben eingehalten werden, z. B. bei Zahlungen, Lieferfristen und Vertragslaufzeiten.
- **Achtung der Menschenrechte in der Preisgestaltung:**
Preisverhandlungen dürfen nicht dazu führen, dass Lieferanten gezwungen sind, Standards zu unterlaufen (z. B. beim Lohnniveau oder Arbeitsschutz).
- **Vermeidung von Ausnutzung:**
Durch ethische Grundsätze wie Gleichberechtigung, Integrität und Verbot von Korruption wird eine Ausbeutung von Lieferanten vermieden.
- **Reaktionsmöglichkeiten bei Problemen:**
Wir betonen, dass Lieferanten bei Problemen oder Risiken (z. B. soziale Missstände) auf Unterstützung zählen können, statt mit Sanktionen rechnen zu müssen.

Die Gestaltung fairer Geschäftsbeziehungen ergibt sich also vor allem durch eine ethische Grundhaltung und die Erwartung an partnerschaftliches Verhalten.

Wie zufrieden sind die Lieferant*innen mit den Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen? Unser Ziel ist stets ein partnerschaftliches Verhältnis zu unseren Lieferanten zu haben. Die konkreten Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen werden daher in gemeinsamer Abstimmung festgelegt und nicht einseitig diktiert. Wir legen dabei großen Wert darauf, dass am Ende eine Lösung steht, die für beide Seiten tragbar und zufriedenstellend ist. **Mit welchen Maßnahmen wird dazu beigetragen, dass die Lieferant*innen einen fairen Anteil an der Wertschöpfung verfügen?** Es gibt mehrere Maßnahmen, die sicherstellen sollen, dass einzelne unserer Lieferanten nicht benachteiligt werden:

- **Verbot von Dumping-Löhnen:**
Lieferanten müssen ihren Mitarbeitenden mindestens den gesetzlichen Mindestlohn zahlen.
- **Faire Arbeitsbedingungen als Voraussetzung für Zusammenarbeit:**
Wir verlangen von allen Lieferanten, dass sie soziale, ökologische und ethische Mindeststandards einhalten. Das schließt eine Ausbeutung zum Vorteil des Auftraggebers aus.

- **Keine Zwang zur Preisunterbietung um jeden Preis:**
Es wird Wert auf ethisches Verhalten und fairen Wettbewerb gelegt, was extremen Preisdruck als Geschäftsmodell ausschließt.
- **Transparenzanforderungen:**
Lieferanten müssen relevante Informationen offenlegen, was eine gewisse Kontrolle über wirtschaftliche Gerechtigkeit erlaubt.

Diese Maßnahmen sorgen zwar nicht automatisch für eine gerechte Gewinnverteilung, setzen aber Rahmenbedingungen, die faire Beteiligung an der Wertschöpfung zumindest ermöglichen und absichern.

Durchschnittliche Dauer der Geschäftsbeziehung zu Lieferant*innen	2024
	15 Jahre
	2023
	15 Jahre
Geschätztes Verhältnis des Anteils an der Wertschöpfung zwischen Unternehmen und Lieferant*innen	Wir möchten dies nicht veröffentlichen.
Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt	Stoll Solutions Day 2024 Lieferanten und Kunden wurden im Juli 2024 zum Stoll Solutions Day eingeladen, zum Netzwerken, Vorstellung unserer Lösungen und Vorstellung von 3 Lieferanten (Vorträge etc.) alle zwei Jahre werden Tage "Tag der offenen Werkstatt" durchgeführt
Verbesserungspotenziale/Ziele	Mehr Besuche bei Lieferant*innen und Partner*innen planen geplante Lieferanten-Audits, mit Lieferanten vor Ort Gespräche führen

Selbsteinschätzung



Fortgeschritten

Maßnahmen zur Etablierung fairer Geschäftsbeziehungen mit Lieferant*innen sind erfolgreich umgesetzt. Die durchschnittliche Dauer der Geschäftsbeziehung zu Lieferant*innen beträgt mind. drei Jahre, und/ oder die Lieferant*innen sind bis auf wenige Ausnahmen zufrieden mit der Ausgestaltung der Preis-, Zahlungs- und Lieferbedingungen. Eine Auseinandersetzung bezüglich einer gerechten Verteilung der Wertschöpfung findet statt, und Strategien und Maßnahmen werden abgeleitet.

A2.2 Positive Einflussnahme auf Solidarität und Gerechtigkeit in der gesamten Zulieferkette

Berichtsfragen
Welche Strategien verfolgt das Unternehmen, um innerhalb seines Einflussbereichs entlang

Welche Strategien verfolgt das Unternehmen, um innerhalb seines Einflussbereichs entlang der Zulieferkette einen fairen und solidarischen Umgang aller Beteiligten miteinander zu gewährleisten?

der Zulieferkette einen fairen und solidarischen Umgang aller Beteiligten miteinander zu gewährleisten?

Mit welchen Maßnahmen fordert und fördert das Unternehmen entlang der Zulieferkette einen fairen und solidarischen Umgang aller Beteiligten miteinander?

Wie überprüft und sanktioniert das Unternehmen diesbezüglich eventuell vorhandene Risiken und Missstände?

Wir setzen auf eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten, die auf gegenseitigem Respekt, Transparenz und ethischen Grundwerten basiert. Unser Ziel ist es, entlang der gesamten Zulieferkette faire und solidarische Strukturen zu fördern. Dazu definieren wir klare Erwartungen an alle Geschäftspartner, die soziale Gerechtigkeit, Menschenrechte und ökologische Verantwortung betreffen. Diese Anforderungen sind nicht nur Bestandteil der Verträge, sondern bilden auch die Grundlage für eine langfristige Zusammenarbeit. Unser strategischer Ansatz ist es, nicht nur gesetzliche Mindeststandards zu fordern, sondern gemeinsam mit unseren Lieferanten Strukturen zu schaffen, die menschenwürdige Arbeit und faire Beteiligung an der Wertschöpfung sichern.

Mit welchen Maßnahmen fordert und fördert das Unternehmen entlang der Zulieferkette einen fairen und solidarischen Umgang aller Beteiligten miteinander?

Wir fordern von unseren Lieferanten, dass sie sich zu fairen Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung und Transparenz verpflichten. Dazu gehören unter anderem die Zahlung von mindestens gesetzlichen Mindestlöhnen, das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, die Einhaltung sicherer Arbeitsbedingungen sowie die Förderung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds. Wir fördern diese Prinzipien durch Schulungen, Informationsmaterialien und die vertragliche Integration unseres Verhaltenskodex. Außerdem ermutigen wir zur Einrichtung von Beschwerdemechanismen, wie z. B. Whistleblower-Systemen, durch die Beschäftigte Missstände anonym melden können. Wir unterstützen unsere Partner*innen aktiv dabei, sich weiterzuentwickeln, anstatt ausschließlich auf Kontrolle und Sanktionen zu setzen.

Wie überprüft und sanktioniert das Unternehmen diesbezüglich eventuell

vorhandene Risiken und Missstände?

Wir überprüfen die Einhaltung unserer Standards durch die Anforderung von Nachweisen, beispielsweise zur Lohnzahlung und Arbeitszeiterfassung. Bei Verdachtsmomenten fordern wir zusätzliche Informationen ein oder initiieren vertiefte Prüfungen. Besonders wichtig ist für uns, dass Lieferanten uns aktiv über bestehende Herausforderungen informieren können, ohne Angst vor Benachteiligung. Sollte sich herausstellen, dass unsere Standards verletzt werden, fordern wir konkrete Maßnahmen zur Behebung. Kommt eine Lieferant*in diesen Anforderungen nicht nach oder verweigert die Zusammenarbeit, behalten wir uns vor, die Geschäftsbeziehung zu beenden. Unser Ziel ist es jedoch immer, gemeinsam Lösungen zu finden und Verbesserungen anzustoßen, bevor es zu einem Abbruch der Zusammenarbeit kommt.

Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Solidarität und Gerechtigkeit berücksichtigt

2024

0 %

2023

0 %

in unserer Branche eher unüblich, kein zutreffendes Label gefunden

Anteil der Lieferant*innen, mit denen ein fairer und solidarischer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde bzw. die auf dieser Basis ausgewählt wurden

2024

100 %

2023

100 %

Auswahl der Lieferanten nach partnerschaftlichem Verhältnis.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Gemeinwohl-Orientierung auf Website kommunizieren

Gemeinwohl-Bericht auf der Homepage veröffentlichen

Nachhaltigkeits-Themen und umgesetzte Maßnahmen auf Social Media veröffentlichen

Selbsteinschätzung



Erste Schritte

Das Unternehmen verschafft sich erste Informationen zu Risiken und Missständen bzgl. Solidarität und Gerechtigkeit entlang der Zulieferkette. Erste Maßnahmen zur positiven Beeinflussung eines fairen und solidarischen Umgangs aller Beteiligten entlang der Zulieferkette werden umgesetzt. Einige eingekaufte Produkte und Rohwaren tragen ein Label, welches Solidarität und Gerechtigkeit berücksichtigt.

A2.3 Negativ-Aspekt: Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferant*innen

Berichtsfragen

Inwiefern besitzt das Unternehmen Marktmacht gegenüber Lieferant*innen, und wie wird sie eingesetzt?

Hat das Unternehmen Hinweise darauf, dass seine Lieferant*innen unter seiner Marktmacht, insbesondere hinsichtlich Zahlungs- und Lieferbedingungen, leiden?

Welche Beschwerden bzw. negative Berichterstattung gab es im letzten Jahr diesbezüglich?

Inwiefern besitzt das Unternehmen Marktmacht gegenüber Lieferanten, und wie wird sie eingesetzt?

Wir sind ein mittelständisches Familienunternehmen und somit wird keine Marktmacht durch uns ausgeübt. Wir sind uns jedoch bewusst, dass wir als etabliertes Unternehmen in bestimmten Bereichen über Marktmacht gegenüber unseren Lieferanten verfügen. Diese ergibt sich unter anderem aus unserem kontinuierlichen Bedarf an hochwertigen Produkten und Dienstleistungen sowie unserer Rolle als langfristiger Auftraggeber. Wir setzen diese Marktmacht jedoch nicht dazu ein, Bedingungen einseitig durchzusetzen oder unfaire Vorteile zu erlangen. Stattdessen verstehen wir unsere Position als Verantwortung, faire und verlässliche Rahmenbedingungen für alle Beteiligten in der Lieferkette zu schaffen. Wir streben partnerschaftliche Beziehungen an, die auf Dialog, Augenhöhe und nachhaltigem Wirtschaften beruhen. Preisverhandlungen und Vertragsgestaltungen erfolgen transparent und im gegenseitigen Einvernehmen. Es wird darauf geachtet, dass unsere Wünsche realistisch formuliert sind und auch kommuniziert werden. Aufgrund der Größe der Lieferanten sind wir auf das Wohlwollen dieser angewiesen.

Hat das Unternehmen Hinweise darauf, dass seine Lieferanten unter seiner Marktmacht, insbesondere hinsichtlich Zahlungs- und Lieferbedingungen, leiden?

Bisher liegen uns keine Hinweise vor, dass unsere Lieferanten unter unseren Zahlungs- oder Lieferbedingungen leiden. Wir achten darauf, Zahlungsziele angemessen zu gestalten und Liefervorgaben realistisch zu vereinbaren. Sollte es zu Unzufriedenheit oder Belastung kommen, erwarten wir von unseren Lieferanten eine offene Kommunikation, die wir ausdrücklich fördern. Im Rahmen unserer ethischen Grundsätze ist es uns wichtig, wirtschaftlichen Druck zu vermeiden, der auf Kosten der sozialen oder ökologischen Verantwortung unserer Lieferanten geht.

Welche Beschwerden bzw. negative Berichterstattung gab es im letzten Jahr

diesbezüglich?

Im letzten Jahr wurden uns keine Beschwerden oder negative Berichterstattungen bekannt, die sich auf unsere Marktmacht oder damit verbundene Liefer- oder Zahlungsbedingungen beziehen. Wir beobachten solche Entwicklungen jedoch aufmerksam und verstehen Beschwerdemöglichkeiten als wichtigen Bestandteil eines

fairen Miteinanders. Sollte sich zukünftig Kritik ergeben, würden wir diese ernst nehmen, transparent aufarbeiten und Maßnahmen zur Verbesserung einleiten. Unser Ziel bleibt es, als verlässlicher und fairer Geschäftspartner wahrgenommen zu werden.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Stabilisierung des bisherigen Standards

wir haben keine Marktmacht, möchten diesen Standard beibehalten und achten in Zukunft weiterhin darauf

Selbsteinschätzung

0 Minuspunkte

Das Unternehmen hat ein geringes Risiko zur Ausnutzung der Marktmacht und reduziert die potenziellen negativen Auswirkungen durch die bestehende Marktmacht auf ein Minimum.

A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette

Berichtsfragen

Welche und wie viele Rohstoffe und Materialien werden in der Produktion aufgewendet?

Welche Arten von Energie und Material und welche Technologien werden in der Produktion eingesetzt?

Nach welchen Kriterien werden Rohwaren, Produkte, Dienstleistungen ausgewählt?

Wie werden ökologische Risiken in der Zulieferkette evaluiert?

Welche schädlichen Umweltauswirkungen gibt es in der Zulieferkette bzw. bei zugekauften Produkten?

Welche ökologischen Kriterien werden bei der Auswahl der Produkte und Lieferant*innen berücksichtigt?

Durch welche Maßnahmen wird eine Reduktion der Umweltauswirkungen bei den direkten Lieferant*innen und in der gesamten Zulieferkette erreicht?

Welche Unterschiede gibt es zum Wettbewerb hinsichtlich ökologischem Einkauf?

A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Welche und wie viele Rohstoffe und Materialien werden in der Produktion aufgewendet?

- Rohstoffe: Kupfer
- Materialien: SE und Sedotec - Bleche, mechanische Komponenten, Schalter, intelligente Komponenten, Kabelkanäle Kunststoff, Makrolon, Kabel mit kleinen Querschnitten

Welche Arten von Energie und Material und welche Technologien werden in der Produktion eingesetzt?

- Energie: Strom mit PV-Anlage, Nahwärme
- Handarbeit (keine automatisierte Produktionsstrecke)

Nach welchen Kriterien werden Rohwaren, Produkte, Dienstleistungen ausgewählt?

Bei der Auswahl von Rohwaren, Produkten und Dienstleistungen legen wir besonderen Wert auf soziale, ethische und ökologische Kriterien. Lieferanten müssen nachweislich menschenwürdige Arbeitsbedingungen gewährleisten, wie faire Entlohnung, Arbeitsschutz und das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit. Darüber hinaus fordern wir den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen, die Einhaltung gesetzlicher Umweltstandards sowie Transparenz in der Geschäftspraxis. Preis und Qualität spielen ebenfalls eine Rolle, stehen jedoch nicht über der Einhaltung unserer grundlegenden Werte.

Wie werden ökologische Risiken in der Zulieferkette evaluiert?

Ökologische Risiken in der Zulieferkette bewerten wir anhand der Verpflichtungen, die unsere Lieferanten im Rahmen unseres Verhaltenskodex eingehen. Diese beinhalten unter anderem die Reduktion von CO₂-Emissionen, einen verantwortungsvollen Umgang mit Chemikalien, den Schutz der Biodiversität sowie die Vermeidung von Entwaldung. Durch diese Vorgaben sollen Risiken wie Luftverschmutzung, Gewässerverunreinigung oder Bodenbelastung frühzeitig erkannt und minimiert werden.

Welche schädlichen Umweltauswirkungen gibt es in der Zulieferkette bzw. bei zugekauften Produkten?

CO₂-Ausstoß bei LKW- und Schiffstransport

Welche ökologischen Kriterien werden bei der Auswahl der Produkte und Lieferanten berücksichtigt?

Wir achten bei der Auswahl von Produkten und Lieferanten auf ökologische Kriterien wie die Reduktion von Treibhausgasemissionen, den sparsamen Einsatz von Energie und Wasser, die Vermeidung und das Recycling von Abfällen sowie einen umweltfreundlichen Umgang mit Chemikalien. Zusätzlich spielt der Schutz der Artenvielfalt und der nachhaltige Umgang mit natürlichen Ressourcen eine Rolle. Wir erwarten, dass unsere Lieferanten geeignete Maßnahmen zum Umweltschutz ergreifen und dokumentieren.

Durch welche Maßnahmen wird eine Reduktion der Umweltauswirkungen bei den direkten Lieferanten und in der gesamten Zulieferkette erreicht?

Unsere Lieferanten sind verpflichtet, Maßnahmen zur Reduktion von

Umweltauswirkungen umzusetzen. Dazu zählen unter anderem die Verbesserung der Energieeffizienz, der Einsatz erneuerbarer Energien, die Reduktion von Abfällen und Emissionen sowie die Förderung von Wiederverwendung und Recycling. Wir erwarten außerdem, dass sie eine umweltgerechte Landnutzung betreiben und die biologische Vielfalt schützen. Durch die Integration dieser Vorgaben in unsere Zusammenarbeit, fördern wir die kontinuierliche ökologische Verbesserung entlang der gesamten Zulieferkette.

Welche Unterschiede gibt es zum Wettbewerb hinsichtlich ökologischem Einkauf?

Im Unterschied zum Wettbewerb setzt unser Unternehmen auf Sammeltransporte zur Emissionsreduktion sowie auf eine umfassende Lieferantenselbstauskunft, die ökologische, soziale und ethische Kriterien berücksichtigt.

Anteil der eingekauften Produkte/ Dienstleistungen, die ökologisch höherwertige Alternativen sind

Hierzu liegen uns aktuell keine Daten vor

Anteil der Lieferant*innen, die zur Reduktion ökologischer Auswirkungen beitragen

2024

50 %

2023

50 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

strategisches Projekt 2023: StP 10 2023 Supply Chain Management entwickeln

StP 10: 2023 Supply Chain Management entwickeln

strategisches Projekt 2023: StP 09 2023 Wertschöpfungsprozess - durchgängig, digital, standardisiert

StP 09: 2023 Wertschöpfungsprozess - durchgängig, digital, standardisiert

strategisches Projekt 2024: StP SCM01 2024 Digitaler Wertstrom SCM

StP SCM01: 2024 Digitaler Wertstrom SCM

Verbesserungspotenziale/Ziele

Priorisierung von lokalen Lieferanten zur Reduktion von Transportemissionen.

so gut wie möglich auf lokale Lieferanten zugreifen

Transparente Kommunikation des Rohstoffverbrauchs in Nachhaltigkeitsberichten.

im Zuge der Lieferantenbewertungen Nachhaltigkeitsberichte anfordern

Anteil der eingekauften Produkte/Dienstleistungen, die ökologisch höherwertige Alternativen sind - Daten erfassen

Daten erheben für z.B. Nutzung vonhalogenfreien Kabeln etc.

Selbsteinschätzung



Fortgeschritten

Erste Maßnahmen zur Reduktion ökologischer Risiken/ Auswirkungen zugekaufter Produkte/ Dienstleistungen werden umgesetzt, eine Auseinandersetzung mit der

Reduktion des Verbrauchs umweltschädlicher Produkte findet statt. Es gibt ein erstes Einwirken auf Lieferant*innen, um schädliche Umweltauswirkungen zu reduzieren.

A3.2 Negativ-Aspekt: Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Welche Lieferanten bzw. Produkte der Zulieferkette weisen besonders hohe schädliche Umweltauswirkungen auf?

Berichtsfragen

Welche Lieferant*innen bzw. Produkte der Zulieferkette weisen besonders hohe schädliche Umweltauswirkungen auf?

Welche Maßnahmen werden getroffen, um diese Auswirkungen zu reduzieren?

Mittelspannungsanlage (SF₆ Gas - klimaschädlich wenn es entweicht), Kupferabbau, USV-Anlagen, Sicherheitsbeleuchtung (Batterien)

Welche Maßnahmen werden getroffen, um diese Auswirkungen zu reduzieren?

Zur Reduktion der Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen wurden mehrere Maßnahmen geplant bzw. bereits umgesetzt:

- **Kupfer:** Es wird gezielt mit Lieferanten zusammengearbeitet, die Kupfer mit einem Recyclinganteil von 50% einsetzen. Dies reduziert den Bedarf an primär gewonnenem Kupfer und senkt damit den Wasser- und Energieverbrauch sowie die negativen Auswirkungen auf Ökosysteme.
- **Schaltanlagen:** In der Mittelspannungstechnologie wird auf die Nutzung von SF₆-freien Anlagen gesetzt. SF₆ (Schwefelhexafluorid) ist ein starkes Treibhausgas, dessen Vermeidung einen direkten Beitrag zum Klimaschutz leistet.
- **Batterielösungen:** Im Bereich der Energiespeicherung zeigt sich das Unternehmen offen für nachhaltige Batterietechnologien. Zwar stehen derzeit noch keine gleichwertigen Alternativen zur Verfügung, die Offenheit signalisiert jedoch eine Bereitschaft zur Weiterentwicklung und langfristigen Umstellung auf umweltfreundlichere Lösungen.

Durch diese Maßnahmen wird eine spürbare Reduktion des ökologischen Fußabdrucks angestrebt, insbesondere durch den verringerten Einsatz von Primärrohstoffen und klimaschädlichen Gasen. Zugleich wird die Resilienz gegenüber geopolitischen Risiken erhöht.

Kupfereinkauf mit Fokus auf Recyclinganteil

Beim Einkauf von Kupfer legen wir großen Wert auf Nachhaltigkeit und Ressourcenschonung. Daher achten wir gezielt darauf, dass ein hoher Anteil des verwendeten Kupfers aus Recyclingprozessen stammt. Aktuell beziehen wir unser Kupfer von einem Lieferanten, der bereits einen Recyclinganteil von rund 50% sicherstellt. Auf diese Weise leisten wir einen aktiven Beitrag zur Reduzierung des Rohstoffabbaus und zur Schonung natürlicher Ressourcen.

Umstellung auf SF₆-freie Mittelspannungsanlagen

Ab dem Jahr 2026 tritt eine gesetzliche Regelung in Kraft, die den Einsatz von Mittelspannungsanlagen mit SF₆-Gas untersagt. Um frühzeitig einen Beitrag zum Umweltschutz zu leisten und unseren CO₂-Fußabdruck zu reduzieren, setzen wir bereits jetzt, wann immer möglich, auf moderne und umweltfreundlichere Technologien. So bevorzugen wir beim Einkauf Anlagen, die vollständig ohne SF₆ auskommen und stattdessen auf innovative, nachhaltige Alternativen setzen.

Ziel ist es, die Umweltbelastung entlang der gesamten Zulieferkette zu minimieren und einen Beitrag zu nachhaltigem Wirtschaften zu leisten.

Anteil der eingekauften
Produkte/ Dienstleistungen, die
mit unverhältnismäßig hohen
Umweltauswirkungen
einhergehen

Aktuell liegen uns hierzu keine aussagekräftigen Zahlen vor.

Im Berichtszeitraum wurde
umgesetzt

Kupferlieferant umgestellt
mittlerweile sind 50 % des Kupfers recyclebar

Verbesserungspotenziale/Ziele

Reduktion von ökologisch bedenklichen Rohstoffen

- **Kupfer:** Es wird gezielt mit Lieferanten zusammengearbeitet, die Kupfer mit einem Recyclinganteil von 50 % einsetzen. Dies reduziert den Bedarf an primär gewonnenem Kupfer und senkt damit den Wasser- und Energieverbrauch sowie die negativen Auswirkungen auf Ökosysteme.
- **Schaltanlagen:** In der Mittelspannungstechnologie wird auf die Nutzung von SF₆-freien Anlagen gesetzt. SF₆ (Schwefelhexafluorid) ist ein starkes Treibhausgas, dessen Vermeidung einen direkten Beitrag zum Klimaschutz leistet.

Selbsteinschätzung

0 Minuspunkte

Das Unternehmen hat geringe ökologische Risiken in der Zulieferkette bzw. reduziert die potenziellen negativen Auswirkungen in der Zulieferkette auf ein Minimum.

A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

Berichtsfragen

Welche Informationen werden in welchem Umfang Lieferant*innen zur Verfügung gestellt?

Wie und in welchem Umfang wird Lieferant*innen in relevanten Situationen und Bereichen Mitentscheidung ermöglicht?

Wie zufrieden sind Lieferant*innen mit der Informationspolitik und den Mitentscheidungsrechten des Unternehmens?

A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant*innen

Welche Informationen werden in welchem Umfang Lieferanten zur Verfügung gestellt?

Wir stellen unseren Lieferanten alle relevanten Informationen zur Verfügung, die für eine transparente, rechtssichere und partnerschaftliche Zusammenarbeit notwendig sind. Dazu gehören unter anderem Anforderungen an soziale und ökologische Standards, Erwartungen hinsichtlich ethischen Verhaltens, arbeitsrechtliche Vorgaben sowie Richtlinien zum Datenschutz, zur Produktsicherheit und zur Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen. Diese Informationen sind Bestandteil unseres Verhaltenskodex und werden zu Beginn der Zusammenarbeit sowie bei wesentlichen Änderungen bereitgestellt.

Wie und in welchem Umfang wird Lieferanten in relevanten Situationen und Bereichen Mitentscheidung ermöglicht?

Lieferanten werden in relevanten Bereichen durch regelmäßigen Austausch aktiv in Entscheidungsprozesse eingebunden. Technische Lösungen werden in partnerschaftlicher Zusammenarbeit gemeinsam besprochen und entwickelt. Mit Großlieferanten findet zudem ein strukturierter Informationsaustausch einmal im Monat statt, bei dem auch Mitgestaltungsmöglichkeiten thematisiert werden.

Wie zufrieden sind Lieferanten mit der Informationspolitik und den Mitentscheidungsrechten des Unternehmens?

Die Rückmeldungen der Lieferanten sind überwiegend positiv. Besonders im monatlichen Austausch wird regelmäßig konstruktives Feedback gegeben, das auf eine hohe Zufriedenheit mit der transparenten Informationspolitik und den bestehenden Mitentscheidungsrechten hinweist.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Regelmäßige Feedback-Gespräche mit wesentlichen Lieferant*innen und Partner*innen durchführen

Feedback-Bogen für Lieferanten

Selbsteinschätzung



Fortgeschritten

Maßnahmen zur Etablierung transparenter und partizipativer Geschäftsbeziehungen mit Lieferant*innen sind erfolgreich umgesetzt. Die Lieferant*innen sind bis auf wenige Ausnahmen zufrieden mit der Informationspolitik des Unternehmens und ihren Mitentscheidungsmöglichkeiten.

A4.2 Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette

Welche Strategie verfolgt das Unternehmen, um innerhalb seines Einflussbereichs entlang der Zulieferkette einen transparenten und partizipativen Umgang aller Beteiligten miteinander zu gewährleisten?

Unsere Strategie zielt darauf ab, einen offenen, nachvollziehbaren und auf Mitwirkung ausgerichteten Umgang mit allen Lieferanten zu fördern. Wir setzen auf klare Kommunikation, faire Vertragsgestaltung und den Austausch auf Augenhöhe.

Transparenz verstehen wir als Grundlage vertrauensvoller Zusammenarbeit, dazu gehört die Offenlegung unserer Erwartungen, Regeln und Ziele ebenso wie das Teilen relevanter Informationen über unsere ethischen, sozialen und ökologischen Anforderungen. Partizipation bedeutet für uns, dass wir unsere Lieferanten als aktive Partner begreifen, deren Rückmeldungen und Perspektiven für uns wertvoll sind.

Mit welchen Maßnahmen fordert und fördert das Unternehmen entlang der Zulieferkette einen transparenten und partizipativen Umgang aller Beteiligten miteinander?

Wir fordern von unseren Lieferanten, dass sie ihre internen Prozesse offenlegen, insbesondere im Hinblick auf Arbeitsbedingungen, Menschenrechte und Umweltstandards. Um Transparenz zu fördern, erwarten wir nachvollziehbare Dokumentationen, beispielsweise zur Lohnzahlung, zu Arbeitszeiten oder zur Einhaltung ökologischer Vorgaben. Zur Partizipation ermutigen wir unsere Lieferanten, indem wir ihre Rückmeldungen ernst nehmen, bei Problemen lösungsorientiert zusammenarbeiten und Möglichkeiten zur Mitgestaltung bieten etwa durch regelmäßigen Austausch, Feedbackgespräche oder die gemeinsame Entwicklung von Verbesserungsmaßnahmen.

Wie prüft und sanktioniert das Unternehmen diesbezüglich eventuell vorhandene Risiken und Missstände?

Wir prüfen Risiken und mögliche Missstände durch die Anforderung von Nachweisen und durch die Offenlegungspflicht unserer Lieferanten. Bei Verdachtsfällen oder konkreten Hinweisen fordern wir zusätzliche Informationen ein und setzen auf Klärung im Dialog. Werden Standards dauerhaft nicht eingehalten oder Missstände nicht behoben, behalten wir uns vor, die Geschäftsbeziehung zu beenden. Unser Fokus liegt jedoch auf Prävention und konstruktiver Zusammenarbeit, um gemeinsam transparente und faire Strukturen entlang der gesamten Zulieferkette sicherzustellen.

Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Transparenz und Mitentscheidung berücksichtigt

2024

0 %

2023

0 %

Solche Label werden in unserer Branche aktuell nicht genutzt.

Anteil der Lieferant*innen, mit denen ein transparenter und partizipativer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde bzw. die auf dieser Basis ausgewählt wurden

2024

65 %

2023

65 %

Bei A-/B-Lieferanten.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Gemeinwohlbericht auf Homepage veröffentlichen

Lieferanten über Gemeinwohl-Bericht informieren

Selbsteinschätzung



Erste Schritte

Das Unternehmen verschafft sich erste Informationen zu Risiken und Missständen bzgl. Transparenz und Mitentscheidung entlang der Zulieferkette. Erste Maßnahmen zur positiven Beeinflussung eines transparenten und partizipativen Umgangs aller Beteiligten entlang der Zulieferkette werden umgesetzt. Einige eingekaufte Produkte und Rohwaren tragen ein Label, welches Transparenz und Mitentscheidung berücksichtigt.

Berührungsgruppe B

Eigentümer*innen, Eigenkapital- und Finanzpartner*innen

B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

Berichtsfragen

Wie kann eine ausreichende Risikodeckung durch Eigenmittel gesichert werden?

Welche unterschiedlichen Möglichkeiten des Gewinns von Eigenmitteln wurden in Betracht gezogen?

B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung

Wie kann eine ausreichende Risikodeckung durch Eigenmittel gesichert werden?

Dies kann über eine 100%-tige Thesaurierung gewährleistet werden. Seit über 30 Jahren erfolgt keine Gewinnausschüttung an die Gesellschafter. Das Wachstum, insbesondere der letzten zwei Jahre wurde ausschließlich durch Eigenmittel finanziert, bzw. die Eigenmittel dienen als Sicherheiten für die geschäftsnotwendigen Finanzierungen. Finanziert werden ausschließlich:

- Überwiegend unsere Projekte, deren Größe in keinster Weise allein durch Eigenmittel leistbar wäre, für Avale, Bürgschaften und erforderliche Zwischenfinanzierungen aufgrund kundenseitiger Zahlungsvereinbarungen.
- Große Investitionen werden durch langfristige Darlehen finanziert, auch wenn sie durch liquide Mittel sogar selbst leistbar wären, um die finanzielle Unabhängigkeit und Sicherheit zu gewährleisten.

Voraussetzung für die Unterstützung unserer Stakeholder für diese Finanzierungen ist jedoch eine sehr gute Eigenkapitalquote sowie ein seit Jahrzehnten praktiziertes, proaktives Regelreporting. Die Prognosen die wir dazu stets abgeben sind auch stets so eingetreten. Transparenz und Zuverlässigkeit in den aktuellen Zahlen und den Prognosen sind für uns Voraussetzung, damit Partner langfristig Vertrauen in uns und unsere Unternehmen haben.

Welche unterschiedlichen Möglichkeiten des Gewinns von Eigenmitteln wurden in Betracht gezogen?

Das Vermögen der Inhaber steckt in hohem Maße in den Unternehmen. In unserem Verständnis ist das Unternehmen eine Kuh, von deren Milch die Inhaber und deren Familien leben. Deshalb ist es existenziell, dass es der Kuh immer gut geht und keine Mittel abfließen, die die Kuh in irgendeiner Form schwächen würden. Diese Strategie soll den generationenübergreifenden Erhalt sichern und so nicht nur der dritten, sondern auch weiteren Generationen die Möglichkeit geben, ihren Unterhalt durch eigenständiges Unternehmertum zu leisten zu können.

Nur in Auslandsgesellschaften wurden Geschäftsführer an den Unternehmen beteiligt und haben einen Teil zum (Eigen-)Kapital eingebracht und mit erwirtschaftet.

Eigenkapitalanteil

2024



2023



Durchschnittlicher Eigenkapitalanteil der Branche

2024

27 %

2023

27 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Systemische Unternehmensorganisation

Seit 2009 ein kontinuierlicher Entwicklungsprozess.

Die Verantwortung liegt beim Geschäftsleitungsteam.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Mehrjahres Bilanz- und Liquiditätsplanung

Selbsteinschätzung



Erfahren

Der Eigenkapitalanteil überschreitet den Branchendurchschnitt beachtlich.

B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung

Berichtsfragen

Welche Form und Anteile von Finanzierung durch Berührungsgruppen und/ oder über Ethikbanken können umgesetzt werden bzw. sind relevant?

Wie können konventionelle Kredite abgelöst und Finanzrisiken konkret verringert werden?

Welche Form und Anteile von Finanzierung durch Berührungsgruppen und/ oder über Ethikbanken können umgesetzt werden bzw. sind relevant? Unser Geschäft sind Projekte die sich finanziell regelmäßig auch im 8-stelligen Bereich bewegen. Im Projektgeschäft ist es in der Regel nicht möglich die Summe aller Projekte durch eigene Mittel umsetzen zu können.

Wir pflegen deshalb seit Jahrzehnten eine vertrauensvolle Beziehung zu 8 projektfinanzierenden Hausbanken und 3 Aval gebenden Versicherungsgesellschaften. Für die Aufrechterhaltung und den kontinuierlichen Ausbau des Vertrauens und der dafür zugrunde liegenden Ratingbewertungen bemühen wir uns stetig, durch eine standardisierte Regelkommunikation, die nicht nur die positiven, sondern auch die kritischen und risikobehafteten Kriterien beleuchtet.

Wichtige Prognose ist in diesem Zusammenhang, dass wir in der Regel in der ersten Jahreshälfte zumeist schon eine zuverlässige Aussage zur Indikation unserer Jahresergebnisse machen können. Transparenz und Zuverlässigkeit ist die Grundlage unseres Geschäfts, nicht nur zu unseren Kunden und Lieferanten hin, sondern insbesondere auch in den Beziehungen zu unseren projektfinanzierenden Banken.

Kleinere Investitionsvorhaben finanzieren wir im Allgemeinen aus dem Cashflow. Die Finanzierungen von verschiedenen, mittleren Investitionen für Gebäude, Anlagen und Digitalisierung spielt im Verhältnis zu den Projektfinanzierungen keine große Rolle.

Gleiches gilt für die Finanzierung unserer Fahrzeugflotte, die bei Neufahrzeugen normalerweise durch ein herstellerorientiertes Leasing finanziert wird.

Wie können konventionelle Kredite abgelöst und Finanzrisiken konkret verringert werden?

Wir sind der Auffassung, dass wir unsere Finanzrisiken optimal organisiert haben:

- Ein zuverlässiger Blick in die Zukunft und die damit verbundenen Möglichkeiten bereits frühzeitig auf Veränderungen und Entwicklung reagieren zu können, sind unserer Auffassung nach die beste Risikovorsorge.
- Hohe Transparenz in unseren wirtschaftlichen und finanziellen Entwicklungen, insbesondere für:
 - Projektcontrolling, da die Wirtschaftlichkeit und eine langfristige Liquiditätsplanung unserer Projekte die Grundlage von allem ist, mit monatlicher Übersicht über mehrere hundert, parallel laufender Projekte nach deren jeweiligen aktuellen Stand und Prognose bis zum Ende jeden Projektes.

- Monatlicher Überblick auf Unternehmensgruppen- und Einzelunternehmensebene auf Basis vorgenannter Projekttransparenz, in Verbindung mit einer sehr detaillierten Betrachtung der Kosten auf Teamebene, bestehend aus:
 - Detaillierter Planung für diese Projekte und Kostenblöcke
 - Monatlicher Plan-Ist Abgleich der Projekte und Kostenblöcke
- Guter Mix an Finanzpartnern, in Verbindung mit permanenter, proaktiver Kommunikation zum Erhalt und Ausbau unserer Vertrauensbeziehungen.

Fremdkapitalanteil

2024



2023



Finanzierung, aufgeschlüsselt nach Finanzierungsart

2024

Finanzierungsart	Betrag (in €)
Summe aller Rahmen-Kontokorrentlinien für Projektfinanzierungen	
Summe aller Rahmen-Avallinien für Projektfinanzierungen	
Finanzierung von Investitionen in Gebäude, Anlagen, Digitalisierung sowie Organisations- und Personalentwicklung	
Fahrzeug Leasing	

2023

Finanzierungsart	Betrag (in €)
Summe aller Rahmen-Kontokorrentlinien für Projektfinanzierungen	
Summe aller Rahmen-Avallinien für Projektfinanzierungen	
Finanzierung von Investitionen in Gebäude, Anlagen, Digitalisierung sowie Organisations- und Personalentwicklung	
Fahrzeug Leasing	

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Monatlicher Überblick auf Unternehmensgruppen- und Einzelunternehmensebene

Monatlicher Überblick auf Basis vorgenannter Projekttransparenz, in Verbindung mit einer sehr detaillierten Betrachtung der Kosten auf Teamebene, bestehend aus:

- Detaillierter Planung für diese Projekte und Kostenblöcke
- Monatlicher Plan-Ist Abgleich der Projekte und Kostenblöcke

Vorausschauende Planung

Wir können bereits in der ersten Jahreshälfte schon eine zuverlässige Aussage zur Indikation unserer Jahresergebnisse machen.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine

Selbsteinschätzung

**Erste Schritte**

Vorbereiten einer solidarischen Finanzierung über Berührungsgruppen und/ oder durch Kredit bei einer Ethikbank.

B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner*innen**Berichtsfragen**

Welche Finanzpartner*innen hat das Unternehmen?

Wie sind die Finanzpartner*innen in Bezug auf ethisch-nachhaltige Ausrichtung zu bewerten?

Welche Finanzpartner hat das Unternehmen?

Die Stoll Gruppe hat insgesamt 12 Finanzpartner.

Wie sind die Finanzpartner in Bezug auf ethisch-nachhaltige Ausrichtung zu bewerten?

Alle europäischen Finanzpartner verpflichten sich unserer jahrelangen Erfahrung nach zu einer ethischen und nachhaltigen Ausrichtung. In den jährlichen Bankengesprächen gehört der gegenseitige Austausch zu diesen Kriterien zur Regel. Da wir unsere Ansprechpartner persönlich lange kennen, haben wir großes Vertrauen in die Antworten zu unseren Fragen nach Ethik und Nachhaltigkeit.

In den zukünftig anstehenden Bankengesprächen werden wir diese Fragen dokumentieren.

Zu unserer chinesischen Bankverbindung haben wir keinen persönlichen Kontakt. Deren öffentliche Kommunikation weist jedoch ebenfalls eine ethische und nachhaltige Ausrichtung aus, jedoch in Bezug auf die asiatische Wertekultur. Eine Bewertung dazu möchten wir nicht abgeben.

Bis zu drei wesentliche Finanzpartner*innen; jeweils Partnerinstitut, Finanzprodukt und Geschäftsumfang (Jahresvolumen) mit dem Partnerinstitut

2024

Partner*inneninstitut	Finanzprodukt	Geschäftsumfang (Jahresvolumen) (in €)

2023

Partner*inneninstitut	Finanzprodukt	Geschäftsumfang (Jahresvolumen) (in €)

Hierzu möchten wir keine Angaben machen.

Verbesserungspotenziale/Ziele **Keine**

Selbsteinschätzung



Erste Schritte

Finanzpartner*innen haben eigene ethisch-nachhaltige Finanzprodukte, sind regional engagiert und nicht in kritische Projekte involviert.

B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

Berichtsfragen
Welche notwendigen
Zukunftsausgaben konnten
ermittelt werden, und wie weit sind
ihre Deckung und zusätzliche
Risikovorsorge möglich?
Welche Ansprüche stellen die
Eigentümer*innen an ihre
Kapitalerträge mit welcher
Begründung?

B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung

Welche notwendigen Zukunftsausgaben konnten ermittelt werden, und wie weit sind ihre Deckung und zusätzliche Risikovorsorge möglich?

Zur strategischen Weiterentwicklung und langfristigen Sicherung unserer Wettbewerbsfähigkeit planen wir derzeit mehrere gezielte Investitionen. So beabsichtigen wir den Erwerb eines zusätzlichen Grundstücks sowie den Bau neuer Fertigungsgebäude, um künftig verstärkt Projekte im Bereich der Energiewende, beispielsweise Energiespeicher und Umspannwerke, realisieren zu können.

Darüber hinaus wollen wir durch den Zukauf eines Ingenieurbüros ein neues Geschäftsmodell etablieren. Mit dem Ansatz „Design & Build“ aus einer Hand möchten wir Planung und Umsetzung enger verzahnen und so unseren Kunden einen deutlichen Mehrwert bieten.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Digitalisierung zentraler Unternehmensprozesse. Geplant sind Investitionen in den Bereichen Baustellenmanagement, Wertstromanalyse und digitale Projektsteuerung, um unsere Abläufe effizienter, transparenter und zukunftsfähiger zu gestalten.

Welche Ansprüche stellen die Eigentümer an ihre Kapitalerträge mit welcher Begründung?

Die Gesellschafter haben eine Zielsetzung >7,5% EBIT, die jedoch auch in Zukunft, wie die letzten 30 Jahre, in die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens reinvestiert werden.



2023

0 €

Auszuschüttende Kapitalerträge
in % vom Stamm- oder
Grundkapital

2024

0 %

2023

0 %

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine

Selbsteinschätzung



Vorbildlich

Beschränkte Ausschüttung von Gewinnanteilen erst nach mind. 90% Deckung des aktualisierten Bedarfs an Zukunftsausgaben und ohne dafür einzugehende Neuverschuldung.

keine Ausschüttungen, daher nur diese Selbsteinschätzung möglich

B2.2 Negativ-Aspekt: Unfaire Verteilung von Geldmitteln

Berichtsfragen

Aus welchem Grund wird/wurde ein Standort trotz Gewinnlage verlagert oder geschlossen?

Aus welchem Grund werden im Unternehmen trotz stabiler Gewinne Arbeitsplätze abgebaut?

Aus welchem Grund werden zweistellige Renditen als Kapitalerträge an nicht im Unternehmen tätige Gesellschafter*innen ausbezahlt?

Aus welchem Grund wird/wurde ein Standort trotz Gewinnlage verlagert oder geschlossen?

In unserem Unternehmen wurde bislang kein Standort trotz positiver Geschäftsergebnisse verlagert oder geschlossen.

Aus welchem Grund werden im Unternehmen trotz stabiler Gewinne Arbeitsplätze abgebaut?

In unserem Unternehmen wurden und werden trotz stabiler Ertragslage keine Arbeitsplätze abgebaut. Als Familienunternehmen orientieren wir uns an einem wertebasierten Leitbild, das die Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitenden in den Mittelpunkt stellt. Unsere Organisation folgt dem Prinzip des „Open System Models“: Die internen Strukturen und Funktionen sind darauf ausgelegt, den Bedarf der Gesellschaft an unseren Leistungen jederzeit bedarfsgerecht zu erfüllen. Personalentscheidungen treffen wir daher vorausschauend und verantwortungsvoll, mit dem Ziel, Beschäftigung zu sichern und gezielt aufzubauen. Unser Grundverständnis lautet: "Wenn es dem Einzelnen gut geht, geht es dem Unternehmen gut und wenn es dem Unternehmen gut geht, geht es auch dem Einzelnen gut".

Aus welchem Grund werden zweistellige Renditen als Kapitalerträge an nicht im Unternehmen tätige Gesellschafter ausbezahlt?

In unserem Unternehmen gibt es keine externen, nicht operativ tätigen Gesellschafter. Entsprechend erfolgen keine Ausschüttungen in dieser Form. Gewinne verbleiben im Unternehmen und werden primär für Rücklagenbildung sowie gezielte Investitionen in die Zukunft unseres Unternehmens verwendet.

Verbesserungspotenziale/Ziele

keine

Selbsteinschätzung **0 Minuspunkte**

- Nicht zutreffend
- Nicht zutreffend

B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

Berichtsfragen

Welche Sanierungsziele an/ in den eigenen Anlagen haben soziales und ökologisches Verbesserungspotenzial?

Welche Mittel werden für die Realisierung benötigt, und welche Förderprogramme können genutzt werden?

Wie wird bei Investitionsentscheidungen das Berücksichtigen ökologischer und sozialer Aspekte gesichert?

Welche Sanierungen wurden/werden konkret vorgenommenen?

B3.1 Soziale und ökologische Qualität von Investitionen

Welche Sanierungsziele an/ in den eigenen Anlagen haben soziales und ökologisches Verbesserungspotenzial?

Es wurden bereits hohe Investitionen in Standort zur Energieeffizienz und ökologischen Sinnhaftigkeit getätigt.

Wie wird bei Investitionsentscheidungen das Berücksichtigen ökologischer und sozialer Aspekte gesichert?

Entscheidungen in unserem Unternehmen erfolgen im interdisziplinären Geschäftsleitungs-Team unter Abwägung sämtlicher Perspektiven. Das GL-Team besteht aus sechs Mitgliedern, von denen vier aus der Unternehmerfamilie stammen und die beiden weiteren Mitglieder seit mehr als 20 Jahren Teil des Unternehmens sind und eine größtmögliche Deckung zu unseren Führungswerten mitbringen. Von daher basieren alle unsere Entscheidungen auf gemeinsamen Werten, die auf der Familienverfassung der Unternehmerfamilien Stoll und Rehm aufbauen. Denken und Handeln im nachhaltigen Sinne ist hier fest verankert und wird durch unsere systemische Denke verstärkt.

Im ökologischen Bereich kann genannt werden, dass wir sehr stark in einen energieautarken Standort investieren. Die Bebauung einer geplanten Standorterweiterung auf einem nahe gelegenen Grundstück wird ebenfalls höchsten energetischen und ökologischen Anforderungen entsprechen.

Im sozialen Bereich investieren wir bedarfsorientiert (UnterscheidungBüro-, Baustellenarbeitsplatz) in eine sinnvolle Ausstattung der Arbeitsplätze durch höhenverstellbare Schreibtische, Bildschirme, Arbeitskleidung etc. Das Wohl der Mitarbeitenden ist eines unserer vier strategischen Handlungsfelder im Managementsystem: Mensch, Markt, Organisation und Finance und findet somit durch eine OKR-Methodik ständig Beachtung bei der Weiterentwicklung des Unternehmens.

Welche Sanierungen wurden/werden konkret vorgenommenen?

- Anschluss Standort an Nahwärme Martinszell
- Umstellung der kompletten Betriebsbeleuchtung auf LED-Technik
- Erweiterung der PV-Anlage
- Ausbau der Ladeinfrastruktur
- Ausbau des AESTO-Konzepts (Energiemonitoring-System für den Unternehmensstandort "Autarke Energie Stoll Gruppe")

Investitionsplan inkl. des ökologischen Sanierungsbedarfs

keine Angabe

Realisierung der ökologischen Sanierung

keine Angabe

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Anschluss Standort Martinszell an Nahwärme

Umstellung der Betriebsbeleuchtung auf LED-Technik im Bürogebäude

Erweiterung der PV-Anlage

Verbesserungspotenziale/Ziele

Energieeffizienz erhöhen

- Ausbau der Ladeinfrastruktur
- Ausbau des AESTO-Konzepts (Energiemonitoring-System für den Unternehmensstandort "Autarke Energie Stoll Gruppe")

Selbsteinschätzung



Erfahren

Bis zu 60% des aktualisierten Sanierungsbedarfs wurden realisiert. Mind. 80% der Neuinvestitionen führen zu einer deutlichen Verbesserung der sozial-ökologischen Auswirkungen im Unternehmen.

B3.2 Gemeinwohlorientierte Geldanlagen

Berichtsfragen

In welchem Ausmaß beteiligt sich das Unternehmen an solidarischen

Finanzierungsformen sozial-ökologischer Projekte?

Woher werden Informationen über die erwarteten sozial-ökologischen Wirkungen der Projekte oder angebotenen Nachhaltigkeitsfonds bezogen?

Finanzierungsformen sozial-ökologischer Projekte?

In welchem Ausmaß beteiligt sich das Unternehmen an solidarischen Finanzierungsformen sozial-ökologischer Projekte?

Erwirtschaftetes Kapital verbleibt als Liquiditätsreserve im Unternehmen jederzeit verfügbar. Das Unternehmen hält keine Beteiligungen an Fonds oder sonstigen Finanzierungsanlagen.

Woher werden Informationen über die erwarteten sozial-ökologischen Wirkungen der Projekte oder angebotenen Nachhaltigkeitsfonds bezogen?

siehe oben

Finanzierte Projekte

keine

Fonds-Veranlagungen

keine

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine

Selbsteinschätzung



Basislinie

Konventioneller Veranlagungsmix ohne spekulative Finanzprodukte.

wir nutzen keine Gelder aus externen Fonds. Uns stellt sich die Frage, warum dies dann nicht positiv bewertet wird.

B3.3 Negativ-Aspekt: Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen

Berichtsfragen

Welche ökologisch bedenklichen Ressourcen werden für das Geschäftsmodell eingesetzt?

Welche Maßnahmen zur Reduktion entsprechender Abhängigkeit wurden geplant oder sind in Umsetzung, und welche Wirkung wird damit erreicht?

Was bedeutet ein Ausstieg aus fossilen Energieträgern für das Unternehmen?

Welche ökologisch bedenklichen Ressourcen werden für das Geschäftsmodell eingesetzt?

Für das Geschäftsmodell im Bereich Energielösungen wird Kupfer als eine ökologisch bedenkliche Ressource eingesetzt. Kupfer findet insbesondere in der Produktion von Schaltanlagen Verwendung. Die ökologische Bedenklichkeit ergibt sich aus mehreren Faktoren: Der Abbau von Kupfer erfordert einen erheblichen Wasserverbrauch, greift in empfindliche Ökosysteme ein und verursacht durch die energieintensive Verarbeitung einen hohen CO₂-Ausstoß. Zudem ist Kupfer nur begrenzt verfügbar und unterliegt geopolitischen Risiken, was seine nachhaltige Nutzung zusätzlich erschwert.

Welche Maßnahmen zur Reduktion entsprechender Abhängigkeit wurden geplant oder sind in Umsetzung, und welche Wirkung wird damit erreicht?

Zur Reduktion der Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen wurden mehrere Maßnahmen geplant bzw. bereits umgesetzt:

Kupfer:

Es wird gezielt mit Lieferanten zusammengearbeitet, die Kupfer mit einem Recyclinganteil von 50 % einsetzen. Dies reduziert den Bedarf an primär gewonnenem Kupfer und senkt damit den Wasser- und Energieverbrauch sowie die negativen Auswirkungen auf Ökosysteme.

Schaltanlagen:

In der Mittelspannungstechnologie wird auf die Nutzung von SF₆-freien Anlagen gesetzt. SF₆ (Schwefelhexafluorid) ist ein starkes Treibhausgas, dessen Vermeidung einen direkten Beitrag zum Klimaschutz leistet.

Batterielösungen:

Im Bereich der Energiespeicherung zeigt sich unser Unternehmen offen für nachhaltige Batterietechnologien. Zwar stehen derzeit noch keine gleichwertigen Alternativen zur Verfügung, die Offenheit signalisiert jedoch eine Bereitschaft zur Weiterentwicklung und langfristigen Umstellung auf umweltfreundlichere Lösungen.

Durch diese Maßnahmen wird eine spürbare Reduktion des ökologischen Fußabdrucks angestrebt, insbesondere durch den verringerten Einsatz von Primärrohstoffen und klimaschädlichen Gasen. Zugleich wird die Resilienz gegenüber geopolitischen Risiken erhöht.

Was bedeutet ein Ausstieg aus fossilen Energieträgern für das Unternehmen?

Für uns bedeutet der Ausstieg als Unternehmen eine konsequente Neuausrichtung seiner Mobilitäts- und Transportstrategien. Konkret zeigt sich dies im weiteren Ausbau der unternehmenseigenen Flotte durch die Anschaffung von Elektro- und Hybridfahrzeugen. Dadurch werden direkte CO₂-Emissionen im täglichen Betrieb reduziert und ein Beitrag zur Dekarbonisierung geleistet.

Darüber hinaus werden Alternativen für den Schwerlasttransport geprüft, insbesondere der Einsatz von LKWs mit Wasserstoffantrieb. Diese Technologie bietet das Potenzial, auch im Bereich des Güterverkehrs fossile Brennstoffe zu ersetzen und gleichzeitig eine hohe Reichweite sowie kurze Betankungszeiten zu gewährleisten.

Insgesamt unterstreicht der Ausstieg aus fossilen Energieträgern das Bestreben des Unternehmens, seine ökologische Verantwortung wahrzunehmen und langfristig auf klimafreundliche Lösungen umzusteigen.

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Kupferlieferant wählen, der 50% recyclebares Material verwendet

Verbesserungspotenziale/Ziele

Weiterer Ausbau der Elektro-, und Hybrid-Fahrzeug-Flotte

Weiterer Umstieg auf E-Fahrzeuge und Hybrid-Antrieb, sofern dem Bedarf entsprechend (Vertriebliche Aktivitäten).

Selbsteinschätzung **0 Minuspunkte**
Nicht zutreffend

B4 Eigentum und Mitentscheidung

Berichtsfragen

Wer sind die Eigentümer*innen, über welche Anteile verfügen sie, welche Rechte, Pflichten und Haftungen folgen daraus?

Welche Form von Mitentscheidung und Eigentumsbeteiligung konnte gefunden werden?

Wie werden transparente Entscheidungsgrundlagen für alle Eigentümer*innen gesichert, und wie werden neue Eigentümer auf diese Aufgaben vorbereitet?

Wie wird das Erweitern und Verbreitern der Eigentümer*innenstruktur gefördert?

Wie hat sich die Eigentümer*innenstruktur in den letzten Jahren entwickelt, und wie wird die Veränderung abgesichert?

B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur

Wer sind die Eigentümer, über welche Anteile verfügen sie, welche Rechte, Pflichten und Haftungen folgen daraus?

Die Unternehmerfamilien Stoll und Rehmsind die Eigentümer der Stoll Gruppe und arbeiten teils aktiv im Unternehmen. Wir befinden uns seit geraumer Zeit in der Unternehmens-Nachfolge und die aktuelleEigentümer-Struktur sieht folgendermaßen aus: Stefan Stoll hält 40%, Sylvia Rehm30%, Andreas Rehm 10% und Markus Stoll 20% der Anteile. Alle Eigentümer sind ebenfalls Geschäftsführer und unterliegen den regulären Rechten, Pflichten und der Haftung geschäftsführender Gesellschafter.

Welche Form von Mitentscheidung und Eigentumsbeteiligung konnte gefunden werden?

Im Rahmen der Familienverfassung ist eine klare Trennung der verschiedenen Funktionen zwischen Inhaber-, Familien- und Unternehmenssystem vorgegeben. Die geforderte und gemeinsam vereinbarte Trennung diszipliniert uns Eigentümer, zugleich enge Familienmitglieder und Kollegen in der gemeinsamen Geschäftsleitung, im Alltag bewusst darauf zu achten, persönliche und geschäftliche Belange strikt zu trennen, um das Unternehmen nicht durch familiäre Verstrickungen zu gefährden.

Gleichzeitig haben wir eine sehr klare und systematisch erarbeitete Meeting-Struktur auf allen funktionalen Ebenen, die durch eine systematische Supervisions-Kultur unterstützt wird. Auf allen funktionalen Ebenen wird für die Wirksamkeit und Passung von Personen, Themen und Rahmenbedingungen aktiv gearbeitet, um den lebendigen Organismus durch laufende Kommunikation und Information zu leben.

Diese Meeting-Struktur ist wie folgt definiert:

- Familien-Konferenzen und Familien-Supervision - geregelt durch Familienverfassung
- Gesellschafter-Versammlungen, 3-monatlich
- Geschäftsführungs-Meetings - geregelt durch Geschäftsführerordnung
- Geschäftsleitungs-Meetings - beauftragt durch Geschäftsführerordnung
- Geschäftsleitungs-Team-Supervision - Teamentwicklung in Richtung High-Performance Team als Vorbild für interdisziplinäre Zusammenarbeit im Unternehmen
- Geschäftsleitungs-Einzel-Supervision - Persönlichkeitsentwicklung
- Führungskräfte-Workshops im Rahmen der jährlichen Strategiearbeit unter Einbeziehung der Führungskräfte in strategische Projekte, die für die permanente Weiterentwicklung des Unternehmens zu sorgen.
- Führungskräfte-Einzel-Supervision, um Passung zur Führungsaufgabe und die Wirksamkeit im Rahmen derer zu erhöhen
- Mitarbeiter-Strategie-Veranstaltungen zwei mal jährlich, mit der Möglichkeit sich aktiv in strategische Projekte einzubringen und um den Sinn & Zweck der eigenen Arbeit, den Anteil am Gesamterfolg zu erfahren sowie Orientierung für die Arbeit zu erhalten.

Wie werden transparente Entscheidungsgrundlagen für alle Eigentümer gesichert, und wie werden neue Eigentümer auf diese Aufgaben vorbereitet?

Durch eine systematische und klare Meeting-Struktur auf allen Ebenen, wie im vorherigen Punkt bereits beschrieben, stellen wir einen permanenten Entscheidungs-

Abgleich auf allen Ebenen sicher. Wir befinden uns derzeit in einer Überarbeitungsschleife der Familienverfassung, da sich die Unternehmerfamilie seit dem ersten Stand aus 2013 maßgeblich durch die Entstehung zwei weiterer Kernfamilien wesentlich verändert hat. In diesen Prozess sind Partner und Kinder der Unternehmerfamilie einbezogen und werden durch den gemeinsamen Prozess bereits in der Unternehmer-Denke mitgenommen. Da die vierte Generation mit einem Alter zwischen einem und zehn Jahren noch sehr jung ist, muss durch die Eigentümer zu geeignetem Zeitpunkt der weitere Nachfolgeprozess in die vierte Generation vorbereitet werden. Dies geschieht systematisch im Rahmen der Familien-Konferenzen. Die Anforderungen an eine Mitarbeit von Eigentümern bzw. Familienmitgliedern im Unternehmen ist ebenfalls in der Familienverfassung geregelt.

Wie wird das Erweitern und Verbreitern der Eigentümerstruktur gefördert?

Eine Erweiterung der Eigentümer-Struktur ist derzeit nicht vorgesehen. **Wie hat sich die Eigentümerstruktur in den letzten Jahren entwickelt, und wie wird die Veränderung abgesichert?** Wir befinden uns derzeit im Prozess der Unternehmensnachfolge von der zweiten auf die dritte Generation. Dieser startete bereits vor über zehn Jahren mit einer Nachfolgeplanung, die sich im Rahmen regelmäßiger Familien-Konferenzen /-Supervisionen entwickelte. Bis 2013 war Markus Stoll alleiniger Gesellschafter und Geschäftsführer der Stoll Gruppe. In diesem Jahr erfolgte eine Umfirmierung in eine Holding-Struktur für mehr Flexibilität in der Nachfolge-Situation. 2013 kamen Stefan Stoll und Sylvia Rehm als Gesellschafter hinzu. 2024 erfolgte ein nächster Schritt in der Anteilsübertragung an die dritte Generation. Andreas Rehm kam als Gesellschafter hinzu. Eine Absicherung erfolgt durch systematisch durchdachte Szenarien, die verhindern, dass nicht-familieninterne Personen Gesellschafter des Unternehmens werden können. Ziel ist es, dass die Stoll Gruppe ein Familienunternehmen bleibt.

Verteilung des Eigenkapitals in folgenden Kategorien (Eigenkapitalstruktur in %)

2024	
Eigentümer	Anteil (in %)
Unternehmer*innen	100
Führungskräfte	0
Mitarbeitende	0
Kund*innen	0
Lieferant*innen	0
weiteres Umfeld	0
nicht mittätige Kapitalinvestor*innen	0
Summe	100

2023	
Eigentümer	Anteil (in %)
Unternehmer*innen	100
Führungskräfte	0
Mitarbeitende	0
Kund*innen	0

Lieferant*innen	0
weiteres Umfeld	0
nicht mittätige Kapitalinvestor*innen	0
Summe	0

Verbesserungspotenziale/Ziele

keine

Selbsteinschätzung

**Basislinie**

Bestehende Eigentumsstruktur aus Gründer*innen und/ oder deren Nachfolger*innen.

B4.2 Negativ-Aspekt: Feindliche Übernahme**Berichtsfragen**

Welche Begründung gibt es für eine bereits erfolgte oder geplante feindliche Übernahme?

Wie kann das Unternehmen vor feindlichen Übernahmen geschützt werden?

Welche Begründung gibt es für eine bereits erfolgte oder geplante feindliche Übernahme?

Es gab und gibt keine feindliche Übernahme, da dies nicht im Sinne des Familienunternehmens ist, welches auf ein Generationenübergreifendes Wirtschaften im Rahmen der Unternehmerfamilie ausgerichtet ist.

Wie kann das Unternehmen vor feindlichen Übernahmen geschützt werden?

Die Holdingstruktur schützt uns gesellschaftsrechtlich als Familienunternehmen vor feindlicher Übernahme, da diese für Dritte schwer zugänglich ist. Außerdem beugen wir vor, indem wir eine stabile bestehende Gesellschafterstruktur besitzen und eine Nachfolgeplanung äußerst systematisch erfolgte und erfolgen wird.

Verbesserungspotenziale/Ziele

keine

Selbsteinschätzung

0 Minuspunkte

Nicht zutreffend

Berührungsgruppe C

Mitarbeitende und Arbeitspartner*innen

C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

Berichtsfragen

Welche Maßnahmen und Prozesse für eine mitarbeitendenorientierte Unternehmenskultur wurden bereits installiert?

Wie wird mit Fehlern und Konflikten im Unternehmen umgegangen?

Wie werden Selbstorganisation und Eigenverantwortung gefördert?

C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur

Welche Maßnahmen und Prozesse für eine mitarbeitendenorientierte Unternehmenskultur wurden bereits installiert?

Seit 2012 wurde das "Integrierte Miteinander" als unternehmensweiter, verbindlicher Prozess zum Ideenmanagement und zur Strategiearbeit eingeführt. Alle Mitarbeitende und Führungskräfte werden seither jährlich in die Strategiearbeit einbezogen und arbeiten in konkreten strategischen Projekten zur Weiterentwicklung der Dimensionen Markt, Mensch, Organisation und Finance. Ergänzend hierzu finden regelmäßige Anpassungen der kontinuierlichen Verbesserungsprozesse (KVP) statt.

Seit 2013 wird gezielt an einer Unternehmensstruktur gearbeitet, die wie ein Organismus funktioniert. Auf Basis des Verständnisses, dass alle Mitarbeitenden Experten ihrer eigenen Arbeit sind, entwickelt sich das Unternehmen selbstgesteuert weiter. Dadurch entsteht eine hohe Mitarbeiterorientierung, die die Passung von Aufgabe und Mensch über die Funktion Führung sicherstellt. Im Projektgeschäft wurde eine dynamikrobuste Organisation aufgebaut, die anpassungsfähig und stabil zugleich ist, angelehnt an das Open-System-Model (OSM) der Stoll Gruppe, basierend auf Poostchi's Systemtheorie.

Wie wird mit Fehlern und Konflikten im Unternehmen umgegangen?

Fehler werden im Rahmen regelmäßiger Projekt-Jour-fixes reflektiert. Bei Projektabschluss-Meetings ist eine gemeinsame Aufarbeitung von Fehlern fester Bestandteil der Agenda. Zudem besteht eine fest implementierte Eskalations- und Lösungsebene innerhalb der Matrixorganisation (Projekt- Portfolio - Bereichsleitung/Projektmanagement - Bereichsleitung - Geschäftsleitung) zur strukturierten Bearbeitung von Fehlern.

Konflikte werden durch ein internes Coaching-Angebot sowie ein externes Netzwerk aus Coaches, Supervisoren und Mediatoren bearbeitet. Bereichsleitungen und die Personalabteilung stehen ebenfalls als Vermittler und Coaches zur Verfügung.

Wie werden Selbstorganisation und Eigenverantwortung gefördert?

Das Open System Model nach Kambiz Poostchi beschreibt Organisationen als offene, dynamische Systeme, die in ständigem Austausch mit ihrer Umwelt stehen. Im Zentrum steht die Fähigkeit zur Selbstorganisation und die Betonung auf Eigenverantwortung der Mitarbeitenden. Bei der Stoll Gruppe haben wir das grundsätzliche Menschenbild, dass jeder Einzelne sein Bestes geben und einbringen möchte, darüberhinaus ist jeder Einzelne Experte der eigenen Arbeit.

Eine weitere Grundlage des systemischen Denkens nach Kambiz Poostchi ist die Verantwortung der Funktion Führung, gezielte systemische Reifenentwicklung von Mitarbeitenden und Systemen herbeizuführen, von der Dependenz zur Interdependenz. Damit sorgen wir für eine ständige Weiterentwicklung der gesamten Organisation als ständiger Impulsgeber für den lebendigen Organismus.

Organisation als lebendiges System:

Das OSM stellt unsere Organisation nicht als starre Struktur dar, sondern als sich selbst organisierendes System. Es passt sich durch kontinuierliches Lernen und Veränderung an Umweltbedingungen, bzw. Bedingungen im übergeordneten System, der Gesellschaft, an.

Dezentrale Steuerung statt Hierarchie:

Entscheidungen werden möglichst nah an der Ausführungsebene getroffen werden. Das bedeutet, dass Mitarbeitende Verantwortung übernehmen und im Rahmen definierter Prinzipien bedarfsorientiert handeln können.

Selbstorganisation:

Teams und Mitarbeitende organisieren ihre Arbeit weitgehend selbst. Sie sind in der Lage, Prozesse zu gestalten, Probleme zu lösen und sich auf neue Anforderungen einzustellen, ohne ständige Anleitung von oben.

Eigenverantwortung:

Mitarbeitende tragen Verantwortung für ihre Ergebnisse, ihr Handeln und ihre Weiterentwicklung. Dieses Verantwortungsbewusstsein wird durch Vertrauen und eine transparente Kommunikation gefördert.

Feedback und Reflexion als Steuerungsmechanismen:

Steuerung erfolgt nicht über Kontrolle, sondern über Rückmeldungen, Feedback, Reflexion sowie gemeinsame Lernprozesse. Dies stärkt unsere Anpassungsfähigkeit und Innovationskraft.

Zielorientierung statt Anweisung:

Führung gibt nicht konkrete Handlungsanweisungen, sondern klare Ziele und Rahmenbedingungen vor. Innerhalb dieses Rahmens haben Mitarbeitende Spielraum, selbst Lösungen zu finden.

Im Open System Model nach Poostchi steht die Organisation als lernendes, sich selbst regulierendes System im Mittelpunkt. Die Förderung von Selbstorganisation und Eigenverantwortung der Mitarbeitenden ist dabei keine Ergänzung, sondern zentrales Prinzip, um langfristig flexibel, anpassungsfähig und innovativ zu bleiben.

Zudem unterstützen klare Eskalations- und Lösungsebenen die systemische Reifeentwicklung der Organisation. Darüber hinaus wurde eine konstruktive Fehler- und Feedbackkultur etabliert sowie unter anderem auch regelmäßige 4-Augen Gespräche sowie Jahresmitarbeitergespräche.

Fluktuationsrate	2024	11,4 %
	2023	9,2 %
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	2024	8,92 Jahre
	2023	8,79 Jahre
Anzahl an Bewerbungen auf Stellenausschreibungen	2024	280
	2023	270
Anzahl an Initiativbewerbungen	2024	140
	2023	130
Anzahl an Erhebungen zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz	2024	

bzw. zum Erleben der Unternehmenskultur

2

2023

3

- Unternehmensübergreifend psychische Gefährdungsbeurteilung 2023 und 2025
- Strategieveranstaltungen mit Abfrage der Zufriedenheit
- Jahres-Mitarbeitende-Gespräche jährlich - Passung Aufgaben/Funktion
- laufend 2-wöchentlich 4A-Gespräche mit Vorgesetztem (200MA * 12Gespräche)

Eine allgemeine Frage nach der Zufriedenheit ersetzen wir durch die gezielte Befragung der Zufriedenheit in Bezug auf die jeweilige Funktion/ Aufgabe/ Führungsarbeit etc., um genaue Rückmeldungen zu erhalten.

Regelmäßigkeit von Erhebungen zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz bzw. zum Erleben der Unternehmenskultur

2024

Jährlich

2023

Jährlich

Angebot und in Anspruch genommene Entwicklungsmöglichkeiten (fachlich und persönlich) in Stunden pro Mitarbeitender Person bzw. nach Führungsebene

Für 2023 können wir nicht genau unterscheiden:

- Summe Schulungsstunden: 1054 Stunden
- Durchschnittliche Schulungsstunden pro Mitarbeitendem/r: 14,44

2024:

Mitarbeitende

- Fachliche Weiterbildung/Entwicklung: 639,25 Stunden
- Persönliche Weiterentwicklung: 284,25 Stunden

Führungskräfte:

- Fachliche Weiterbildung/Entwicklung: 432,5 Stunden (hier auch Führungsseminare beinhaltet, die auch zurpersönlichen Weiterentwicklung dienen)
- Persönliche Weiterentwicklung: 45,5 Stunden zzgl. 144 Stunden Individuelle Supervision/ Coaching

Verbesserungspotenziale/Ziele

Fehler-Kultur ausbauen

wir sind in Planung einesregelmäßigen Events nach dem Motto "Fehler-Freitag/Fuckup-Night", essoll offen über Fehler berichtet werden und wie wir in Zukunft mit diesen umgehen werden.

ständige Organisationsentwicklung

strategische Projekte, die sich mit derständigen Weiterentwicklung des OSM befassen

strategisches Projekt 2025: StP DV01 2025 Zusammenarbeiten in Meetings

Selbsteinschätzung

**Vorbildlich**

Innovative und/ oder umfassende Lösungen für eine mitarbeitendenorientierte Unternehmenskultur werden nachhaltig und selbstverständlich gelebt und von Mitarbeitenden als solche erlebt.

C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz

Maßnahmen generell:

Berichtsfragen

Welche Maßnahmen wurden zur betrieblichen Gesundheitsförderung und zum Arbeitsschutz umgesetzt, und wie werden sie evaluiert?

Von welchen gesundheitlichen Herausforderungen bzw. Schädigungen könnten die Mitarbeitenden betroffen sein, und welche Maßnahmen werden zu ihrem Schutz getroffen?

- Psychologische Ersthelfer seit 2023 bei der Stoll Gruppe
- Internes Coaching für Mitarbeitende mit entsprechendem Bedarf
- Externes Coaching für Führungskräfte
- Gesundheitstag mit der IKK
- Wellpass seit 2023, welchen 40 Mitarbeiter regelmäßig nutzen
- BGM-Programm der Stoll Gruppe
- psychische Gefährdungsbeurteilung
- Zusammenarbeit mit Betriebsarzt
- Arbeitsschutz im Allgemeinen

Welche Maßnahmen wurden zur betrieblichen Gesundheitsförderung und zum Arbeitsschutz umgesetzt, und wie werden sie evaluiert?

Wir haben bei der Stoll Gruppe GmbH ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) entwickelt, das unsere Mitarbeitenden mit vielfältigen Angeboten zur Erhaltung der körperlichen und geistigen Gesundheit, der Work-Life-Balance und des allgemeinen Wohlbefindens unterstützt. Dazu gehören Präventionskurse, Sportangebote und Stressmanagement-Workshops. Unser BGM-Team steht allen Mitarbeitenden beratend zur Seite und entwickelt individuelle Lösungen.

Im Bereich der Arbeitssicherheit setzen wir auf klare gesetzliche Vorgaben, regelmäßige Pflichtunterweisungen und kontinuierliche Verbesserung. Wir führen Gefährdungsbeurteilungen durch, identifizieren Gefahrenquellen und implementieren geeignete Maßnahmen zur Unfallverhütung.

Die Evaluation erfolgt durch die aktive Einbindung der Mitarbeitenden, regelmäßige Sicherheitsunterweisungen sowie die laufende Überprüfung und Anpassung unserer Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen.

Von welchen gesundheitlichen Herausforderungen bzw. Schädigungen könnten die Mitarbeitenden betroffen sein, und welche Maßnahmen werden zu ihrem Schutz getroffen?

Unsere Mitarbeitenden könnten sowohl körperlichen als auch psychischen Belastungen ausgesetzt sein, beispielsweise durch Stress, Bewegungsmangel oder arbeitsplatzbedingte Risiken.

Als Maßnahmen, um sie zu schützen, bieten wir gezielte Präventionsangebote wie Sportprogramme und Stressmanagement-Workshops an. Gleichzeitig schaffen wir durch unser strukturiertes Arbeitssicherheitsmanagement eine sichere Arbeitsumgebung. Dabei identifizieren wir Gefährdungen frühzeitig, leiten präventive Maßnahmen ab und fördern eine Kultur der Sicherheit, in der jede Person aktiv zur Vermeidung von Unfällen beiträgt. Durch das Zusammenspiel von Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeitenden gesund, sicher und leistungsfähig bleiben.

Gesundheits-/ Krankenquote (in Abhängigkeit der demographischen Verteilung)

2024

Altersgruppe	Gesundheits-/ Krankenquote (in %)
alle Altersgruppen	95,57

2023

Altersgruppe	Gesundheits-/ Krankenquote (in %)
alle Altersgruppen	94,48

Grundsätzlich kann beobachtet werden, dass ältere Mitarbeitende eher längere Abwesenheiten durch Krankheit haben, jüngere Mitarbeitende kürzere Krankheitszeiten, dafür öfter krank sind.

Anzahl der Tage, an denen Mitarbeitende trotz Krankheit in den Betrieb kommen

2024

0 Tage

2023

0 Tage

Anzahl und Ausmaß der Betriebsunfälle

2024

Unfallart / Ausmaß	Anzahl
Wegeunfälle meldepflichtig	6
Nicht meldepflichtige Unfälle	35
Arbeitsunfälle meldepflichtig	3
Meldung Beinaheunfälle	4

2023

Unfallart / Ausmaß	Anzahl
Wegeunfall meldepflichtig	0
Arbeitsunfall meldepflichtig	3
Nicht meldepflichtige Unfälle	17
Meldung Beinaheunfälle	1

In Anspruch genommene Angebote durch die Mitarbeitenden: Inhalte und Anzahl der Stunden pro Mitarbeitenden

2024

Angebot und Inhalt	Stunden pro Mitarbeitenden
Jahresunterweisung Arbeitssicherheit	0,5
Gesundheitstag	6

Verbesserungspotenziale/Ziele

Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz stärken – Achtsamkeit fördern

Um im Unternehmen mehr Achtsamkeit für psychische Belastungen zu schaffen, braucht es Offenheit, Vertrauen und Ansprechpersonen. Ein wichtiger Schritt ist, die psychologische Ersthelferin intern bekannter zu machen, etwa durch Vorstellungsrunden, Kommunikation/ Trainings von Führungskräften/ Beiträge im Intranet oder Hinweise in Teammeetings. So wissen Mitarbeitende, an wen sie sich bei ersten Anzeichen psychischer Belastung vertraulich wenden können.

Darüber hinaus helfen regelmäßige Sensibilisierungsmaßnahmen dabei, wie kurze Impulsvorträge, oder Workshops, psychische Gesundheit als selbstverständlichen Teil der Unternehmenskultur zu verankern. Führungskräfte spielen dabei eine Schlüsselrolle. Sie können durch ihre Haltung und Kommunikation ein Klima fördern, in dem psychische Themen enttabuisiert und frühzeitig angesprochen werden.

So entsteht Schritt für Schritt ein achtsameres Miteinander, in dem Belastungen früh erkannt und Wege gefunden werden können.

Selbsteinschätzung

**Erfahren**

Wirkung und Erfolge der bereits ergriffenen Maßnahmen zur Verbesserung von Gesundheit am Arbeitsplatz sowie zum Arbeitsschutz sind sichtbar und werden analysiert. Maßnahmen sind breit umgesetzt.

C1.3 Diversität und Chancengleichheit**Berichtsfragen**

Welche Rolle spielt Diversität bei der Aufnahme von sowie im Umgang mit Mitarbeitenden, und welche Betriebsvereinbarungen bzw. Maßnahmen gibt es bereits?

In welchen Bereichen könnten sich (potenzielle) Mitarbeitende benachteiligt fühlen, und was wird dagegen getan?

Welche Maßnahmen wurden bereits ergriffen, um (hierarchische) Unterschiede auszugleichen und besondere Talente zu fördern?

Welche Rolle spielt Diversität bei der Aufnahme von sowie im Umgang mit Mitarbeitenden, und welche Betriebsvereinbarungen bzw. Maßnahmen gibt es bereits? Das Thema Diversity ist ein grundlegender Erfolgsfaktor für unser Familienunternehmen. Wir sind im Projektgeschäft tätig und unsere Projekte sind dann erfolgreich, wenn wir es schaffen verschiedenste Experten mit unterschiedlichstem Background für clevere Lösungen für unsere Kunden zusammenzubringen. Unser Prinzip lautet "Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile". Die Bedeutung von Diversity für den Unternehmenserfolg ist Bestandteil unserer Markenstory im Rahmen eines jeden Vorstellungsgesprächs und ebenso fester Bestandteil aller Unternehmenskommunikationen und Strategie-Informationen. Im Jahr 2025 gibt es im Rahmen der jährlichen Strategie einen strategischen Schwerpunkt, welcher lautet "Diversity als unser Geschäftsmodell". In der Weiterentwicklung unserer Organisation als Organismus auf Basis des Open System Models, spielt auch die Theorie von Prof. Peter Kruse zum Thema Kreativität eine große Rolle (www.youtube.com/watch?v=oyo_oGUEH-I). Im Rahmen der Geschäftsleitung arbeiten wir wöchentlich in einem Leadership-Meeting an der aktiven Weiterentwicklung unseres Organismus'. Der Umgang mit Unterschiedlichkeit von Mitarbeitenden spielt hierbei eine große Rolle.

Diversity zeichnet sich ganz konkret bei der Stoll Gruppe in der Beschäftigung von über 25 Nationen und Kulturen ab. Als Familienunternehmen ist es uns wichtig uns für Personen in schwierigen Situationen einzusetzen. Zu Beginn des Ukraine-Krieges haben wir einen ukrainischen Auszubildenden angestellt, der aus seiner Heimat flüchtete. Sylvia Rehm setzt sich seit Dezember 2023 intensiv für das Bleiberecht einer irakisch jesidischen 6-köpfigen Familie ein, deren Mutter bei der Stoll Gruppe beschäftigt ist. Die Abschiebung konnte durch Termine im Petitionsausschuss des Landtags bislang aufgeschoben werden.

Der vergleichsweise hohe Frauenanteil bei der Stoll Gruppe ist besonders hervorzuheben, insbesondere vor dem Hintergrund ihrer Tätigkeit in den stark männerdominierten Bereichen Elektrotechnik und Anlagenbau. Das Führungsteam umfasst eine Geschäftsführerin, auf der mittleren Führungsebene gibt es drei weibliche Führungskräfte, bis hin zu verschiedenen Beschäftigten und weiblichen Azubinen, die im gewerblichen Bereich hochqualitative Arbeit liefern. Die Geschäftsführerin der Stoll Gruppe, die gleichzeitig für den Personalbereich verantwortlich ist (People & Organisation), achtet darauf, dass weibliche Bewerberinnen zu Gesprächen eingeladen werden.

In welchen Bereichen könnten sich (potenzielle) Mitarbeitende benachteiligt fühlen, und was wird dagegen getan?

Wir sehen derzeit keine Punkte, in denen sich Mitarbeitende benachteiligt fühlen könnten. Gerne haben wir für Themen diesbezüglich ein offenes Ohr.

Welche Maßnahmen wurden bereits ergriffen, um (hierarchische) Unterschiede auszugleichen und besondere Talente zu fördern?

In unserem Organisationsmodell "Open System Model" hat Hierarchie keine Bedeutung. Führung ist eine Funktion, die für Reifeentwicklung und die Einhaltung von systemischen Prinzipien sorgt. Führung sorgt für Klarheit und Orientierung, die nach Bedarf Funktionenschaft und dies mit der besten Passung und Qualifikation geschlechterunspezifisch mit Personen besetzt. Wir sind der grundsätzlichen Überzeugung, dass jeder im Unternehmen Experte der eigenen Arbeit ist und Entscheidungen idealerweise im eigenen Bereich eigenverantwortlich getroffen werden. Führung muss führen, nicht Experte der Arbeit im Team sein. Disziplinarische Führungskräfte unterstützen die Mitarbeitenden in ihrer jeweiligen Reifeentwicklung von der Dependenz in Richtung Interdependenz. Dabei ist es das Ziel, jeden in den eigenen Stärken zu fördern und durch die Auswahl geeigneter Aufgaben und Kompetenzen in eine größtmögliche Passung von Mensch und Funktion zu bringen.

Das Open System Model basiert auf einem Aufbau in Bereiche, die in der Linie für Stabilität in der Organisation sorgen. Jeder Mitarbeitende ist einem Liniensystem zugeordnet, wo er/sie Führung und Weiterentwicklung erfährt und einen festen Platz in der Organisation hat. Gleichzeitig sind alle Bereiche durch ein funktionales Netzwerk miteinander verbunden. Dieses Netzwerk ist für den Erfolg unserer Projekte von hoher Bedeutung, da hier temporäre Plattformen für unsere Projekte entstehen. In diesen Projekten übernehmen Projektleiter als laterale Führungskräfte für einen definierten Zeitraum die Verantwortung für Projekte. In diesen Projekten arbeiten die Projektbeteiligten, die aus den verschiedenen Fachbereichen ins Projekt "entsendet" werden, auf Augenhöhe zusammen, mit dem Ziel die beste Lösung für die Kundenanforderung zu finden. Hier spielt Hierarchie keine Rolle, sondern die Vernetzungs- und Lösungsfindungskompetenz aller Beteiligten.

In diesem funktionalen Netzwerk entstehen unsere Projekte, die als Output der Organisation über unsere Kunden markengeplant, gefertigt, geliefert und betreut werden. Für einen reibungslosen Ablauf ist die Lösungsfindung auf verschiedenen Lösungsebenen notwendig. Zunächst unter den Projektmitgliedern selbst, sollte es hier keine Lösung geben, kommt die Führungsebene der Fachbereiche ins Spiel und am Ende kann ein Problem auf Bereichsleitungsebene. Damit stellen wir eine möglichst hohe Selbstorganisation und Eigenverantwortlichkeit sicher.

Derzeit sind wir in der Entwicklung von Laufbahnen für die Weiterentwicklung bei der Stoll Gruppe. Dabei wird es drei verschiedene Pfade für die Verantwortungsübernahme geben, die allesamt gleichbedeutend für den Erfolg sind: Disziplinarische Führung, Projektmanagement und Expertentum/Fachliche Laufbahn.

Dies zeigt sich in monatlichen Wechseln von Personen in neue Funktionen, sowohl innerhalb des eigenen Bereiches, als auch cross-funktional in andere Bereiche. Dadurch haben wir die Möglichkeit den lebendigen Organismus zu stärken und Mitarbeitenden einen gegebenenfalls passenderen Platz im Unternehmen zu geben, um sie besser in Funktion zu bringen und sie nicht zu verlieren. Durch eine wöchentliche feste Abstimmung auf Geschäftsleitungsebene zu personellen und system-relevanten organisatorischen Themen sind sowohl Talente, als auch Personen, die meist durch organisatorische Rahmenbedingungen an Grenzen der Wirksamkeit stoßen und für passendere Bedingungen geschaffen werden müssen, auf dem Schirm.

Es werden damit laufend Möglichkeiten für die Weiterentwicklung geschaffen. Abschließend sei erwähnt, dass bei der Stoll Gruppe eine "Du"-Kultur herrscht.

Der Bereich People & Organisation beinhaltet ein Team "Culture & Development", das die Organisations- und Personalentwicklung zur Aufgabe hat. Auf Basis des Open System Models werden Mitarbeitende und die Organisation an sich gleichbedeutend und parallel weiterentwickelt. Führung hat die Aufgabe Mitarbeitende und Rahmenbedingungen zu entwickeln, die Organisations- und Personalentwicklung stellt passende unternehmensübergreifende Konzepte und Rahmenbedingungen zur Verfügung. Eine Mitarbeitende im Personalbereich ist als psychologische Ersthelferin ausgebildet und für das verhaltensbasierte Kompetenzmessverfahren CAPTain zertifiziert.

Außerdem befindet sich in diesem Bereich eine "Stoll Academy" im Aufbau, die eLearning-Angebote, die Vermittlung und Organisation von internen und externen Weiterbildungsprogrammen, Coaching und Supervision, auch für Azubis umfasst.

Demografische Verteilung der Mitarbeitenden im Unternehmen in Hinblick auf Dimensionen der Diversität (z.B. Alter, Geschlecht, Ethnie, körperliche/psychische Einschränkungen, sexuelle Orientierung, Religion – sofern erhebbar und relevant) sowie getrennt nach Führungsebenen

2024

Mitarbeitende und Führungskräfte:

25 Jahre oder jünger: 28 Personen 26
bis 34 Jahre: 46 Personen 35 bis 44
Jahre: 62 Personen 45 bis 54 Jahre:
42 Personen 55 Jahre oder älter: 56
Personen Durchschnittsalter: 42 Jahre
Anteil Frauen: 21,5% Grad der
Behinderung 50%: 2%

2023

Mitarbeitende und Führungskräfte:

25 Jahre oder jünger: 25 Personen 26
bis 34 Jahre: 44 Personen 35 bis 44
Jahre: 62 Personen 45 bis 54 Jahre:
37 Personen 55 Jahre oder älter: 58
Personen Durchschnittsalter: 58 Jahre
Anteil Frauen: 21,5% Grad der
Behinderung 50%: 2%

In Anspruch genommene Angebote im Bereich Gesundheit/ Diversität: Inhalte und Anzahl der Stunden pro Mitarbeitender Person

2024

Angebot und Inhalt	Stunden pro Mitarbeitenden
Bikeleasing	
Wellpass	
Gesundheitstag IKK Classic	

2024:

Bikeleasing: 21 aktive Fahrräder

Wellpass: 35 aktive Abonnements
 Gesundheitstag 2024: 55 aktive Teilnehmer
 2023:
 Im Rückblick nicht genau zu eruieren

Gesellschaftliche Diversität des Umfelds (zumindest nach den Kerndimensionen von Diversität)

2024
 Im Vergleich zu unserem Unternehmensumfeld am Unternehmensstandort Martinszell im Allgäu, sind wir mit einer Beschäftigung von über 25 unterschiedlichen Nationen sehr divers aufgestellt.

2023
 Im Vergleich zu unserem Unternehmensumfeld am Unternehmensstandort Martinszell im Allgäu, sind wir mit einer Beschäftigung von über 25 unterschiedlichen Nationen sehr divers aufgestellt.

Karenzdauer von Müttern

2024
 24 Monate

2023
 24 Monate

Karenzdauer von Vätern

2024
 1 Monate

2023
 1 Monate

Nach den Dimensionen aufgeschlüsselte Anzahl von Neueinstellungen/Fluktuationen

2024
 Neueinstellungen:

- 25 Jahre oder jünger: 9 Personen
- 26 bis 34 Jahre: 9 Personen
- 35 bis 44 Jahre: 6 Personen
- 45 bis 54 Jahre: 5 Personen
- 55 Jahre oder älter: 1 Person
- Durchschnittsalter: 33 Jahre
- Anteil Frauen: 24%
- Grad der Behinderung 50%: -

Fluktuation: 13 Austritte

2023
 Neueinstellungen:

- 25 Jahre oder jünger: 10 Personen
- 26 bis 34 Jahre: 7 Personen
- 35 bis 44 Jahre: 12 Personen
- 45 bis 54 Jahre: 1 Person
- 55 Jahre oder älter: 6 Personen
- Durchschnittsalter: 36 Jahre
- Anteil Frauen: 14%
- Grad der Behinderung 50%: -

Fluktuation: 21 Austritte

Verbesserungspotenziale/Ziele

Laufbahn-Entwicklung

Entwicklung von Verantwortungs-Laufbahnen, die alle gleichbedeutend für den Erfolg der Stoll Gruppe sind: disziplinarische Führung, Projektmanagement, Expertentum/Fachliche Laufbahn.

Weiterentwicklung Gehaltsmodell

Weiterentwicklung des auf Jobfamilien und Gehaltsbändern basierende Gehaltsmodell in Bezug auf die Laufbahnen der Stoll Gruppe. Berücksichtigung der Reifestufen innerhalb der Laufbahnen.

Diversity als Geschäftsmodell bekannt machen - lebendige Organisation

Unser Open System Model basiert auf Diversity als strategischem Erfolgsfaktor. Unterschiedliche Perspektiven, Hintergründe und Erfahrungen bereichern das System, erhöhen seine Anpassungsfähigkeit und stärken die Resonanz mit einer vielfältigen Umwelt mit Kunden, Märkte oder gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen.

Das Thema Diversity bei der Stoll Gruppe soll intern und extern bekannt sein als Impulsgeber für Innovation, Kommunikation und Lernen. Vielfalt im Team fördert kreatives Denken, verbessert Problemlösungen und macht das Unternehmen resilient gegenüber Veränderungen. Als Geschäftsmodell verstanden bedeutet Diversity einen Wettbewerbsvorteil durch kulturelle Intelligenz, Offenheit und soziale Entwicklungsfähigkeit.

Selbsteinschätzung



Vorbildlich

Innovative Lösungen zur Förderung und Verbesserung im Umgang mit und ein Bewusstsein für Diversität und Chancengleichheit werden umfassend, nachhaltig und selbstverständlich gelebt.

C1.4 Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

Berichtsfragen

In welchen Bereichen gibt es (potenzielle) menschenunwürdige Arbeitsbedingungen, die noch nicht dem angestrebten bzw. gewünschten Standard entsprechen?

Welche Rückmeldungen dazu gibt es im Betriebsrat bzw. in der Personalabteilung?

Wie wird auf mögliches Fehlverhalten im Unternehmen aufmerksam gemacht?

In welchen Bereichen gibt es (potenzielle) menschenunwürdige Arbeitsbedingungen, die noch nicht dem angestrebten bzw. gewünschten Standard entsprechen?

Als Familienunternehmen achten wir auf menschenwürdige Arbeitsbedingungen in allen Bereichen. Es gibt keine Bereiche mit menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen.

Welche Rückmeldungen dazu gibt es im Betriebsrat bzw. in der Personalabteilung?

Bis heute gab es keine Rückmeldungen von unserer Personalabteilung zu einem Thema diesbezüglich. Wir haben ein unternehmensinternes Gremium, das aus gewählten Mitarbeitenden und Vertretern der Geschäftsleitung und Unternehmerfamilie besteht. Im Gremium werden personal- und betriebsrelevante Themen ganzheitlich auf übergeordneter Ebene besprochen. Wir versuchen hierbei nicht im Sinne der Durchsetzung von Interessensvertretungen zu agieren, sondern ganzheitliche,

sinnvolle Lösungen zu finden. Auch im Gremium gab es bislang keine Rückmeldungen zu Verstößen.

Wie wird auf mögliches Fehlverhalten im Unternehmen aufmerksam gemacht?

Mitarbeitende berichten gemäß Arbeitssicherheit direkt an Führungskräfte. Zudem führen Externe regelmäßige Kontrollen durch (Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt, Berufsgenossenschaft, Gewerbeaufsichtsamt).

Statement von Betriebsrat und/
oder Personalabteilung zu
diesen Fragen

2024

Statement unseres Gremiums:

In welchen Bereichen gibt es (potenzielle) menschenunwürdige Arbeitsbedingungen, die noch nicht dem angestrebten bzw. gewünschten Standard entsprechen?

Aus Sicht des Unternehmens

Als Familienunternehmen legen wir großen Wert darauf, dass unsere Mitarbeitenden unter fairen und menschenwürdigen Bedingungen arbeiten. Wir sind davon überzeugt, dass ein respektvoller Umgang, angemessene Arbeitszeiten und sichere Arbeitsbedingungen die Grundlage für eine erfolgreiche und nachhaltige Zusammenarbeit bilden.

Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von Wertschätzung und Transparenz. Wir achten darauf, dass jeder Bereich unseres Unternehmens diesen hohen Standards entspricht. Daher gibt es bei uns keine Bereiche mit menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen, stattdessen schaffen wir ein Umfeld, in dem sich unsere Mitarbeitenden wohlfühlen, sich weiterentwickeln können und ihre Arbeit mit Freude ausführen.

Wir verstehen, dass zufriedene und motivierte Mitarbeitende das Herzstück eines erfolgreichen Unternehmens sind. Deshalb fördern wir den offenen Austausch, setzen auf faire Löhne und bieten Möglichkeiten zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung. Unsere Verantwortung als Familienunternehmen endet nicht nur innerhalb unserer eigenen Betriebsstrukturen. Wir setzen uns aktiv für soziale Verantwortung und nachhaltige Arbeitsweisen ein.

Aus Sicht des Mitarbeiters

Als Mitarbeitende eines Familienunternehmens erleben wir täglich, wie wichtig faire und menschenwürdige Arbeitsbedingungen sind. Ein respektvoller Umgang, angemessene Arbeitszeiten und sichere Arbeitsbedingungen bilden die Grundlage für eine erfolgreiche und nachhaltige Zusammenarbeit.

Unsere Unternehmenskultur ist geprägt von Wertschätzung und Transparenz. In jedem Bereich unseres Unternehmens werden diese hohen Standards eingehalten. Es gibt keine Bereiche mit menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen, stattdessen arbeiten wir in einem Umfeld, in dem wir uns wohlfühlen, uns weiterentwickeln können und unsere Arbeit mit Freude ausführen.

Wir wissen, dass zufriedene und motivierte Mitarbeitende das Herzstück eines erfolgreichen Unternehmens sind. Deshalb schätzen wir den offenen Austausch, faire Löhne und die Möglichkeiten zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung. Unsere Verantwortung als Familienunternehmen endet nicht nur innerhalb unserer eigenen Betriebsstrukturen. Wir setzen uns aktiv für soziale Verantwortung und nachhaltige Arbeitsweisen ein.

Aus Sicht des Gremiums

Als Gremium setzen wir uns für faire und menschenwürdige Arbeitsbedingungen ein. Wir gewährleisten, dass Wertschätzung und Transparenz in allen Unternehmensbereichen gelebt werden. Ein respektvoller Umgang, angemessene Arbeitszeiten und sichere Arbeitsbedingungen stehen im Mittelpunkt unserer Arbeit. Wir fördern ein Arbeitsumfeld, in dem sich Mitarbeitende wohlfühlen und sich weiterentwickeln können. Unser Engagement geht über das Unternehmen hinaus, soziale Verantwortung und nachhaltige Arbeitsweisen sind für uns essenziell.

Welche Rückmeldungen dazu gibt es im Betriebsrat bzw. in der Personalabteilung?

Aus Sicht des Unternehmens

Unser Unternehmen legt großen Wert auf eine transparente und offene Kommunikation in allen personal- und betriebsrelevanten Themen. Bis heute wurden keine Rückmeldungen von unserer Personalabteilung zu möglichen Verstößen oder problematischen Arbeitsbedingungen verzeichnet.

Um eine ganzheitliche und nachhaltige Entscheidungsfindung zu gewährleisten, haben wir ein unternehmensinternes Gremium ins Leben gerufen. Dieses Gremium setzt sich aus gewählten Mitarbeitenden sowie Vertretern der Geschäftsleitung und der Unternehmerfamilie zusammen. Gemeinsam werden relevante Themen auf übergeordneter Ebene besprochen, wobei der Fokus nicht auf der Durchsetzung einzelner Interessen liegt, sondern auf der Entwicklung sinnvoller und zukunftsorientierter Lösungen für das gesamte Unternehmen.

Diese offene Dialogstruktur fördert einen konstruktiven Austausch und ermöglicht es, Herausforderungen frühzeitig zu erkennen und ganzheitlich anzugehen. Bisher gab es innerhalb des Gremiums keine Rückmeldungen zu möglichen Verstößen gegen unsere Grundsätze. Dies unterstreicht unser Bestreben, eine positive und wertschätzende Unternehmenskultur zu pflegen, die auf Fairness, Transparenz und gegenseitigem Respekt basiert.

Aus Sicht des Mitarbeiters

Als Mitarbeitende haben wir die Möglichkeit, sicherheitsrelevante Themen direkt an unsere Führungskräfte zu melden. Diese Vorgehensweise stellt sicher, dass Probleme oder Verbesserungsvorschläge im Bereich der Arbeitssicherheit schnell erkannt und effizient bearbeitet werden können.

Zusätzlich profitieren wir von regelmäßigen externen Kontrollen, die sicherstellen, dass alle relevanten Vorschriften eingehalten werden und unsere Sicherheitsstandards kontinuierlich optimiert werden. Diese Überprüfungen werden von verschiedenen Fachstellen durchgeführt, darunter Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte, die Berufsgenossenschaft und das Gewerbeaufsichtsamt.

Durch dieses Zusammenspiel aus interner Verantwortung und externer Kontrolle arbeiten wir in einer Umgebung, die nicht nur den gesetzlichen Anforderungen entspricht, sondern auch aktiv zu unserer Gesundheit und Sicherheit beiträgt. Unser Ziel ist es, Gefährdungen frühzeitig zu erkennen, präventive Maßnahmen zu ergreifen und eine Kultur der Sicherheit zu fördern, in der wir uns alle aktiv einbringen können.

Aus Sicht des Gremiums

Als Gremium setzen wir uns dafür ein, dass sicherheitsrelevante Themen frühzeitig erkannt und effektiv bearbeitet werden. Wir unterstützen die direkte Meldung von Sicherheitsrisiken an Führungskräfte und fördern eine offene Kommunikation. Regelmäßige externe Kontrollen durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte,

die Berufsgenossenschaft und das Gewerbeaufsichtsamt gewährleisten die Einhaltung aller relevanten Vorschriften. Unser Ziel ist es, Gefährdungen präventiv zu vermeiden und die Sicherheitsstandards kontinuierlich zu verbessern. Gemeinsam schaffen wir eine Arbeitsumgebung, die Gesundheit und Sicherheit aktiv unterstützt.

Welche Rückmeldungen dazu gibt es im Betriebsrat bzw. in der Personalabteilung?

Aus Sicht des Unternehmens

Unser Unternehmen legt großen Wert auf eine transparente und offene Kommunikation in allen personal- und betriebsrelevanten Themen. Bis heute wurden keine Rückmeldungen von unserer Personalabteilung zu möglichen Verstößen oder problematischen Arbeitsbedingungen verzeichnet.

Um eine ganzheitliche und nachhaltige Entscheidungsfindung zu gewährleisten, haben wir ein unternehmensinternes Gremium ins Leben gerufen. Dieses Gremium setzt sich aus gewählten Mitarbeitenden sowie Vertretern der Geschäftsleitung und der Unternehmerfamilie zusammen. Gemeinsam werden relevante Themen auf übergeordneter Ebene besprochen, wobei der Fokus nicht auf der Durchsetzung einzelner Interessen liegt, sondern auf der Entwicklung sinnvoller und zukunftsorientierter Lösungen für das gesamte Unternehmen.

Diese offene Dialogstruktur fördert einen konstruktiven Austausch und ermöglicht es, Herausforderungen frühzeitig zu erkennen und ganzheitlich anzugehen. Bisher gab es innerhalb des Gremiums keine Rückmeldungen zu möglichen Verstößen gegen unsere Grundsätze. Dies unterstreicht unser Bestreben, eine positive und wertschätzende Unternehmenskultur zu pflegen, die auf Fairness, Transparenz und gegenseitigem Respekt basiert.

Aus Sicht des Mitarbeiters

Als Mitarbeitende haben wir die Möglichkeit, sicherheitsrelevante Themen direkt an unsere Führungskräfte zu melden. Diese Vorgehensweise stellt sicher, dass Probleme oder Verbesserungsvorschläge im Bereich der Arbeitssicherheit schnell erkannt und effizient bearbeitet werden können.

Zusätzlich profitieren wir von regelmäßigen externen Kontrollen, die sicherstellen, dass alle relevanten Vorschriften eingehalten werden und unsere Sicherheitsstandards kontinuierlich optimiert werden. Diese Überprüfungen werden von verschiedenen Fachstellen durchgeführt, darunter Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte, die Berufsgenossenschaft und das Gewerbeaufsichtsamt.

Durch dieses Zusammenspiel aus interner Verantwortung und externer Kontrolle arbeiten wir in einer Umgebung, die nicht nur den gesetzlichen Anforderungen entspricht, sondern auch aktiv zu unserer Gesundheit und Sicherheit beiträgt. Unser Ziel ist es, Gefährdungen frühzeitig zu erkennen, präventive Maßnahmen zu ergreifen und eine Kultur der Sicherheit zu fördern, in der wir uns alle aktiv einbringen können.

Aus Sicht des Gremiums

Als Gremium setzen wir uns dafür ein, dass sicherheitsrelevante Themen frühzeitig erkannt und effektiv bearbeitet werden. Wir unterstützen die direkte Meldung von Sicherheitsrisiken an Führungskräfte und fördern eine offene Kommunikation. Regelmäßige externe Kontrollen durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte, die Berufsgenossenschaft und das Gewerbeaufsichtsamt gewährleisten die Einhaltung aller relevanten Vorschriften. Unser Ziel ist es, Gefährdungen präventiv zu vermeiden

und die Sicherheitsstandards kontinuierlich zu verbessern. Gemeinsam schaffen wir eine Arbeitsumgebung, die Gesundheit und Sicherheit aktiv unterstützt.

Gerichtsprozesse/ Rechtsverfahren bzgl. Verletzung des Arbeitsrechts, die es im Berichtszeitraum gab	2024	Es gab im Berichtszeitraum keine Gerichtsprozesse oder Rechtsverfahren.
	2023	Es gab im Berichtszeitraum keine Gerichtsprozesse oder Rechtsverfahren.
Anzahl/ Inhalt der Beschwerden von Seiten des Betriebsrates bzw. der AK bzw. der Gewerkschaft im Berichtszeitraum sowie Reaktion auf diese Beschwerden	2024	Es gab keine Beschwerden im Berichtszeitraum.
	2023	Es gab keine Beschwerden im Berichtszeitraum.
Verbesserungspotenziale/Ziele	Schulung zum Thema "Diversität" anbieten	
Selbsteinschätzung	0 Minuspunkte Nicht zutreffend	

C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Berichtsfragen

Wie wird erbrachte Leistung in der Organisation abgegolten, und wie transparent sind die zugrunde liegenden Konditionen?

Wie stellt die Organisation sicher, dass allen Mitarbeitenden ein an regionale Lebenshaltungskosten angepasster „lebenswürdiger Verdienst“ zusteht?

Welche Möglichkeiten gibt es in der Organisation, den Verdienst selbstorganisiert zu bestimmen?

C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes

Wie wird erbrachte Leistung in der Organisation abgegolten, und wie transparent sind die zugrunde liegenden Konditionen?

Der monetäre Verdienst gehört zum Beschäftigungsverhältnis dazu. Die Stoll Gruppe hat ein Verdienstmmodell, das auf Jobfamilien und darin enthaltenen Gehaltsbändern aufbaut. Ziel ist es unternehmensübergreifend faire, leistungsorientierte und marktkonforme Gehälter zu bezahlen. Gleichzeitig behalten wir einen Gesamtüberblick über die Vergleichbarkeit und Nachvollziehbarkeit der Gehälter.

Jobfamilien sind Cluster von Funktionen mit ähnlichen Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten. Sie bieten eine Struktur für die Übersichtlichkeit von Funktionen im Unternehmen.

Darin enthalten sind Gehaltsbänder. Gehaltsbänder sind aufeinander aufbauende Weiterentwicklungsmöglichkeiten von Laufbahn mit Verantwortungsübernahme und damit einhergehender Vergütungsentwicklung von z. B. Junior, Professional, Senior, Führung. Die Gehaltsbänder definieren einen Gehaltsspielraum für eine bestimmte Funktion. Der Maximalwert eines Gehaltsbandes ist der Minimalwert des nächst höher liegenden Gehaltsbandes. Jedes Gehaltsband kann um einen gewissen Prozentsatz unter- bzw. überschritten werden, beispielsweise im Falle dass ein notwendiges Sprachkompetenz-Level noch nicht erreicht ist oder sich eine Person noch in der Einarbeitung befindet.

Im Zuge der jährlichen Planung des Folgejahres, werden prozentuale Gehalts- und Benchmark-Anpassungen berücksichtigt und führen zu einer prozentualen Anpassung des kompletten Gehaltssystems.

Wie stellt die Organisation sicher, dass allen Mitarbeitenden ein an regionale Lebenshaltungskosten angepasster „lebenswürdiger Verdienst“ zusteht?

Wir stellen über die jährlichen Lohnrunden in Abstimmung von Geschäftsleitung und Gremium sicher, dass wir die Gehälter der Stoll Gruppe an regionale Lebenshaltungskosten anpassen und z. B. auf Inflationsentwicklungen eingehen. Beispielsweise wurden die Gehälter in 2023 zwischen 7% und 9% pauschal aufgrund der steigenden Inflation angepasst.

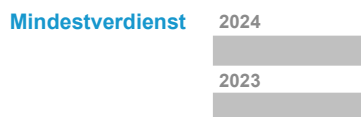
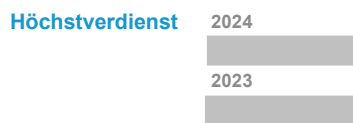
Darüber hinaus bieten wir folgende Nettoentgeltoptimierungen an: Betriebliche Altersvorsorge, Vermögenswirksame Leistungen, Bikeleasing, Wellpass, in entsprechenden Führungsfunktionen auch Firmenfahrzeuge. Bei Heirat oder Geburt bezahlen wir Beihilfen. Zudem stehen wir als Familienunternehmen unseren Mitarbeitenden auch in schwierigen Zeiten zur Seite und lassen diese "nicht im Regen stehen".

Welche Möglichkeiten gibt es in der Organisation, den Verdienst selbstorganisiert zu bestimmen?

Unsere Gehälter werden klassischerweise in Gehaltsgesprächen zwischen Vorgesetztem und Mitarbeitendem besprochen. Basis hierfür ist das Gehaltsgefüge der entsprechenden Gehaltsbänder. Gehaltsentwicklungen basieren auf der Vereinbarung zu Aufgaben und Verantwortung im Jahres- Mitarbeitendengespräch. In Abstimmung mit der Personalentwicklung kann in einem separaten Entwicklungsgespräch ein

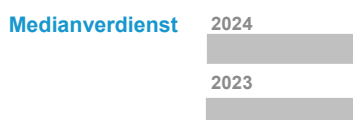
Entwicklungsplan besprochen werden, der die fachliche, persönliche und Führungsentwicklung durch entsprechende Maßnahmen fördert.

Unser Gremium und die Geschäftsleitung stehen jederzeit für Anregungen bereit.



**Innerbetriebliche Spreizung
(Verhältnis Höchst- zu
Mindestverdienst)**

2024: 1:2,7
2023: 1:2,8



**Standortabhängiger
"lebenswürdiger Verdienst" (für
alle Betriebsstandorte)**

2024	
Standort	Lebenswürdiger Verdienst (in €)
Martinszell (Allgäu)	1.800
2023	
Standort	Lebenswürdiger Verdienst (in €)
Martinszell (Allgäu)	3.450

Nach Recherchen liegt der durchschnittliche Verdienst in der Region bei ca. 1.800€.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Weiterentwicklung Gehaltsmodell

Weiterentwicklung des auf Jobfamilien und Gehaltsbändern basierende Gehaltsmodell in Bezug auf die Laufbahnen der Stoll Gruppe. Berücksichtigung der Reifestufen innerhalb der Laufbahnen.

Selbsteinschätzung



Erfahren

Die Spreizung zwischen höchstem und niedrigstem Verdienst innerhalb der Organisation liegt bei maximal 1:5. Bei entsprechender Legitimation durch alle Mitarbeitenden kann das Verhältnis an die Bedürfnisse der Organisation angepasst werden. Die Legitimation ist bei Bedarf erneut zu erheben.

C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit

Berichtsfragen

- Wie werden Arbeitszeiten in der Organisation erfasst und Arbeitslasten verteilt?
- Welche Rolle spielen Überstunden für den Erfolg der Organisation?
- Wie können die Möglichkeiten der Mitarbeitenden zur gesellschaftlichen Teilhabe erweitert werden?
- Welche Möglichkeiten gibt es in der Organisation, die Arbeitszeit selbstorganisiert zu bestimmen?

Wie werden Arbeitszeiten in der Organisation erfasst und Arbeitslasten verteilt?

Die Arbeitszeiten werden bei uns mit Hilfe einer Software erfasst, die unterschiedliche Erfassungsarten anbietet. Die Zeiterfassung ist relativ aufwändig, da die Arbeitszeiten auf ca 200 parallel laufende Projekte erfasst werden müssen. Auf der Baustelle erfolgt die Zeiterfassung über eine App, in Projekten im Büro und im mobilen Arbeiten über ein Online-Formular und in den unproduktiven Service-Bereichen über ein zentrales Erfassungsgerät.

Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit in Abstimmung mit dem Vorgesetzten und dem Team die Arbeitszeiten in Gleitzeit zu verteilen. Jeder kann selbst entscheiden wann. Die Kernzeiten in Projekten sind in Abhängigkeit von Team und Kunden.

Wir bieten zwischen 15 und 40 Wochenstunden jedes erdenkliche Wochenarbeitszeitmodell an und zeigen uns hier bewusst flexibel, um uns den Bedürfnissen der Mitarbeitenden bestmöglich anzupassen. Führungskräfte werden ab einem gewissen Bruttoverdienst in Vertrauensarbeitszeit angestellt. Dabei ist das Ergebnis der Arbeit entscheidend und es entsteht für die Führungskraft (bei uns disziplinarische und laterale Führungskräfte in Projekten) größtmögliche Flexibilität zur Verteilung der Arbeitszeit.

Arbeitslasten werden im Austausch Projektleiter und disziplinarische Führungskraft verteilt. Dabei wird darauf geachtet, dass Arbeit im Projekt leistbar bleibt und nicht überfordernd ist.

Bei erfolgten Überstunden ist es das Ziel, dass diese zeitnah in Abstimmung mit Vorgesetztem und Team abgebaut werden. Ab einer Überstundenanzahl von über 150 Überstunden beauftragt die Personalabteilung die Führungskraft gemeinsam mit dem Mitarbeitenden einen Ablaufplan zu erstellen. Überstunden müssen gemäß der Regelung im unternehmensinternen Handbuch vom Vorgesetzten freigegeben werden.

Welche Rolle spielen Überstunden für den Erfolg der Organisation?

Überstunden sind keine Voraussetzung für den Unternehmenserfolg, sie sind jedoch im Projekt-Unternehmensalltag manchmal nicht zu vermeiden, da zum Wohle der Kundenlösung Termine eingehalten und z. B. auf der Baustelle Lösung gefunden und umgesetzt werden müssen. Diese sollen jedoch zeitnah wieder freigenommen werden.

Der aktuelle Koalitionsvertrag der Bundesregierung sieht eine steuerfreie Auszahlungsmöglichkeit von Überstunden vor, was unserer Meinung nach längst überfällig ist. Mehrarbeit sollte für Arbeitgeber und Arbeitnehmer attraktiv zu vergüten sein. Auch eine flexible Verteilung der Arbeitszeit auf eine Arbeitswoche ist dabei ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung für unser Projektunternehmen.

Überzeiten werden im Zeiterfassungstool minutengenau erfasst. Seit Unternehmensgründung haben wir keine geleisteten Überstunden verfallen lassen.

Wie können die Möglichkeiten der Mitarbeitenden zur gesellschaftlichen Teilhabe erweitert werden?

Durch vielfältige Möglichkeiten zur Weiterbildung zeigen wir unseren Mitarbeitenden einen Weg zur Weiterentwicklung auf.

Beispielsweise haben Mitarbeitende die Möglichkeit die Arbeitszeit bei familiären Verpflichtungen an das individuelle Bedürfnis anzupassen. Wir versuchen so gut wie alle Anforderungen der Mitarbeitenden zu erfüllen. Als Familienunternehmen, in dem

sehr viele Mitglieder der Unternehmerfamilie beschäftigt sind, liegt uns die Vereinbarkeit von Familie und Beruf am Herzen. Aus diesem Grunde sind wir Teil des Netzwerkwerks "Erfolgsfaktor Familie", um unsere Flexibilität zu zeigen.

Freiwilliges Engagement und ehrenamtliche Tätigkeiten werden bei uns gerne gesehen. Einen Prozess für die Umsetzung von Ideen zur Weiterentwicklung der gesamten Organisation pflegen wir seit 2013. Außerdem sind wir dabei flächendeckend unsere Feedbackprozesse und eine offene Feedbackkultur einzuführen, um den lebendigen Organismus bestmöglich weiterzuentwickeln.

Wir bieten verschiedene social learning Formate an, z. B. After-Work-Sessions, bei denen Mitarbeiter Wissen, Erfahrungen und Best-Practices miteinander teilen. Außerdem gibt es ein Lunch & Learn- Format, bei dem v. a. der Austausch und die Diskussion zu einem Thema parallel zum Mittagessen im Vordergrund steht.

Welche Möglichkeiten gibt es in der Organisation, die Arbeitszeit selbstorganisiert zu bestimmen?

Mitarbeitende haben die Möglichkeit das individuelle Arbeitsmodell zu wählen, wobei wir alle Wünsche umsetzen und diese auf die Woche entsprechend nach Wunsch zu verteilen. Sehr viele Mitarbeitende arbeiten Montag bis Donnerstag jeweils eine Stunde mehr, um am Freitag bereits um 12 Uhr oder 13 Uhr ins Wochenende gehen zu können.

Gleichzeitig zeigt uns das Open System Model nach Kambiz Poostchi, dass ein Unternehmen nur dann dauerhaft überlebensfähig ist, wenn es im aktiven Austausch mit seiner Umwelt steht – dazu zählen Kundenbedarfe, wirtschaftliche Anforderungen und gesellschaftliche Veränderungen. Diese Rückkopplung bedeutet für uns konkret: Wir brauchen die kollektive Energie und Gestaltungskraft unserer Mitarbeitenden, um Projekte effizient, innovativ und wirtschaftlich umzusetzen.

Eine pauschale Arbeitszeitreduktion auf z.B. 30 Stunden für alle würde diesem Anspruch nicht gerecht werden – insbesondere nicht vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels im Bereich elektrotechnischer Gesamtlösungen. Unsere Herausforderung ist nicht nur die Begrenzung von Zeit, sondern die sinnvolle und wirksame Nutzung von Kompetenzen und Potenzialen. Deshalb setzen wir nicht auf Einheitslösungen, sondern auf eine verantwortungsvolle Balance aus individuellen Arbeitszeitmodellen, die persönliche Lebensphasen und Leistungsbereitschaft berücksichtigen; Gestaltungsräume, in denen Mitarbeitende über das Maß hinaus beitragen können, wenn sie wollen – und dafür auch Anerkennung erhalten; Systemisches Denken, das den Zusammenhang zwischen individuellem Wohlergehen und Unternehmenserfolg ernst nimmt: *Dem Einzelnen geht es gut, wenn es dem Unternehmen gut geht – und umgekehrt*. Nur durch diese gegenseitige Verantwortung können wir eine Organisation schaffen, die sowohl menschlich tragfähig als auch wirtschaftlich stark ist – und so dauerhaft sinnvolle Arbeit für alle ermöglicht.

Unternehmensweit definierte Wochenarbeitszeit (z.B. 38 Stunden)

2024

40 Stunden

2023

40 Stunden

Jeder Mitarbeitende kann die Wochenarbeitszeit und Verteilung auf die Arbeitstage selbst gestalten. Vollzeit zu arbeiten bedeutet bei uns 40 Wochenstunden zu leisten.

Tatsächlich geleistete Überstunden

Im Durchschnitt wurden 2024 pro Mitarbeitendem ca. 55 Überstunden geleistet. Diese Überzeiten werden genau dokumentiert und mit Freizeit abgegolten. 2023 wurden pro Mitarbeitendem ca. 30 Überstunden geleistet. Diese Überzeiten werden genau dokumentiert und mit Freizeit abgegolten.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Feedbackkultur fördern

Kapazitätsplanungstool einführen

Einführung eines unternehmensübergreifenden Kapa-Tools, um die bestmögliche Verteilung der Mitarbeitenden auf die ca. 200 parallel laufenden Projekte sicherzustellen und eine Überlastung einzelner Mitarbeitenden auszuschließen.

Selbsteinschätzung

**Fortgeschritten**

Maßnahmen und Fortbildungen werden unterstützt, um einen bewussten Umgang der Mitarbeitenden mit Arbeitszeit und Überstundenpraxis zu etablieren.

Begründung warum Vorbildlich: Als leistungsorientierte Community bei der Stoll Gruppe setzen wir auf Flexibilität und individuelle

Arbeitszeitmodelle, um den unterschiedlichen Lebenssituationen und Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden gerecht zu werden. Das ist Ausdruck von Wertschätzung und ein zentraler Baustein für langfristige Bindung und Zufriedenheit. Wir machen hier nahezu alles möglich, was Mitarbeitende wünschen.

Gleichzeitig zeigt uns das Open System Model nach Kambiz Poostchi, dass ein Unternehmen nur dann dauerhaft überlebensfähig ist, wenn es im aktiven Austausch mit seiner Umwelt steht – dazu zählen Kundenbedarfe, wirtschaftliche Anforderungen und gesellschaftliche Veränderungen. Diese Rückkopplung bedeutet für uns konkret: Wir brauchen die kollektive Energie und Gestaltungskraft unserer Mitarbeitenden, um Projekte effizient, innovativ und wirtschaftlich umzusetzen.

Eine pauschale Arbeitszeitreduktion auf zB. 30 Stunden für alle würde diesem Anspruch nicht gerecht werden – insbesondere nicht vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels im Bereich elektrotechnischer Gesamtlösungen. Unsere Herausforderung ist nicht nur die Begrenzung von Zeit, sondern die sinnvolle und wirksame Nutzung von Kompetenzen und Potenzialen. Deshalb setzen wir nicht auf Einheitslösungen, sondern auf eine verantwortungsvolle Balance aus individuellen Arbeitszeitmodellen, die persönliche Lebensphasen und Leistungsbereitschaft berücksichtigen; Gestaltungsräume, in denen Mitarbeitende über das Maß hinaus beitragen können, wenn sie wollen – und dafür auch Anerkennung erhalten; Systemisches Denken, das den Zusammenhang zwischen individuellem Wohlergehen und Unternehmenserfolg ernst nimmt: *Dem Einzelnen geht es gut, wenn es dem Unternehmen gut geht – und umgekehrt.* Nur durch diese gegenseitige Verantwortung können wir eine Organisation schaffen, die sowohl menschlich tragfähig als auch wirtschaftlich stark ist – und so dauerhaft sinnvolle Arbeit für alle ermöglicht.

C2.3 Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance**Berichtsfragen**

Welche Arbeitsmodelle werden in der Organisation angeboten?
Welche Maßnahmen gibt es in der Organisation, um eine Work-Life-Balance zu gewährleisten?

Welche Arbeitsmodelle werden in der Organisation angeboten? Unsere Arbeitsmodelle richten sich in erster Linie nach dem Bedarf der Mitarbeitenden. Soweit mit den Betriebsabläufen vereinbar, können sämtliche Arbeitsmodelle eingerichtet werden. Wir realisieren hier auf Wunsch der Mitarbeitenden alle Arbeitszeitmodelle im 0,5-Stunden Schritt.

Wir haben Minijob'ler, Teilzeit-Beschäftigte, Vollzeit-Beschäftigte, Hybrid-Arbeitende (mobiles Arbeiten & Arbeiten vor Ort), Mitarbeitende z. B. im Vertrieb, die nahezu zu 100% mobil arbeiten und Mitarbeitenden aus Nord- und Ostdeutschland, die ein Pendelmodell pflegen. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass die meisten Mitarbeitenden gerne jeden Tag ins Büro kommen, um sozial eingebunden zu sein.

Welche Maßnahmen gibt es in der Organisation, um eine Work-Life-Balance zu gewährleisten?

- Flexible Arbeitszeiten werden gelebt (um z. B. Arzttermine wahrzunehmen, Pflege zu übernehmen etc.)
- Gleitzeit in Abstimmung mit Vorgesetztem und Team
- Überstunden mit Freizeit ausgleichen
- Mobile Arbeit nach individuellem Bedarf
- Elternzeit
- Pflegezeit
- Teilweise Sonderurlaub für Ehrenamt (IHK-, HWK-Prüfertätigkeit) und Abschlussprüfungen von unternehmensrelevanten Weiterbildungen (z. B. Meister, Fachwirt etc.)
- Unbezahlter Urlaub nach Abstimmung
- Sabbaticals
- Betriebliches Gesundheitsmanagement BGM
- Betriebliches Eingliederungsmanagement BEM nach Krankheit, Elternzeit
- Sozialkompetenzen weiterbilden
- Psychische Ersthelferin
- Stressmanagement Angebote
- Längere Mittagspausen
- Führungskräfte als Vorbilder in Bezug auf Worklife-Balance
- Führungsmodell nach systemischem Leadership

Auflistung aller möglichen Arbeitsmodelle

2024

Arbeitsmodell	Erläuterungen
Vollzeit	40 Wochenstunden
Teilzeit	In allen erdenklichen Abstufungen zwischen 15 und 40 Wochenstunden im 0,5-Stunden-Schritt
Hybrid	Mobiles Arbeiten & Arbeiten vor Ort
100% Mobile Arbeit	Arbeiten 100% mobil, v.a. im Vertrieb
Minijob	
Sabbatical	Auszeit

2023

Arbeitsmodell	Erläuterungen
Vollzeit	40 Wochenstunden
Teilzeit	In allen erdenklichen Abstufungen zwischen 15 und 40 Wochenstunden im 0,5-Stunden-Schritt
Hybrid	Mobiles Arbeiten & Arbeiten im Büro
100% mobile Arbeit	Arbeit zu 100% mobil, v.a. im Vertrieb
Minijob	

Anzahl der Führungskräfte/ Mitarbeitenden mit individuellen Arbeitsmodellen (z.B. Teilzeit, Jobsharing)

2024

Arbeitsmodell	Anzahl der Führungskräfte	Anzahl der Mitarbeitenden
Teilzeit	10	55
Hybrid	40	90

100% mobiles Arbeiten	2	0
-----------------------	---	---

2023 nicht eruierbar

Verbesserungspotenziale/Ziele**keine****Selbsteinschätzung****Erfahren**

An die individuelle Lebenssituation angepasste Arbeitsverhältnisse sind möglich und werden im Sinne der kulturellen Verankerung in der Organisation auch von zahlreichen Führungskräften in Anspruch genommen.

Anmerkung siehe C2.2

C2.4 Negativ-Aspekt: Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Berichtsfragen

Kann für alle Mitarbeitenden ein „lebenswürdiger Verdienst“ sichergestellt werden, und falls nicht, was sind die Gründe dafür?

Welche Rolle spielt die „investierte“ Arbeitszeit bei der Erreichung von Karriereschritten oder der Bewertung des Engagements der Mitarbeitenden?

Welcher Verdienst ist für Hilfskräfte und Mitarbeitende in Ausbildung (z.B. Schüler*innen, Auszubildende, Praktikant*innen, Werkstudent*innen) gerechtfertigt?

Welches Risiko tragen Zeitarbeitende (z.B. bei Saisonarbeit), und welche Konditionen können einen Risikoausgleich schaffen?

Wie viel Befristung bei den Arbeitsverträgen bringt die Interessen von Organisation und Mitarbeitenden zusammen?

Kann für alle Mitarbeitenden ein „lebenswürdiger Verdienst“ sichergestellt werden, und falls nicht, was sind die Gründe dafür?

Für alle Angestellten kann ein lebenswürdiger Verdienst sichergestellt werden.

Welche Rolle spielt die „investierte“ Arbeitszeit bei der Erreichung von Karriereschritten oder der Bewertung des Engagements der Mitarbeitenden?

Die investierte Arbeitszeit spielt bei Karriereschritten keine Rolle. Für eine Laufbahn und Bewertung des Engagements der Mitarbeitenden sind Kompetenz-Reifeentwicklung im Abgleich mit Fremd-, Selbstbild, Aufgaben und der Grad der Verantwortungsübernahme, also die Wirksamkeit der Mitarbeitenden, entscheidend. Bei uns nehmen auch Führungskräfte Sabbatical oder stufen die Arbeitszeit herunter.

Welcher Verdienst ist für Hilfskräfte und Mitarbeitende in Ausbildung (z.B. Schüler, Auszubildende, Praktikanten, Werkstudenten) gerechtfertigt?

Wir legen uns beim Verdienst von Minijob'lern über den Mindestlohn und bei Mitarbeitenden in Ausbildung orientieren wir uns am entsprechenden Benchmark in Branche und Region.

Ein Schülerpraktikum dient zur Berufsorientierung, dauert häufig nur max. eine Woche und wird nicht vergütet. Werkstudenten erhalten eine monatliche Vergütung, Abschlussarbeiten werden ebenfalls monatlich vergütet. Azubis, Praktikanten und Studenten sind ein sehr wichtiger Faktor für uns, um Mitarbeitende für die Zukunft zu finden. Deshalb setzen wir uns auf Basis von diversen Schulpartnerschaften in der Region und Zusammenarbeit mit der Hochschule Kempten für die Nachwuchs- und Fachkräfte-Generierung ein.

Welches Risiko tragen Zeitarbeitende (z. B. bei Saisonarbeit), und welche Konditionen können einen Risikoausgleich schaffen?

Wir beschäftigen Zeitarbeitende, um Spitzen in der Auslastung in Projekten abzufangen, ohne Struktur aufzubauen. In vielen Fällen konnten wir über den Einsatz

von Zeitarbeitenden feste Mitarbeitende erhalten, die auch heute noch bei uns beschäftigt sind. Wir haben keine Saisonarbeit.

Wir zeigen im Falle der Passung des Zeitarbeitenden zum Unternehmen eine langfristige Beschäftigungsperspektive auf und bieten eine frühzeitig geäußerte Übernahmemöglichkeit an. Zeitarbeitende werden in Verantwortung der zuständigen Führungskraft wie eigene Mitarbeitende behandelt, um Isolation zu verhindern.

Wie viel Befristung bei den Arbeitsverträgen bringt die Interessen von Organisation und Mitarbeitenden zusammen?

Arbeitsverträge werden im Normalfall nicht befristet. Befristete Arbeitsverträge werden nur im außerordentlichen Notfall getroffen. Dies ist der Fall, wenn die wirtschaftliche Entwicklung unseres Geschäfts in einer Branche unklar ist, oder nicht dauerhaft Struktur aufgebaut werden soll. Es finden 6 Monate vor Ablauf und spätestens drei Monate vor Ablauf Gespräche zur Verlängerung von Arbeitsverträgen statt, um den Mitarbeitenden Sicherheit bzw. genügend Vorlaufzeit zu geben, um eine neue Anstellung zu finden.

Gewinn	2024
	2023

Höchstverdienst	2024
	2023

Mindestverdienst	2024
	2023

Standortabhängiger "Lebenswürdiger Verdienst"

2024

Standort	Lebenswürdiger Verdienst (in €)
Martinszell (Allgäu)	1.800

2023

Standort	Lebenswürdiger Verdienst (in €)
Martinszell (Allgäu)	3.450

Anzahl aller Beschäftigten (inkl. Zeitarbeitenden)	2024
	210 Personen
	2023
	190 Personen

Mitarbeitendenanzahl	2024
	206
	2023
	188

Anzahl der Pauschalverträge	2024
	206
	2023

	188
Anzahl der Null-Stunden-Verträge	2024 0
	2023 0
Anzahl der Zeitarbeitenden	2024 4 Personen
	2023 2 Personen
Mindestvertragslaufzeit der Zeitarbeitenden	2024 6 Monate
	2023 6 Monate
Maximalvertragslaufzeit der Zeitarbeitenden	2024 18 Monate
	2023 18 Monate
Anteil von befristeten Arbeitsverträgen	2024 1 %
	2023 0 %
Laufzeit von befristeten Arbeitsverträgen	2024 12 Monate
	2023 0 Monate
Verlängerungspraxis von befristeten Arbeitsverträgen	2024 Befristete Arbeitsverträge werden nur im außerordentlichen Notfall getroffen. Dies ist der Fall, wenn die wirtschaftliche Entwicklung unseres Geschäfts in einer Branche unklar ist oder nicht dauerhaft Struktur aufgebaut werden soll. 6 Monate vor Ablauf und spätestens drei Monate vor Ablauf finden Gespräche zur Verlängerung von Arbeitsverträgen statt, um den Mitarbeitenden Sicherheit zu geben, bzw. genügend Vorlauf, um eine neue Anstellung zu finden.
	2023 Befristete Arbeitsverträge werden nur im außerordentlichen Notfall getroffen. Dies ist der Fall, wenn die wirtschaftliche Entwicklung unseres Geschäfts in einer Branche unklar ist, oder nicht dauerhaft Struktur aufgebaut werden soll. 6 Monate vor Ablauf und spätestens drei Monate vor Ablauf finden Gespräche zur Verlängerung von Arbeitsverträgen statt, um den Mitarbeitenden Sicherheit zu geben, bzw. genügend Vorlauf, um eine neue Anstellung zu finden.
Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt	Zeitarbeitende Integration Bessere Integration und nahe Führung von Zeitarbeitenden durch die zugewiesene Führungskraft, um Passung, Wirksamkeit und Zugehörigkeit zu erhöhen. Ziel sollte es sein, den Mitarbeitenden bei hoher Passung möglichst langfristig zu beschäftigen.

Verbesserungspotenziale/Ziele **Keine**

Selbsteinschätzung **0 Minuspunkte**

- Nicht zutreffend

C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden

Berichtsfragen

Welchen Wert legt das Unternehmen auf die ökologisch-regionale Herkunft ihrer Lebensmittel am Arbeitsplatz, und wie sieht das in der täglichen Praxis aus?

Welche Angebote gibt es in der Kantine? Gibt es eine Küche/ Kochmöglichkeit oder Belieferung (Catering z.B. direkt vom Bauernhof, ein Obstkorb)?

C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit

Welchen Wert legt das Unternehmen auf die ökologisch-regionale Herkunft ihrer Lebensmittel am Arbeitsplatz, und wie sieht das in der täglichen Praxis aus? Wir setzen bewusst auf nachhaltige und regionale Lebensmittel, um Umweltfreundlichkeit und Transparenz am Arbeitsplatz zu fördern. Dafür arbeiten wir mit regionalen Partnern zusammen, die biologische Qualität, kurze Transportwege und den Verzicht auf Pestizide sowie Gentechnik garantieren. Die Auswahl unserer Lebensmittel spiegelt unser Engagement für Regionalität, Umweltschutz und gesunde Ernährung im Arbeitsalltag wieder. **Welche Angebote gibt es in der Kantine? Gibt es eine Küche/ Kochmöglichkeit oder Belieferung (Catering z.B. direkt vom Bauernhof, ein Obstkorb)?** Wir verfügen nicht über eine klassische Kantine, bieten jedoch vielfältige Möglichkeiten für die Verpflegung unserer Mitarbeitenden. In unseren Gebäuden stehen moderne Küchenzeilen mit Herd, Backofen und Mikrowellen zur Verfügung, sodass sich alle jederzeit selbst etwas kochen oder aufwärmen können. Zusätzlich erhalten wir wöchentlich eine Lieferung eines regionalen Obstkorb vom "Fahrenden Wochenmarkt" (<https://fahrender-wochenmarkt.de/about/#1582650374250-502d761b-5acb>). Dabei legen wir großen Wert auf regionale Produkte in biologischer Qualität. Unser Partner arbeitet eng mit Anbauverbänden wie Demeter, Bioland, Naturland und Bio-Kreis zusammen. ~~So stellen wir sicher, dass konsequent auf Pestizide, künstlichen Dünger, Gentechnik und Zusatzstoffe verzichtet wird und Tierhaltung sowie Umweltschutz höchste Priorität haben.~~ Für warme Mahlzeiten bieten wir unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit, Gerichte vom Hoffmann-Menüservice zu beziehen. Hier wird ebenfalls großer Wert auf Nachhaltigkeit, Regionalität und Umweltschutz gelegt. Die Speisen werden schonend tiefgefroren und in umweltfreundlichen BIOPAP®-Schalen geliefert, die vollständig biologisch abbaubar sind, entweder über den heimischen Kompost, über den Papiermüll oder über das Duale System. Mehr als 64% der Rohware stammen aus einem Umkreis von bis zu 100 km, darunter Fleisch, Mehl, Öl, Kartoffeln und Milchprodukte.

Ergänzend haben wir 2x pro Woche einen Lieferdienst eines Regionalen Bäckers aus nur 5 km Entfernung. Für weitere Verpflegungsmöglichkeiten befindet sich ein Nahkauf/Rewe mit integriertem Bäcker und einem kleinen Mittags-Dinner in nur 1km Entfernung zu unserem Standort.

Anteil der Verpflegung aus ökologischer Herkunft

2024

50 %

2023

50 %

siehe regionaler Obstkorb und Hoffmann-Menü oben

Verbesserungspotenziale/Ziele

Neuer regionaler Kaffeelieferant

Umstieg auf einen regionalen Kaffeelieferanten, der auf ökologisch erzeugten Kaffee setzt.

Kantine

Kantineaufbauen, die auf regionale und ökologisch sinnvoll produzierte Produkte setzt

Selbsteinschätzung



Erste Schritte

Erste Ansätze zur Förderung nachhaltiger Ernährungsmuster, z.B. Angebot einer vegetarischen Option bzw. Vergünstigungen in biologischen Restaurants; Obstkorb.

C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz

Berichtsfragen

Welche Verkehrsmittel benutzen Mitarbeitende, um zu ihrem Arbeitsplatz zu gelangen?

Welche Möglichkeiten gibt es für Mitarbeitende, ihren Arbeitsweg umweltschonender zurückzulegen?

Welche Anreize für umweltbewussteres Mobilitätsverhalten stellt das Unternehmen bereit – auch bei Dienstreisen?

Welche Verkehrsmittel benutzen Mitarbeitende, um zu ihrem Arbeitsplatz zu gelangen?

Unsere Mitarbeitenden nutzen überwiegend Privat- oder Firmenfahrzeuge, wobei bei den Firmenfahrzeugen bereits rund 50% elektrisch oder Hybrid betrieben werden. Aufgrund der ländlichen Lage herrscht keine gute Bus-Infrastruktur und der Bahnhof ist 2 km von der Geschäftsstelle entfernt. Daher lassen sich die Verkehrsmittel, welche die Mitarbeitenden nutzen folgt aufgliedern:

- Privat-Fahrzeug 50%
- Firmen-Fahrzeug 33% (davon 50 % E-bzw. Hybrid)
- Bahn 5%
- Fahrrad 5% (bei guter Witterung) - Jobrad wird angeboten
- zu Fuß 5%
- Bus 1%
- Moped/Motorrad 1%

Welche Möglichkeiten gibt es für Mitarbeitende, ihren Arbeitsweg umweltschonender zurückzulegen?

Wir versuchen unsere Mitarbeitenden zu motivieren, ihren Arbeitsweg nachhaltiger zu gestalten, beispielsweise durch:

- verstärkte Nutzung des Fahrrades
 - Dienstfahrrad-Modell (Bike-Leasing - geldwerter Vorteil) nutzen
- Bildung von Fahrgemeinschaften
- Nutzung von Homeoffice-Angeboten

Welche Anreize für umweltbewussteres Mobilitätsverhalten stellt das Unternehmen bereit – auch bei Dienstreisen?

- Dienstfahrrad-Modell (Bike-Leasing)
- Nutzung von Poolfahrzeugen (E-Fahrzeuge und Hybrid möglich)
- Personenbezogenes Fahrzeug mit Steuer -Vergünstigungen bei Hybrid- und E-Fahrzeugen

- Firmeninternes Projekt "AESTO: Autarke Energie Stoll Gruppe" mit 14 firmeneigenen Ladepunkten für Firmenfahrzeuge mit eigener Photovoltaik-Anlage
- Möglichkeit der Nutzung von Ladesäulen mit Privatfahrzeugen
- überdachte Roller-/Motorradparkplätze und Fahrradständer-Parkplatz
- Umkleiden und Duschen für Fahrrad-Fahrer vorhanden
- Mona-Card
- Angebot eines Job-Tickets (Bezuschussung eines Deutschland-Ticket der Deutschen Bahn, nur für Fahrtwege zur Arbeit gedacht, wird meist von Mitarbeitenden genutzt, die kein Auto haben)
- Vermeidung von Einzeln-Fahrten/Förderung von Fahrgemeinschaften (Schulungen, Dienstreisen)

Anteil der Anreise mit PKW/ öffentlichen Verkehrsmitteln/ Rad/ zu Fuß

2024

Verkehrsmittel	Anteil (in %)
zu Fuß	5
Rad	5
PKW	84
Öffentliche Verkehrsmittel	6
Summe	100

2023

Verkehrsmittel	Anteil (in %)
zu Fuß	5
Rad	5
PKW	84
Öffentliche Verkehrsmittel	6
Summe	100

Verbesserungspotenziale/Ziele

Attraktivität der Angebote erhöhen

Attraktivität der Angebote für die Mitarbeitenden erhöhen

Selbsteinschätzung



Erste Schritte

Ansätze einer nachhaltigen Mobilitätspolitik sind sichtbar: Unterstützung für die Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel, Hinterfragen der Dienstwagenpolitik, Wahl von Verkehrsmitteln für Dienstreisen nach ökologischen Gesichtspunkten etc. Fahrradabstellmöglichkeiten sind vorhanden.

C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung und unternehmensinterne Prozesse

Berichtsfragen

Wie kann die Unternehmenskultur hinsichtlich ökologischer Aspekte beschrieben werden?

Welche Rolle spielen ökologische Themen in Weiterbildungsangeboten und bei der Personalrekrutierung?

Welche Sensibilisierungsmaßnahmen finden innerhalb dieses Rahmens statt?

Welche Strategie verfolgt das Unternehmen im Hinblick auf das ökologische Verhalten der Mitarbeitenden (dies auch mit Blick auf die Anwendung im Privaten)?

Wie kann die Unternehmenskultur hinsichtlich ökologischer Aspekte beschrieben werden?

Die Unternehmenskultur der Stoll Gruppe ist stark durch ökologische Werte geprägt und versteht Nachhaltigkeit im ganzheitlichen Sinne ökologisch, ökonomisch und sozial. Sie ist fest in den Grundwerten des Familienunternehmens verankert und wurde bereits 2013 in der Familienverfassung der Unternehmerfamilien Stoll/Rehm schriftlich festgehalten. Dieses Bekenntnis zur Nachhaltigkeit zeigt sich nicht nur in der strategischen Ausrichtung, sondern auch in konkreten Maßnahmen und Symbolen. Bereits im Jahr 2009 wurde das Bürogebäude als energieeffizientes Passivhaus errichtet, was ein sichtbares Zeichen für das langjährige ökologische Engagement ist. Ein weiteres zentrales Element ist das interne Projekt AESTO (Autarke Energie Stoll Gruppe), das als umfassendes Konzept für einen energieautarken Unternehmensstandort entwickelt wurde. Das zugehörige Dashboard ist auf der Startseite des internen Wikis für alle Mitarbeitenden zugänglich und macht ökologische Kennzahlen und Maßnahmen transparent. Nachhaltigkeit ist zudem Bestandteil der übergeordneten Mission der Stoll Gruppe, die im Open System Model verankert ist. Unter dem Leitsatz „Energie schafft Zukunft“ verfolgt das Unternehmen das Ziel, intelligente Lösungen für zentrale gesellschaftliche Herausforderungen wie Mobilität, Energiewende, Datensicherheit oder Wohn- und Arbeitsräume zu entwickeln. Diese Mission geht mit einer kontinuierlichen Weiterentwicklung von Menschen und Systemen einher und fördert interdisziplinäre Zusammenarbeit. Auch in der Umsetzung zeigt sich das ökologische Engagement. Die Kundenmarke Stoll Solutions steht für nachhaltige elektrotechnische Gesamtlösungen beginnend bei der Planung über die Fertigung und Inbetriebnahme bis hin zur Überwachung. Mit einem starken Fokus auf regenerative Energien und smart-Energy-Konzepte unterstützt die Stoll Gruppe aktiv die Energiewende und ermöglicht durch ihre hohe Lösungskompetenz maßgeschneiderte, energieeffiziente Systeme am Standort ihrer Kunden.

Welche Rolle spielen ökologische Themen in Weiterbildungsangeboten und bei der Personalrekrutierung?

Ökologische Themen spielen sowohl in unseren Weiterbildungsangeboten als auch bei der Personalrekrutierung eine zentrale Rolle. Bereits im Bewerbungsprozess achten wir gezielt auf das ökologische Verständnis der potenziellen Mitarbeitenden. Sollte deutlich werden, dass eine Bewerberin oder ein Bewerber den grundlegenden nachhaltigen Prinzipien unseres Unternehmens widerspricht, erfolgt keine Einstellung. Damit stellen wir sicher, dass unsere Werte auch auf persönlicher Ebene mitgetragen werden. Nach der erfolgreichen Einstellung wird allen neuen Mitarbeitenden das nachhaltige Standortkonzept ausführlich erläutert, um ein gemeinsames Verständnis für unsere Umweltziele zu schaffen und deren Umsetzung im Arbeitsalltag zu fördern.

Welche Sensibilisierungsmaßnahmen finden innerhalb dieses Rahmens statt?

Innerhalb des Rahmens einer ökologisch geprägten Unternehmenskultur setzt die Stoll Gruppe gezielt auf Sensibilisierungsmaßnahmen, um das Bewusstsein der Mitarbeitenden für Nachhaltigkeit im Arbeitsalltag zu stärken. Dazu zählt beispielsweise die regelmäßige interne Kommunikation zum richtigen Lüftungsverhalten in den Bürogebäuden, was einen praxisnahen Beitrag zum energieeffizienten Verhalten am Arbeitsplatz darstellt. Darüber hinaus werden Formate wie After-Work-Vorträge angeboten, etwa zum Thema „Enkelfähige Landwirtschaft“, die ökologische Zusammenhänge vermitteln und zum Mitdenken anregen. Weitere Maßnahmen und Angebote zur ökologischen Sensibilisierung befinden sich in Planung, um das Engagement stetig weiter auszubauen und Nachhaltigkeit als gelebten Bestandteil der Unternehmenskultur weiter zu verankern.

Welche Strategie verfolgt das Unternehmen im Hinblick auf das ökologische Verhalten der Mitarbeitenden (dies auch mit Blick auf die Anwendung im Privaten)? Wir sind nach dem Open System Model organisiert und damit von der grundsätzlichen Denkweise auf Nachhaltigkeit ausgerichtet. Unser Blick ging verstärkt in Richtung soziale Nachhaltigkeit (Rahmenbedingungen für Zusammenarbeit in Projekten mit Balance aus Mitarbeiter-Wohlbefinden und Unternehmens-Wohlbefinden), ökologische Nachhaltigkeit (Energetisch nachhaltiger Unternehmensstandort und energetisch sinnvolle Projektlösungen für unsere Kunden) und ökonomische Nachhaltigkeit.

Das ökologische Verhalten der Mitarbeitenden ist sicher ein Punkt, den wir weiter fördern können, in dem wir mehr Bewusstsein für ökologisch sinnvolles Verhalten fördern durch Transparenz und Beteiligung. Wir können mehr über ökologische Zusammenhänge informieren und diese in Entscheidungsprozesse einbinden wie z. B. Mobilitätslösungen, Energieeinsparungen oder ressourcenschonendes Arbeiten. Das fördert nicht nur Mitverantwortung im Betrieb, sondern stärkt auch das Umweltbewusstsein im privaten Alltag. Wir veranstalten ganz konkret im Juni einen After-Work-Vortrag zur enkelfähigen Landwirtschaft. Außerdem können wir mehr Vorleben und ökologisches Handeln vorleben, indem wir konkrete Rahmenbedingungen für die ökologisches Verhalten schaffen, wie vermehrte Lademöglichkeiten für E-Fahrzeuge, Recycling-Konzepte und Digitalisierung zur Vermeidung von Papier.

Bekanntheitsgrad der Unternehmenspolitik zu ökologischem Verhalten

2024
90 %
2023
90 %

Informationen zum Passivhaus, Anschluss Nahwärme, Umweltschutzrichtlinie etc. sind im Intranet veröffentlicht

Akzeptanzgrad des ökologischen Betriebsangebots bei Mitarbeitenden

2024
50 %
2023
50 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Baumpflanzaktion

es wurden 13 neue Obstbäume auf dem Firmengelände angepflanzt, um die Artenvielfalt zu fördern

Verbesserungspotenziale/Ziele

Vorträge in unseren After-Work-Veranstaltungen

Vortrag über Biodiversität und enkeltaugliche Landwirtschaft am 3.6.; weitere Vorträge und Veranstaltungen sind geplant (LBV etc.)

neuer Standort nach ökologischen Aspekten

ökologische Aspekte werden beim Neubau beachtet

- Passivhaus
- ökologische Bauweise
- Gewässerschutz
- Photovoltaik

Selbsteinschätzung

**Erfahren**

Ökologische Aspekte sind fest in den Weiterbildungsprogrammen verankert. Personalrekrutierung erfolgt unter Berücksichtigung ökologischer Bewusstheit, Mitarbeitende werden regelmäßig in ökologische Entscheidungsprozesse einbezogen.

C3.4 Negativ-Aspekt: Anleitung zur Verschwendung / Duldung unökologischen Verhaltens

Berichtsfragen

Welche der unten stehenden Negativaspekte treffen im Unternehmen zu?

Welche der unten stehenden Negativaspekte treffen im Unternehmen zu?

Es trifft keiner der unten stehenden Negativaspekte zu.

Es gibt Geschäftsfahrzeuge der sogenannten Oberklasse (>180g/km CO₂)

2024

Nein

2023

Nein

Geschäftsfahrzeuge der sogenannten **Oberklasse** mit einem CO₂-Ausstoß von **über 180 g/km** sind typischerweise große, leistungsstarke Limousinen, SUVs oder Sportwagen mit konventionellen Verbrennungsmotoren. Solche Fahrzeuge gelten aufgrund ihres hohen Kraftstoffverbrauchs und CO₂-Ausstoßes als besonders klimaschädlich. Wir besitzen keine Fahrzeuge dieser Art.

Regeln, die ökologischer Nachhaltigkeit entgegenstehen

2024

Es gibt Geschäftsregeln, die ökologisch Schlechterwertiges anregen, obwohl Besserwertiges verfügbar ist, z.B. Fliegen statt Bahnfahren, weil billiger – Nein

Es gibt Konsumangebote mit hohem Verpackungsanteil (Kaffeekapseln, Essensverpackungen aus PET, Getränkeangebot in Einmalverpackung etc.) trotz möglicher Alternativen – Nein

Es gibt Verbote für die Anwendung ökologisch nachhaltiger Produkte, z.B. für Recyclingpapier – Nein

Keines der oben genannten Punkte trifft zu.

Geschäftsregeln, die ökologisch Schlechterwertiges anregen, obwohl Besserwertiges verfügbar ist

Es gibt keine Geschäftsregeln, die zu ökologisch Schlechterwertigem anregen, obwohl Besserwertiges verfügbar ist.

Konsumangebote mit hohem Verpackungsanteil trotz möglicher Alternativen

- Verpackungen der Schaltschränke wird wiederverwendet
- Kaffee wird in Großpackungen geliefert
- etc.

Wir versuchen so weit wie möglich, Verpackung zu vermeiden bzw. wiederzuverwenden, wenn Verpackung genutzt werden muss, gibt es keine anderen möglichen Alternativen.

Verbote für die Anwendung ökologisch nachhaltiger Produkte

Es gibt keine Verbote für die Anwendung ökologisch nachhaltiger Produkte.

Im Betrieb ist ein nachlässiger Umgang mit Abfällen sichtbar, z.B. keine Abfalltrennung (Hausmüll, Betriebsabfälle, Schrott ohne Trennung in Materialien etc.)

2024
Nein
2023
Nein

Verbesserungspotenziale/Ziele **Keine**

Selbsteinschätzung **0 Minuspunkte**

C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

C4.1 Innerbetriebliche Transparenz

Berichtsfragen

Welche Daten sind für die Mitarbeitenden in welcher Form zugänglich?

Wie leicht/ schwer können Mitarbeitende auf die Daten zugreifen? Welche physischen, intellektuellen oder sonstigen Hürden gibt es? Und warum?

Welche kritischen oder wesentlichen Daten stehen den Mitarbeitenden nicht zu freien Verfügung? Wieso nicht?

Was wird getan, damit auch finanzielle Daten von allen Mitarbeitenden leicht verstanden werden können?

Welche Daten sind für die Mitarbeitenden in welcher Form zugänglich?

Größtmögliche Transparenz gegenüber Führungskräften und Mitarbeitenden ist seit jeher oberstes Ziel der Unternehmensleitung. Wir gehen sehr offen mit Daten um. Wir pflegen die Überzeugung, dass Mitarbeitende für ihre Wirksamkeit in den jeweiligen Funktionen allgemeine Daten und Informationen kennen müssen, bzw. sich die Daten eigenständig holen können müssen, um in entsprechender Funktion wirksam werden zu können.

Hierzu haben wir verschiedene Maßnahmen etabliert:

- Unternehmensinternes für alle zur Verfügung stehendes Wiki als Wissensdatenbank
- 2-3 monatlich erscheinende Strategie-News (Unternehmens-Wiki) mit Veröffentlichung der aktuellen, folgenden Unternehmenskennzahlen im SOLL/IST-Vergleich:
 - Qualifizierter Auftragseingang
 - Gesamtleistung
 - Projektkosten
 - Qualität, Liefertreue, Kundenzufriedenheit
 - Arbeitsunfälle
- Zweimal jährlich stattfindende Mitarbeitende-Strategieveranstaltung mit Information zum Jahresabschluss und Planzahlen für das Folgejahr
- Ständige Verfügbarkeit Unternehmenskennzahlen im Wiki (Betriebszugehörigkeit, Krankheitszeiten etc.)
- Schnelzugriff auf der Startseite im Wiki zur zentralen Wissensbibliothek mit folgenden Inhalten:
 - Anleitungen und Ablaufbeschreibungen
 - Checklisten
 - Formulare und Vorlagen
 - Normen und Richtlinien
 - Regelungen und Dokumente zu Informationssicherheit und Datenschutz
 - QM-Dokumente wie Prozesslandkarte und Zertifikate

Darüberhinaus sind alle Funktionen der Stoll Gruppe durch eine personenunabhängige Funktionsbeschreibung beschrieben, jeder Mitarbeitende sollte eine individuelle Arbeitsplatzbeschreibung inkl. Beschreibung der Kompetenzen und Aufgaben besitzen.

Wie leicht/ schwer können Mitarbeitende auf die Daten zugreifen? Welche physischen, intellektuellen oder sonstigen Hürden gibt es? Und warum?

Der Zugang zu unternehmensrelevanten Daten ist für Mitarbeitende grundsätzlich gut organisiert und weitgehend einfach gestaltet. Ein zentrales Unternehmenswiki steht allen Mitarbeitenden zur Verfügung und bietet durch Schnelzugriffe eine benutzerfreundliche Navigation. Ergänzt wird dies durch eine strukturierte Ablage-Systematik auf dem Server, die eine gezielte Suche und einen klaren Zugriff auf Informationen ermöglicht. Für Mitarbeitende in der Fertigung und Montage stehen

relevante Arbeitsanweisungen in gedruckter Form direkt am Arbeitsplatz zur Verfügung, was den Zugriff unabhängig von digitalen Geräten sichert.

Dennoch bestehen vereinzelt Hürden: Eine stabile Internetverbindung ist für den Zugriff auf das Wiki und serverbasierte Daten zwingend erforderlich, was insbesondere in produktionsfernen Bereichen zu Einschränkungen führen kann. Zudem stellt die Sprachbarriere eine Herausforderung dar, da nicht alle Unterlagen in mehreren Sprachen verfügbar sind. Dies kann den Zugang zu Informationen für Mitarbeitende mit anderen Sprachhintergründen erschweren und zu Missverständnissen führen.

Insgesamt ist der Datenzugang gut geregelt, könnte jedoch durch technische Verbesserungen und mehrsprachige Dokumentation weiter erleichtert werden.

Welche kritischen oder wesentlichen Daten stehen den Mitarbeitenden nicht zu freien Verfügung? Wieso nicht?

Nicht alle Daten innerhalb eines Unternehmens dürfen oder sollten allen Mitarbeitenden frei zugänglich sein. Dazu zählen insbesondere folgende Kategorien:

1. Gehaltsdaten

Gehaltsinformationen unterliegen dem Datenschutz und betreffen die Privatsphäre jedes einzelnen Mitarbeitenden. Eine unternehmensweite Offenlegung erfordert ein sehr hohes Maß an kultureller Reife, Vertrauen und einheitlichem Verständnis darüber, wie Transparenz verantwortungsvoll gelebt wird. Ohne diese Voraussetzungen kann eine solche Offenheit zu Missverständnissen, Neid oder Unzufriedenheit führen, mit potenziell negativen Auswirkungen auf das Betriebsklima.

2. Personenbezogene Daten

Dazu zählen z. B. Informationen aus Personalakten, Gesundheitsdaten oder private Kontaktdaten. Der Zugriff auf diese Daten ist streng reglementiert, um die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeitenden zu schützen und den gesetzlichen Anforderungen (z. B. DSGVO) zu entsprechen. Ein unautorisierter Zugriff kann nicht nur rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen, sondern auch das Vertrauen in die Organisation gefährden.

3. Geschäftskritische Daten

Informationen zu strategischen Entscheidungen, vertrauliche Kunden- oder Lieferantendaten sowie unternehmensinterne Analysen und Pläne zählen zu den geschäftskritischen Daten. Ihr unkontrollierter Zugriff, insbesondere auch durch externe Parteien, kann dem Unternehmen erheblich schaden, etwa durch Wettbewerbsnachteile, Vertrauensverlust oder sogar rechtliche Risiken.

Aus diesen Gründen ist der Zugang zu bestimmten Daten bewusst beschränkt. Ziel ist es, sowohl die Interessen und Rechte der Mitarbeitenden als auch die Sicherheit und Handlungsfähigkeit des Unternehmens zu schützen.

Was wird getan, damit auch finanzielle Daten von allen Mitarbeitenden leicht verstanden werden können?

Damit finanzielle Daten für alle Mitarbeitenden verständlich und zugänglich sind, setzt das Unternehmen auf mehrere gezielte Maßnahmen.

Bei Mitarbeitenden-Strategieveranstaltungen werden die Grundlagen finanzieller Zusammenhänge in einfachverständlicher Sprache erklärt. Ziel ist es, auch komplexe Themen wie Kennzahlen und betriebswirtschaftliche Abläufe so aufzubereiten, dass sie für alle nachvollziehbar sind, unabhängig von Vorkenntnissen. Zusätzlich stehen im Unternehmenswiki detaillierte Erklärungen zu den verwendeten Kennzahlen zur Verfügung. Dort können Definitionen sowie die Herleitung der Zahlen jederzeit

nachgelesen werden, was eine eigenständige Auseinandersetzung mit den Inhalten ermöglicht.

Darüber hinaus wird ein offener Austausch mit der jeweiligen Führungskraft gefördert. Mitarbeitende haben jederzeit die Möglichkeit, Fragen zu stellen und sich Inhalte individuell erläutern zu lassen.

Diese Maßnahmen tragen dazu bei, Transparenz zu schaffen und finanzielle Themen für alle Mitarbeitenden verständlich und zugänglich zu machen, unabhängig von ihrer Position oder ihrem fachlichen Hintergrund.

Grad der Transparenz der kritischen und wesentlichen Daten (Einschätzung)

2024

80 %

2023

80 %

Verbesserungspotenziale/Ziele

strategisches Projekt 2025: StP PP01 2025 Planungstool

Gemeinsames Werkzeug für klare, transparente und verbindliche Planung und Zusammenarbeit in den Projekten

strategisches Projekt 2025: StP PP03 2025 "Projektsoftware - was braucht die Baustelle"

Selbsteinschätzung



Vorbildlich

Alle wesentlichen und kritischen Daten sind transparent für alle Mitarbeitenden leicht abrufbar und verständlich: gelebte Kultur der Transparenz.

C4.2 Legitimierung der Führungskräfte

Berichtsfragen

Wie werden Führungskräfte ausgewählt und von wem? Werden sie von oben eingesetzt oder von unten gewählt?

Welche Mitwirkungsmöglichkeiten haben die Teammitglieder? Warum bzw. warum nicht?

Welche Maßnahmen folgen aus dem Feedback der Mitarbeitenden zu ihren Führungskräften?

Wie werden Führungskräfte ausgewählt und von wem? Werden sie von oben eingesetzt oder von unten gewählt?

Unsere Organisation basiert auf dem Open System Model nach Kambiz Poostchi. Führung spielt eine zentrale Rolle als verbindendes und richtungsweisendes Element im Zusammenspiel der einzelnen Systeme in der Stoll Gruppe als Gesamtsystem. In unserem offenen System ist Führung eine dienende Funktion und ein integrativer Prozess. Sie sorgt dafür, dass die Organisation sowohl intern kohärent als auch extern anpassungsfähig bleibt. Führung übernimmt drei wesentliche Aufgaben:

Gestaltung der Umweltbeziehungen

Führung beobachtet und interpretiert externe Einflüsse (z. B. gesellschaftliche, ökologische oder wirtschaftliche Veränderungen) und leitet daraus strategische Impulse für das System ab.

Sinnstiftung und Orientierung

Die Führung vermittelt Werte, Ziele und Visionen, um innerhalb des Systems Kohärenz und Motivation zu erzeugen.

Systemsteuerung und Lernfähigkeit

Führung fördert adaptive Prozesse und hilft dem System, sich durch Feedback- und Lernschleifen kontinuierlich weiterzuentwickeln. Dies kann geschehen, indem es unser Anspruch ist, dass Führungskräfte bei uns in der Lage sind (oder sich dahingehend weiterentwickeln, Reifeentwicklung) mindestens eine Ebene höher zu denken, als das eigene System.

In diesem Verständnis ist Führung nicht nur Aufgabe einzelner Personen, sondern hat eine systemische Funktion. Sie ist essentiell für die Überlebens- und Entwicklungsfähigkeit unseres offenen sozialen Systems (siehe Open System Model, OSM Präsentation anbei).

Führung entsteht im Open System Model (OSM) nach Ableitung einer Führungsfunktion über den Bedarf des Gesamtsystems und wird erst im dritten Schritt (Bedarf - Funktion - Rolle mit Person) durch eine Person besetzt. Eine Führungsfunktion im OSM ist beschrieben durch den Bedarf, Aufgaben und Kompetenzen, es ist somit eine personenunabhängige Betrachtungsweise. Personen mit entsprechenden Leadership-Skills werden im System identifiziert (Geschäftsleitung, bzw. die Bereichsleitungen) und durch Abstimmung zur Passung in übergeordneter Betrachtung gefördert und beauftragt. Die disziplinarischen Führungskräfte absolvieren eine neunmonatige systemische Ausbildung bei Kambiz Poostchi („Systemisches Leadership“), um ihre Führungskompetenzen gezielt weiterzuentwickeln. Ziel ist die Reifeentwicklung von Mitarbeitenden und Organisationen sowie dem Prinzip des Ermöglichens (Enabling). Dabei wird Führung als aktiver Beitrag zur Gestaltung einer aufbauenden und zukunftsfähigen Ordnung (Syntropie) verstanden, die innovative Anpassungsfähigkeit fördert und gesellschaftlich positive Impulse setzt.

Welche Mitwirkungsmöglichkeiten haben die Teammitglieder? Warum bzw. warum nicht?

Im Open System Model, welches unser Unternehmen verfolgt, haben Teammitglieder vielfältige Mitwirkungsmöglichkeiten, da das Modell auf Partizipation, Kommunikation und Rückkopplungseffekte beruht. Unser offenes System lebt von Interaktion zwischen den Systemen und Menschen und damit auch von der aktiven Beteiligung der Mitglieder.

Unser grundsätzliches Menschenbild basiert darauf, dass jeder Mitarbeitende Experte der eigenen Arbeit ist. Führung hat zur Aufgabe durch Rahmenbedingungen Entscheidungen selbständig bei Mitarbeitenden herbeizuführen. Durch einen systematischen Strategieprozess, in dem Jeder über die aktuellen und zukünftigen Ziele und den Geschäfts-Sinn & Zweck im Bilde ist, entsteht Orientierung und Mitwirkungsmöglichkeit für jeden Einzelnen.

Führung hat die Aufgabe, Mitarbeitende sinnvoll in das System einzubinden, ihnen einen klaren Platz zu geben und durch passende Aufgaben in ihrer jeweiligen Funktion eine stimmige Verbindung zwischen Mensch und Aufgabe herzustellen. Dabei richten wir den Blick auf die Potenziale des ganzen Menschen und nicht auf dessen Defizite.

Teammitglieder können bei uns auf vielfältige Weise zur Weiterentwicklung des Systems beitragen, insbesondere durch strukturierte Feedbackprozesse, die eine kontinuierliche Anpassung und Verbesserung ermöglichen. Dazu zählen unter anderem Lessons-Learned-Formate in Projekten, persönliche Rückmeldungen in Vier-Augen-Gesprächen sowie regelmäßige Team- und Linienmeetings. Auch bei der Gestaltung interner Strukturen und Abläufe ist die Mitwirkung der Mitarbeitenden ausdrücklich gewünscht. Entscheidungen werden im Team getroffen, wobei bei Meinungsverschiedenheiten das Prinzip „disagree and commit“ Anwendung findet.

Essenziell für das Bestehen und die Weiterentwicklung unseres Systems ist zudem das Einbringen von Marktinformationen, etwa durch den direkten Kontakt mit Kunden, Nutzenden oder Marktpartnern. Eigenverantwortliches Handeln wird ausdrücklich gefördert, da es wesentlich zur Selbstorganisation beiträgt. Probleme innerhalb unseres OSM verstehen wir nicht als Fehler, sondern als Chance zur Weiterentwicklung, sowohl für das System als auch für die beteiligten Menschen. Ein konkretes Beispiel hierfür ist, dass in diesem Jahr acht Mitarbeitende innerhalb unserer Organisation ihre Position gewechselt haben, um sich weiterzuentwickeln und eine bessere Passung zwischen Person, Aufgabe und Projektumfeld zu erreichen. Dadurch schaffen wir neue Perspektiven für Mitarbeitende und erhöhen zugleich die Bindung an unser Unternehmen.

Diese Mitwirkung ist notwendig, da offene Systeme nur dann überlebensfähig sind, wenn sie sensibel auf interne wie externe Veränderungen reagieren können. Die Mitglieder sind damit Sensoren und Mitgestalter zugleich, ohne ihre Beteiligung wäre das System träge, anpassungsschwach und nicht lernfähig.

Welche Maßnahmenfolgen aus dem Feedback der Mitarbeitenden zu ihren Führungskräften?

Im OSM unseres Unternehmens ist Feedback ein zentraler Bestandteil der Rückkopplungsschleifen, über die unser soziales System lernt und sich kontinuierlich anpasst. Wenn Mitarbeitende ihren Führungskräften Feedback geben, stellt dies einen wichtigen Impuls für die Systemsteuerung dar. Aus diesem Feedback können verschiedene Maßnahmen abgeleitet werden. So reflektieren Führungskräfte ihr eigenes Führungsverhalten und ihren Führungsstil, um sich gezielt weiterzuentwickeln. Dies wird zum Teil durch die Teilnahme an Supervision unterstützt. Dabei können etwa Kommunikationsverhalten, Beteiligungsprozesse oder die Schaffung von mehr Klarheit in den Fokus rücken. Ebenso kann Feedback dazu führen, dass bestehende Strukturen oder Abläufe überdacht und angepasst werden. Wenn Rückmeldungen beispielsweise auf strukturelle Hindernisse wie mangelnde Transparenz hinweisen, kann dies organisatorische Veränderungen nach sich ziehen. Feedback wird bei uns im systemischen Sinne ernst genommen und gilt nicht als bloße Kritik, sondern als steuerungsrelevantes Signal, das aktiv in die Weiterentwicklung von Führung und Organisation einbezogen wird. Die daraus entstehenden Veränderungen sind der Puls unserer Organisation, um sich Tag für Tag ein Stück weiterzuentwickeln. Feedback ist dabei kein Störfaktor, sondern ein wertvoller Treiber für nachhaltige Verbesserung.

Anteil der Führungskräfte, die
über Anhörung/ Gespräch/
Mitgestaltung/ Mitentscheidung
der eigenen Mitarbeitenden
legitimiert werden

Jahr	Anteil
2024	100 %
2023	100 %

Führung ist bei uns eine dienende Funktion. Die Funktion Führung wird eingesetzt nach dem Bedarf der Stoll Gruppe an Führung von Bereichen und Teams als Systeme und Subsysteme. Führung wird beschrieben mit Aufgaben und Kompetenzen, die dann nach der bestmöglichen Passung mit einer Person in einer Rolle besetzt werden. Mitarbeitende werden im Bewerbungsprozess in zB. den Probearbeitstag miteinbezogen und nach ihrer Perspektive zur Passung der FK auf die Rolle gefragt. Entschieden wird jedoch dann vom Bereichsleiter, da die Entscheidung angesichts der systemischen Führungskompetenz komplex ist.

Im Berichtszeitraum wurde
umgesetzt

strategisches Projekt 2023 und 2024: StP 14 Typgerechte Führung

Führungskräfte führen nach systemischen Prinzipien, sind in ihrer Funktion wirksam und führen typgerecht Mitarbeitende je nach Reifeentwicklungs-Status

Talente werden gefördert und in systemischen Sinne ausgewählt und für eine Führungsaufgabe vorbereitet/ weiterentwickelt

Verbesserungspotenziale/Ziele

strategisches Projekt 2025: StP FK01 2025 Führungskräfte weiterentwickeln

Selbsteinschätzung

**Erfahren**

Direkte Führungskräfte werden von den Mitarbeitenden periodisch gewählt und evaluiert. Aus der Evaluierung folgen Entwicklungsmaßnahmen für die Führungskräfte. Eine direkte Führungskraft kann auch abgesetzt werden. Dies wird seit mehreren Jahren praktiziert.

Unsere Führungskultur basiert nach Kambiz Poostchi und unserem OSM nicht auf formaler Macht, sondern auf systemischer Legitimität: Führungskräfte werden dann als legitim erlebt, wenn sie einen erkennbaren Beitrag zur Entwicklung und Selbststeuerung des Systems leisten – also Orientierung geben, Dialog ermöglichen und wirksame Bedingungen für Zusammenarbeit schaffen.

Wir leben genau diese Form der dienenden, gestaltenden Führung. Führung wird hier nicht als Kontrolle verstanden, sondern als Verantwortung, die Verbindung zwischen Menschen, Aufgaben und Umweltanforderungen zu gestalten. Sie sorgt dafür, dass sich Teams selbst organisieren können, fördert Feedback, schafft Transparenz und fördert eine Kultur der Verantwortung.

Die Legitimität der Führungskräfte in der Stoll Gruppe zeigt sich in klarer Kommunikation von Sinn, Zielen und Kontexten, sodass Mitarbeitende eigenverantwortlich handeln können; echtem Interesse an Rückmeldungen und Bereitschaft zur Selbstreflexion – Führung wird als lernende Rolle verstanden; Verankerung von Führung als Funktion im System, nicht nur als Position – wer führt, tut das im Dienste der kollektiven Zielerreichung; Vertrauensbasierte Beziehungsgestaltung, die Mitarbeitende stärkt und Beteiligung ermöglicht. Diese Haltung stärkt nicht nur die Legitimität der Führungskräfte, sondern auch die Adaptionfähigkeit und Zukunftsfähigkeit der Organisation – ganz im Sinne eines offenen, lernenden Systems.

C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden**Berichtsfragen**

Bei welchen Entscheidungen können die Mitarbeitenden wie mitwirken?

Welche bisherigen Erfahrungen gibt es mit der Partizipation der Mitarbeitenden?

Was wird im Unternehmen getan, damit mehr Mitarbeitende mehr Verantwortung und Entscheidungen übernehmen können?

Bei welchen Entscheidungen können die Mitarbeitenden wie mitwirken? Unser generelles Bild zu Entscheidungen im Unternehmen ist, dass Entscheidungen im Team getroffen werden, idealerweise dezentral, partizipativ und kontextbezogen, mit Blick auf das Zusammenspiel zwischen System, Subsystemen und Umwelt. Mitarbeitende können demnach an denjenigen Entscheidungen mitwirken, die ihr Arbeitsfeld, ihre Expertise oder ihr direktes Systemumfeld betreffen. Im Open System Model gestaltet Führung die Bedingungen so, dass Kommunikation, Orientierung und Selbststeuerung möglich werden. Unsere Führungskräfte sind dazu beauftragt Raum zu schaffen, in dem Teams Entscheidungen treffen können, etwa durch klare Ziele, Transparenz und Ressourcen. Wenn keine Einigung erzielt wird, ist es im Sinne des Modells wichtig, Entscheidungsfähigkeit zu sichern, um als offenes System weiter handlungsfähig und adaptiv zu bleiben. Das „disagree and commit“-Prinzip ermöglicht dies, indem es Vielfalt zulässt, aber dennoch kollektives Handeln fördert.

Mitarbeitende können in vielfältiger Weise an Entscheidungsprozessen mitwirken. So nehmen sie beispielsweise aktiv an Führungskräfte-Workshops zur Strategieentwicklung teil und sind in strategische Projekte eingebunden. Auch bei der Entscheidung über die Annahme oder Ablehnung von Projekten in den Portfolio-Meetings ist ihre Beteiligung vorgesehen. Darüber hinaus werden Verbesserungsvorschläge aus allen Bereichen geschätzt und auch bei tiefgreifenden strukturellen Veränderungen ernst genommen. Grundsätzlich ist Mitdenken ausdrücklich erwünscht, und die Mitarbeitenden bringen sich aktiv in die Strategiearbeit

ihrer jeweiligen Abteilungen ein, unter anderem im Rahmen von Workshops oder spezifischen Formaten. **Welche bisherigen Erfahrungen gibt es mit der Partizipation der Mitarbeitenden?** Die bisherigen Erfahrungen mit der Beteiligung der Mitarbeitenden sind durchweg positiv. Die Mitarbeit erfolgt auf freiwilliger Basis und wurde bislang als erfolgreich wahrgenommen. Dennoch zeigt sich, dass die hohe Selbstverantwortung auch Herausforderungen mit sich bringt. In manchen Fällen führt die Beteiligung der Mitarbeitenden zu einer gewissen Unordnung oder Unklarheit. Deshalb hat sich gezeigt, dass es hilfreich ist, klare „Leitplanken“ zu setzen, um die Eigenverantwortung sinnvoll zu steuern und zu strukturieren. **Was wird im Unternehmen getan, damit mehr Mitarbeitende mehr Verantwortung und Entscheidungen übernehmen können?** Im Unternehmen wird gezielt daran gearbeitet, die Übernahme von Verantwortung durch Mitarbeitende zu fördern. Ein zentraler Ansatz ist dabei das Open System Model nach Kambiz Poostchi, das im Unternehmen aktiv gelebt wird. Es besagt unter anderem, dass jede Führungskraft als Expertin oder Experte in ihrer jeweiligen Funktion agiert und Entscheidungen entsprechend ihrer Kompetenz trifft. Zusätzlich werden wichtige Entscheidungen gemeinsam im Gremium getroffen, was die Transparenz erhöht und die Mitarbeitenden in Entscheidungsprozesse einbindet.

Anteil der Entscheidungen, die
über Anhörung/ Mitwirkung/
Mitentscheidung getroffen
werden

Jahr	Anteil
2024	40 %
2023	40 %

Die Mitwirkung und Mitentscheidung von Mitarbeitenden/ Führungskräften basiert auf deren Funktion und Aufgaben. Wir sind der Ansicht, dass Mitarbeiter-Perspektiven unbedingt miteinbezogen werden müssen, damit das Ergebnis wirksam wird.

Dabei wird späte Eskalation gelebt, siehe Eskalationsmatrix in der Anlage.

Gemeinsame Entscheidungen gibt es im Portfolio z. B. bei Auftragsannahme, letzte Entscheidungsinstanz ist Geschäftsleitung, die den übergeordneten Blick über die gesamte Organisation hält, damit diese passend ausgelastet und weiterentwickelt wird.

Bei Unternehmensentscheidungen wie z. B. Standort bei Neubau, Heizungserweiterung werden ebenfalls Mitarbeitende nach Funktion einbezogen (z.B. Planung Neubau gemeinsam im interdisziplinären Team mit Logistik-MA, Produktions-Leitung, Vertriebsleitungen).

Im Berichtszeitraum wurde
umgesetzt

Jahresmitarbeitergespräche

Jahresmitarbeitergespräche wurden erweitert, damit Mitarbeiter in Reifeentwicklung mehr unterstützt werden

Verbesserungspotenziale/Ziele

Vorschläge und Verbesserungsideen von Mitarbeitenden strukturiert aufnehmen (evtl. auch von Kund*innen)

Verbesserungsvorschläge sollen einfacher weitergegeben werden.

Überblick soll dadurch erleichtert werden.

strategisches Projekt 2025: StP SCM02 2025 Lagerverwaltung mit Blick auf Seifen neu denken

Mitarbeiter arbeiten aktiv an einem Konzept für den neuen Standort in Seifen mit.

Selbsteinschätzung

**Erfahren**

Einige Entscheidungen werden möglichst konsensual mit Mitarbeitenden getroffen: mehrjährige Praxis.

Bei uns orientiert sich die Mitentscheidung von Mitarbeitenden am Open System Model. Nicht alle entscheiden über alles, vielmehr richtet sich die Beteiligung nach Bedarf, Funktion und Rolle im System. Mitarbeitende werden dort in Entscheidungen einbezogen, wo ihre Perspektive, Verantwortung und Expertise einen echten Beitrag zur Lösung leisten. Mitentscheidung ist also kein Selbstzweck, sondern Ausdruck eines sinnvollen Zusammenspiels im offenen System: Entscheidungen entstehen dort am wirksamsten, wo Auftrag und Kompetenz zusammenkommen. So entsteht echte Beteiligung mit Wirkung, im Sinne der Mitarbeitenden und des Ganzen.

C4.4 Negativ-Aspekt: Verhinderung des Betriebsrates**Berichtsfragen**

Gibt es einen Betriebsrat? Wenn nicht, warum nicht?

Welche alternativen Maßnahmen setzt das Unternehmen anstelle der Gründung eines Betriebsrates?

Welche

Unterstützungsmaßnahmen für einen Betriebsrat gibt es? Wie werden die Mitarbeitenden zu einer Gründung ermutigt?

Gibt es einen Betriebsrat? Wenn nicht, warum nicht?

Im

Unternehmengibt es keinen klassischen Betriebsrat. Stattdessen wurde im Jahr 2017 bewusst die Entscheidung getroffen, ein alternatives "Mitarbeitenden-"Gremium ins Leben zu rufen. Dieses Gremium verfolgt das Ziel, den Austausch auf Augenhöhe zu fördern und Mitarbeitende eine vertrauliche, vertrauensvolle Plattform zur Mitgestaltung zu bieten. Eine ausführliche Leitfaden zum Gremium wurde im Intranet veröffentlicht und stellt dessen Funktionsweise transparent dar.

Das Grundverständnis des Gremiums basiert auf einem gemeinschaftlichen Denken: Das Wohl des Unternehmens und das Gemeinwohl stehen über Einzelinteressen, da nur im Miteinander langfristiger Erfolg erreicht werden kann. Dabei versteht sich das Gremium nicht als Gegenspieler bestehender Strukturen, sondern als ergänzende, unterstützende Instanz. Das Gremium agiert vertraulich und eine absolute Verschwiegenheit ist ein zentrales Prinzip. Themen, die im Gremium behandelt werden, unterliegen der Schweigepflicht und Informationen dürfen nur weitergegeben werden, wenn dies zur Bearbeitung eines Themas erforderlich ist.

Voraussetzung für die Behandlung eines Themas ist die ausdrückliche Zustimmung der einbringenden Person. Innerhalb einer Woche nach dem Gremiumstreffen erhält diese Person ein Feedback. Anonyme Anliegen werden grundsätzlich nicht bearbeitet. Die Mitglieder des Gremiums gelten als gut vernetzte Vertrauenspersonen und handeln nach systemischen Grundprinzipien. Hierzu gehören Ordnung, Zugehörigkeit und Achtsamkeit.

Das Gremium trifft eigenständig die Entscheidung, ob und wie ein Thema behandelt wird. Es arbeitet als lebendes System, das sich kontinuierlich weiterentwickelt, und fungiert als Plattform für gegenseitige Beratung. Die vielfältige Zusammensetzung des Gremiums spielt dabei eine zentrale Rolle. Es gibt keine Hierarchien, jedes Mitglied hat eine gleichberechtigte Stimme und Entscheidungen werden mit einfacher Mehrheit getroffen. Bei Stimmengleichheit gilt der Antrag als abgelehnt.

Welche alternativen Maßnahmen setzt das Unternehmen anstelle der Gründung eines Betriebsrates? Anstelle eines Betriebsrates hat das Unternehmen ein alternatives Gremium etabliert, das auf systemischer Grundlage arbeitet. Dieses Gremium übernimmt zentrale

Funktionen der Mitarbeitervertretung und ist tief in die Unternehmenskultur eingebettet. Es bietet einen geschützten Raum für vertrauliche Anliegen, fördert Beteiligung ohne Hierarchie und ermöglicht durch seine diverse Zusammensetzung einen breiten Perspektivenaustausch. Die bestehenden Unternehmensstrukturen werden dabei nicht ersetzt, sondern sinnvoll ergänzt. Das Gremium agiert eigenständig und entwickelt sich kontinuierlich, als lebendes System im Sinne eines nachhaltigen, gemeinschaftlichen Entscheidens weiter. **Welche Unterstützungsmaßnahmen für einen Betriebsrat gibt es? Wie werden die Mitarbeitenden zu einer Gründung ermutigt?**

Jeder Mitarbeitende hat das Recht, sich zur Wahl ins Gremium aufstellen lassen. Diese Offenheit unterstreicht die Freiheit der Belegschaft zur Selbstorganisation. Zudem existiert bereits eine Vertretung für Auszubildende, was zeigt, dass Beteiligung in unterschiedlichen Formen gewünscht und gefördert wird. Das bestehende Gremium dient darüber hinaus als strukturell gefestigte Plattform, die viele Anliegen auffängt und Partizipation ermöglicht, auch ohne formellen Betriebsrat.

Betriebsrat: vorhanden/ nicht vorhanden

2024

Nein

2023

Nein

Gremium vorhanden, siehe oben

Betriebsrat vorhanden: seit wann?

2024

0 Jahre

2023

0 Jahre

Gremium vorhanden, siehe oben

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine

Selbsteinschätzung

0 Minuspunkte

- Nicht zutreffend

Berührungsgruppe D

Kund*innen und Geschäftspartner*innen

D1 Ethische Kund*innenbeziehungen

Berichtsfragen

Wie werden neue Kund*innen gewonnen und wie Stammkund*innen betreut?

Wie stellt das Unternehmen sicher, dass der Kund*innennutzen vor dem eigenen Umsatzstreben liegt?

In welcher Form werden ethische Aspekte bei der Werbung und im Verkaufsprozess berücksichtigt?

Wie wird auf Kund*innenwünsche und Reklamationen eingegangen und ein pragmatisches Vorgehen gesichert?

D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund*innen

Welche Hürden und Zugangsbarrieren erfahren unsere Kunden im Kauf- und Nutzungsprozess? Unsere Kunden können auf verschiedene Hürden und Zugangsbarrieren stoßen. Hierzu zählen Anforderungen an die Bonität, die Passung zwischen den Kundenbedürfnissen und unserem Leistungsangebot sowie die Verfügbarkeit entsprechender Budgets und Kompetenzen. Ebenso spielen die Branchen, konkrete Termine und der Erfüllungsort der Leistungserbringung eine wichtige Rolle. Diese Kriterien werden sorgfältig geprüft, um qualifizierte Aufträge sicherzustellen.

Wie werden neue Kunden gewonnen und wie Stammkunden betreut? Neue Kunden werden durch eine aktive Akquise in unseren definierten Zielsegmenten durch den Vertrieb gewonnen. Die Betreuung von Bestandskunden erfolgt durch eine enge Zusammenarbeit zwischen Vertrieb und Projektmanagement. Zusätzlich betreiben wir ein aktives Weiterempfehlungsmanagement innerhalb der Branche, um bestehende Kontakte für neue Geschäftsbeziehungen zu nutzen.

Wie stellt das Unternehmen sicher, dass der Kunden nutzen vor dem eigenen Umsatzstreben liegt? Unser Unternehmen legt großen Wert darauf, den Nutzen der Kunden über das eigene Umsatzinteresse zu stellen. Dies gewährleisten wir durch die konsequente Anwendung unserer Kriterien für einen qualitativen Auftragseingang. Es werden lediglich Aufträge, die eine echte Passung bieten, angenommen. Darüber hinaus entwickeln wir maßgeschneiderte Lösungen und setzen auf einen partnerschaftlichen Ansatz in der Zusammenarbeit mit unseren Kunden.

In welcher Form werden ethische Aspekte bei der Werbung und im Verkaufsprozess berücksichtigt? Ethische Aspekte sind ein zentraler Bestandteil unseres Handelns. Wir setzen die Prinzipien unseres Leitbilds konsequent um und orientieren uns am Prinzip der ehrbaren Kaufleute. Zudem wird der Informationsfluss durch eine zentrale Marketing- und Vertriebsfunktion geprüft, um eine transparente und faire Kommunikation sicherzustellen. Auch bei der Auswahl unserer Mitarbeitenden legen wir Wert auf eine kulturelle und ethische Passung.

Wie wird auf Kundenwünsche und Reklamationen eingegangen und ein pragmatisches Vorgehen gesichert? Kundenwünsche und Reklamationen werden über einen standardisierten Reklamationsprozess bearbeitet, der Bestandteil unseres nach DIN ISO 9001-zertifizierten Qualitätsmanagements ist. Wünsche der Kunden werden über den zuständigen Ansprechpartner, wie Solution Manager oder Projektleiter, umgesetzt. Mögliche aufkommende Auseinandersetzungen mit Geschäftspartnern klären wir konsequent auf Sachebene, um eine pragmatische und lösungsorientierte Vorgehensweise sicherzustellen.

Maßnahmen	Budget (in €)	Anteil (in %)
Marke		25
Anzeigen Presse		5
Events (Stoll Solutions Day...)		30
Drucksachen		12
Logo-Kleidung		16
Werbeartikel		7
Homepage/Social Media		2
Sonstiges		3

2023

Maßnahmen	Budget (in €)	Anteil (in %)
Marke		18
Anzeigen Presse		5
Events		25
Drucksachen		15
Logo-Kleidung		18
Werbeartikel		9
Homepage/Social Media		5
Sonstiges		5

**Fixe Bestandteile der Bezahlung
von Verkaufsmitarbeitenden**

2024

100 %

2023

100 %

**Umsatzabhängige Bestandteile
der Bezahlung von
Verkaufsmitarbeitenden**

2024

0 %

2023

0 %

**Interne Umsatzvorgaben von
Seiten des Unternehmens: ja/
nein?**

2024

Ja

2023

Ja

jährliche Unternehmensplanung

Individuelle Zielvereinbarung, die nicht an monetäre Boni gekoppelt sind- keine variablen Gehaltsbestandteile

Verbesserungspotenziale/Ziele

strategisches Projekt 2025: Bereich Solution wird in Sales weiterentwickelt

Selbsteinschätzung

**Fortgeschritten**

Konkrete Ethikleitlinien für die Kund*innengewinnung und Kund*innenpflege sowie Förderung von Mund-zu-Mund-Propaganda werden verpflichtend umgesetzt.

D1.2 Barrierefreiheit**Berichtsfragen**

Welche Hürden betreffen den Kauf und die Nutzung der Produkte und Dienstleistungen?

Welche benachteiligten Kund*innengruppen werden als Zielgruppe berücksichtigt?

Wie wird benachteiligten Kund*innen der Zugang und die Nutzung der Produkte und Dienstleistungen erleichtert?

Ausschließlich für B2B: Wie wird sichergestellt, dass kleinere und gemeinwohlangagierte Unternehmen mindestens gleichwertige Konditionen und Services wie Großabnehmer*innen erhalten?

Welche Hürden betreffen den Kauf und die Nutzung der Produkte und Dienstleistungen?

Unsere Kunden sollen zahlungsfähige Unternehmen im B2B-Bereich sein. Um qualifizierte Aufträge sicherzustellen, prüfen wir Kriterien, wie Bonität, Passung zwischen Kunde und Angebot, vorhandene Budgets und Kompetenzen, Branche, Termine sowie den Erfüllungsort. Bei Neukunden behalten wir uns vor, abhängig vom Arbeitsvolumen eine Vorauszahlung zu verlangen.

Welche benachteiligten Kund*innengruppen werden als Zielgruppe berücksichtigt?

Da wir ausschließlich im B2B-Bereich tätig sind, betreuen wir keine typischen benachteiligten Kundengruppen. Sollte es dennoch zu Überschneidungen kommen, entspricht es unserem Leitbild und unseren Werten, niemanden aufgrund einer Benachteiligung auszuschließen oder zu benachteiligen. Zusätzlich engagieren wir uns in sozialen Projekten und ortsansässigen Vereinen.

Wie wird benachteiligten Kunden der Zugang und die Nutzung der Produkte und Dienstleistungen erleichtert?

Da wir keine benachteiligten Kundengruppen betreuen, ist es für uns nicht erforderlich, besondere Maßnahmen zur Erleichterung des Zugangs oder der Nutzung unserer Produkte und Dienstleistungen zu treffen.

Ausschließlich für B2B: Wie wird sichergestellt, dass kleinere und gemeinwohlangagierte Unternehmen mindestens gleichwertige Konditionen und Services wie Großabnehmer erhalten?

Im Rahmen unseres Gemeinwohl-Engagements stellen wir innerhalb unserer Prozesse entsprechende Konditionen und Services sicher.

Umsatzanteil in % des Produktportfolios, das von benachteiligten Kund*innengruppen gekauft wird

2024

0 %

2023

0 %

wir haben keine benachteiligten Kundengruppen

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Vereinfachung der Nutzerführung und Kommunikation

Mehrsprachigkeit auf der Homepage, Homepage seit 2024 in englischer Sprache, ab Juli 2025 auch in chinesischer Sprache (Frey Engineering für unseren chinesischen Markt)

Verbesserungspotenziale/Ziele**Erweiterung der Service-Abteilung**

kurzfristige telefonische/online Notfall-Hilfe oder persönlich vor Ort in allen Bereichen, bis 2025 nur im Anlagenbau vorhanden

Selbsteinschätzung**Erste Schritte**

Relevante benachteiligte Kund*innengruppen sind identifiziert. Es besteht guter Informationszugang.

D1.3 Negativ-Aspekt: Unethische Werbemaßnahmen**Berichtsfragen**

Welche konkreten Werbe- oder Verkaufsmaßnahmen sind kritisch oder könnten unethisch sein? Warum? Und was wären ethische Alternativen?

Welche Werbemaßnahmen gehen über eine informative Homepage, neutrale Produktinformationen, Nutzungshinweise oder Wissensvermittlung hinaus?

Welche konkreten Werbe- oder Verkaufsmaßnahmen sind kritisch oder könnten unethisch sein? Warum? Und was wären ethische Alternativen?

Unsere Leistungen beziehen sich auf einen konkreten Bedarf in der Gesellschaft.

Werbemaßnahmen richten sich hierauf aus und sind deshalb nichtkritisch oder unethisch. Dies liegt im Open System Model-Denken begründet.

Wir verfolgen eine transparente und ethisch orientierte Kommunikationsstrategie. Wir setzen keine unethischen oder kritischen Werbe- oder Verkaufsmaßnahmen ein. Stattdessen legen wir großen Wert auf Nachhaltigkeit, Verantwortung und ethisches Handeln in allen Bereichen. Durch transparente Kommunikation, nachhaltige Praktiken und verantwortungsbewusste Werbung halten wir diesen Grundsatz ein.

Welche Werbemaßnahmen gehen über eine informative Homepage, neutrale Produktinformationen, Nutzungshinweise oder Wissensvermittlung hinaus?

Weitere Informationen zur Stoll Gruppe und den beiden Kundenmarken Stoll Solutions und Frey Engineering sind auf den Sozialen Medien zu finden.

Instagram: www.instagram.com/stollgruppe

Facebook: www.facebook.com/StollGruppe/?locale=de_DE

LinkedIn: de.linkedin.com/company/stollgruppe

Anteil der Werbeausgaben, die auf ethische Kampagnen entfallen

2024
100 %
2023
100 %

Anteil der Werbeausgaben, die auf unethische Kampagnen entfallen

2024
0 %
2023
0 %

Verbesserungspotenziale/Ziele**Mehr Diversität in Werbemaßnahmen einbringen**

Werbeplakate und Präsentationen in Sicht auf Diversität aktualisieren

Selbsteinschätzung**0 Minuspunkte**

- Nicht zutreffend

D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmen

Berichtsfragen

Mit welchen Unternehmen wird bereits kooperiert, und welche Ziele werden dabei verfolgt?

Mit welchen Unternehmen werden in Zukunft in welchen Bereichen Kooperationen angestrebt?

In welchen Bereichen werden Wissen und Informationen mit Mitunternehmen geteilt?

Welche Maßnahmen zur Erhöhung der Branchenstandards wurden/werden umgesetzt bzw. sind in Planung?

D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen

Mit welchen Unternehmen wird bereits kooperiert, und welche Ziele werden dabei verfolgt?

Wir sind zertifizierter Schneider Systempartner und arbeiten eng mit Schneider Electric zusammen, um Lösungen im Bereich Mittel- und Niederspannungstechnik sowie Stromschienensysteme zu entwickeln.

Als Siemens Solution Provider bietet die STOLL Gruppe Lösungen in der Automatisierungstechnik an, insbesondere im Bereich der Gebäudeautomation und industriellen Steuerungssysteme.

Mit welchen Unternehmen werden in Zukunft in welchen Bereichen Kooperationen angestrebt?

Derzeit sind keine konkreten Kooperationen geplant, wir haben jedoch Interesse an der Weiterentwicklung in Bereichen wie Elektromobilität, erneuerbare Energien und nachhaltige Gebäudetechnik. Zukünftige Kooperationen werden daher in diesen Bereichen angestrebt, um innovative Lösungen zu entwickeln und umzusetzen.

In welchen Bereichen werden Wissen und Informationen mit Mitunternehmen geteilt?

Energieeffizienz: Betrieb unseres Passivhauses am Standort Martinszell mit über 12 Jahren Erfahrung ohne fossile Energieträger. Integration von Photovoltaikanlagen, Quellwasserheizung und -kühlung sowie Nahwärmeanschluss.

Nachhaltige Mobilität: Förderung der Elektromobilität durch Bereitstellung von Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge. Implementierung von intelligentem Laden und Lastprognose-Dashboards.

Ressourcenschonung: Einsatz ressourcenschonender Planungs- und Bauverfahren auf Baustellen. Förderung von virtuellem Arbeiten und Meetings zur Reduzierung des CO₂-Ausstoßes.

Open System Model: Informationen zum Sinn und Zweck sowie Prozess und Learnings zum Unternehmens-Entwicklungsprozess.

Im Rahmen des Expert-Verbundes tauschen wir aktiv Erfahrungen und Wissen mit anderen Mitunternehmern aus.

Welche Maßnahmen zur Erhöhung der Branchenstandards wurden/werden umgesetzt bzw. sind in Planung?

Hier eine Übersicht über unsere derzeit geplanten strategischen Projekte, die wir in einem jährlichen Strategieprozess gemeinsam mit Führungskräften herausarbeiten:

- Sämtliche Geschäftsentwicklungs-Themen zur Weiterentwicklung unserer unterschiedlichen Portfolios
- Einführung Collaboration-Tool
- Einführung Projekt-, Planungstool
- Einführung Baustellen-Tool
- Einheitliche durchgängige Datenbasis (ERP) und durchgängiger Wertstrom
- Digitalisierung in der Fertigung
- Power BI
- Qualität, Liefertreue, Kundenzufriedenheit

- Attraktive Kundenmarken
- GWÖ
- Weiterentwicklungsthemen in den Liniensystemen
- Bedarfsgerechte attraktive Ausbildung

Wie hoch ist der investierte Aufwand für Produkte oder Dienstleistungen, die in Kooperation erstellt werden, im Verhältnis zum gesamten Zeitaufwand für die Erstellung der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens – in Stunden/Jahr?

wir haben dazu keine Zahlen erhoben

Wie hoch ist der investierte Aufwand für Produkte oder Dienstleistungen, die in Kooperation erstellt werden, im Verhältnis zum gesamten Zeitaufwand für die Erstellung der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens – als %-Anteil?

2024

10 %

2023

10 %

Wie viel Prozent von Zeit/Umsatz werden durch Kooperationen mit folgenden Unternehmen aufgewendet/erzielt?

wir haben dazu keine Zahlen vorliegen

In welchen der folgenden Bereiche engagiert sich das Unternehmen?

2024

Kooperation mit zivilgesellschaftlichen Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/ sozialen/ qualitativen Branchenstandards – Nein

Aktiver Beitrag zur Erhöhung gesetzlicher Standards innerhalb der Branche (Responsible Lobbying) – Nein

Mitarbeit bei Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/ sozialen/ qualitativen Branchenstandards – Ja

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Zusammenarbeit mit den umliegenden Hochschulen

SPS Test-Thema vor Ort im Jahr 2024 beim Stoll Solutions Day

Verbesserungspotenziale/Ziele

Weiterbildungs-Partnerschaften aufbauen

Selbsteinschätzung



Fortgeschritten

Erste Kooperationen mit Mitunternehmen anderer Branchen bzw. regional entfernteren der gleichen Branche haben stattgefunden. Auf Mitunternehmen wird aktiv zugegangen. Wissen und Informationen werden Mitunternehmen anderer Branchen zur Verfügung gestellt.

D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen

Berichtsfragen

In welchen Bereichen verhält sich das Unternehmen solidarisch gegenüber anderen Unternehmen und hilft uneigennützig?

In welchen Bereichen verhält sich das Unternehmen solidarisch gegenüber anderen Unternehmen und hilft uneigennützig?

Wir unterstützen andere Unternehmen uneigennützig vor allem im Austausch auf Geschäftsführungs- und Eigentümerebene, indem wir offen sind für Erfahrungs- und Wissensaustausch. Wir beschränken unser Wissen nicht nur auf uns selber, sondern sind bereit dieses zu teilen.

Projekte, wie das Women-Exist-Programm der Hochschule Kempten, wurden von unserer Geschäftsführerin im Rahmen eines Coachings einer angehenden Unternehmerin eines Start-ups unterstützt. Der Geschäftsführer unterstützt Unternehmer, die in Not sind und sich an ihn wenden, mit ihrem Unternehmensführungs-Verständnis.

Wie viele Arbeitskräfte bzw. Mitarbeitendenstunden wurden an Unternehmen in folgenden Kategorien weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?

2024

Unternehmenskategorie	Anzahl der Arbeitskräfte	Mitarbeitendenstunden
Weitergegeben an Unternehmen anderer Branchen	0	0
Weitergegeben an Unternehmen der gleichen Branche	5	2.000

2023

Unternehmenskategorie	Anzahl der Arbeitskräfte	Mitarbeitendenstunden
Weitergegeben an Unternehmen anderer Branchen	0	0
Weitergegeben an Unternehmen der gleichen Branche	5	2.000

Wie viele Aufträge wurden an Mitunternehmen in folgenden Kategorien weitergegeben, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?

2024

Unternehmenskategorie	Anteil im Verhältnis zur Anzahl der Gesamtaufträge (in %)
Weitergegeben an Unternehmen anderer Branchen	0
Weitergegeben an Unternehmen der gleichen Branche	5

2023

Unternehmenskategorie	Anteil im Verhältnis zur Anzahl der Gesamtaufträge (in %)
Weitergegeben an Unternehmen anderer Branchen	0
Weitergegeben an Unternehmen der gleichen Branche	5

Wie hoch ist die Summe an Finanzmitteln, die an Unternehmen in folgenden Kategorien weitergegeben wurden, um kurzfristig die Mitunternehmen zu unterstützen?

2024



Unternehmenskategorie	Summe an Finanzmitteln (in €)	Anteil vom Umsatz (in %)	Anteil vom Gewinn (in %)
Weitergegeben an Unternehmen anderer Branchen	0	0	0
Weitergegeben an Unternehmen der gleichen Branche	0	0	0

Verbesserungspotenziale/Ziele**Engagement in einem Netzwerk**

weiterer Austausch mit anderen Mitunternehmen, Netzwerke nutzen für Erfahrungsaustausch, Nutzung von VQME

Selbsteinschätzung**Fortgeschritten**

Es gibt erste Erfahrungen mit der Weitergabe von Arbeitskräften, Aufträgen, Finanzmitteln, Technologie in Notsituationen oder zur Unterstützung von Mitunternehmern. Helfen und Teilen mit Mitunternehmen anderer Branchen wird hochgehalten.

D2.3 Negativ-Aspekt: Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen**Berichtsfragen**

In welchen Bereichen könnte das Unternehmen andere Unternehmen stören, blockieren oder schädigen?

Welche Rolle spielt es, Marktanteile zu erobern, und wie wird mit dem Ziel der Marktführerschaft umgegangen?

In welchen Bereichen könnte das Unternehmen andere Unternehmen stören, blockieren oder schädigen?

Wir könnten durch aggressive Preispolitik kleinere Wettbewerber unter Druck setzen. Preiskampf entspricht grundsätzlich nicht unserer Geschäftspraxis, da wir auf hoch qualitative Lösungen setzen.

Welche Rolle spielt es, Marktanteile zu erobern, und wie wird mit dem Ziel der Marktführerschaft umgegangen?

Wir wollen mit cleveren, ganzheitlichen Lösungen am Markt überzeugen. Der Lösungswettbewerb steht dabei im Vordergrund und der Kunde entscheidet sich für Preis/Leistung. Marktanteile werden nicht systematisch gemessen und Marktführerschaft im Sinne der Größe ist kein Ziel. Wir möchten unsere selbst gesteckten Ziele erreichen, externe Faktoren der Marktführerschaft spielen dabei keine Rolle.

Findet ein wertender Vergleich (besser/ schlechter bzw. im USP) mit der Leistung und den Angeboten von Mitunternehmen in der Kommunikation statt?

2024

Nein

2023

Nein

Wird zumindest bei einem Produkt bzw. einer Dienstleistung eine

2024

Nein

Dumpingpreisstrategie
verfolgt? 2023
Nein

Werden geheime/ verdeckte
Preisabsprachen mit anderen
Unternehmen getroffen? 2024
Nein
2023
Nein

Ist die Maximierung der
Marktanteile auf Kosten von
Mitunternehmen, Kund*innen
oder Produzent*innen in der
Unternehmensstrategie
verankert? 2024
Nein
2023
Nein

Werden für eigene Produktideen
zahlreiche Patente erwirkt, die
selbst nicht weiterverfolgt oder
genutzt werden und die andere
Unternehmen bei der
Weiterentwicklung/ Forschung/
Innovation blockieren könnten
bzw. sollen? 2024
Nein
2023
Nein

Verbesserungspotenziale/Ziele **Standard halten**

Da wir keine Preisabsprachen oder schädigende Maßnahmen für Mitunternehmen führen, haben wir keine Verbesserungspotentiale geplant, wir möchten den Standard so beibehalten.

Selbsteinschätzung **0 Minuspunkte**

- Nicht zutreffend

D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

D3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz)

Berichtsfragen

Inwieweit sind dem Unternehmen die ökologischen Auswirkungen durch Nutzung und Entsorgung der Produkte und Dienstleistungen bekannt?

Wie groß sind die ökologischen Auswirkungen der Produkte und Dienstleistungen, absolut und im Vergleich zu bestehenden Alternativen mit ähnlichem Nutzen?

Mit welchen Strategien und Maßnahmen werden die ökologischen Auswirkungen, die durch die Nutzung und Entsorgung der Produkte und Dienstleistungen entstehen, reduziert?

Wie wird die Reduzierung ökologischer Auswirkungen hinsichtlich Nutzung und Entsorgung der Produkte und Dienstleistungen im Geschäftsmodell berücksichtigt?

Inwieweit sind dem Unternehmen die ökologischen Auswirkungen durch Nutzung und Entsorgung der Produkte und Dienstleistungen bekannt?

Unserem Unternehmen sind die ökologischen Auswirkungen der Nutzung und Entsorgung der angebotenen Produkte und Dienstleistungen bekannt. In der technischen Dokumentation, insbesondere in den Bedienungsanleitungen für NSHV und Schaltschränke, werden dem Kunden klare Hinweise zur fachgerechten Demontage sowie zur umweltfreundlichen Entsorgung gegeben (siehe Anhang, Punkt 8 und 9). Der Lebenszyklus eines Schaltschranks beträgt in der Regel 25 bis 40 Jahre. Viele Einzelteile sind austauschbar, wodurch Reparaturen möglich sind. Zudem sind zahlreiche Komponenten recycelbar, was zur Reduzierung von Umweltbelastungen beiträgt.

Wie groß sind die ökologischen Auswirkungen der Produkte und Dienstleistungen, absolut und im Vergleich zu bestehenden Alternativen mit ähnlichem Nutzen?

Die absoluten ökologischen Auswirkungen der Produkte ergeben sich aus mehreren Faktoren. Der Materialeinsatz ist wesentlich, da Schaltschränke in der Regel aus Stahl oder Aluminium bestehen, was Materialien sind, deren Herstellung mit einem hohen Energieaufwand und entsprechenden CO₂-Emissionen verbunden ist. Zusätzlich werden Kunststoffe und elektronische Bauteile verwendet, deren Umweltbilanz ebenfalls berücksichtigt werden muss. Während Schaltschränke selbst kaum Energie verbrauchen, kann die integrierte Steuerungstechnik, insbesondere bei Systemen mit aktiver Kühlung, zu einem erhöhten Stromverbrauch führen. Die Produktion sowie der häufig internationale Transport verursachen zusätzliche Emissionen. Die Entsorgung gestaltet sich aufgrund von Elektroschrott und schwer trennbaren Materialverbunden ebenfalls als ökologisch herausfordernd. Konkrete Vergleichswerte zu bestehenden Alternativen mit ähnlichem Nutzen liegen dem Unternehmen derzeit nicht vor.

Mit welchen Strategien und Maßnahmen werden die ökologischen Auswirkungen, die durch die Nutzung und Entsorgung der Produkte und Dienstleistungen entstehen, reduziert?

Unser Unternehmen verfolgt verschiedene Strategien, um die ökologischen Auswirkungen seiner Produkte und Dienstleistungen zu reduzieren. So kommen zunehmend modulare Schaltschränke mit energieeffizienter Technik zum Einsatz, die gegenüber klassischen, vollverkabelten Systemen ökologische Vorteile bieten. Sie erfordern weniger Materialeinsatz und erleichtern zudem Wartung und Nachrüstungen. Die Nutzung digitaler Zwillinge sowie die virtuelle Inbetriebnahme sind in Planung und sollen physische Testläufe in der Projektierungsphase reduzieren, wodurch auch der Energieverbrauch gesenkt werden kann. Darüber hinaus setzt das Unternehmen auf recycelbare Materialien wie pulverbeschichteten Stahl, halogenfreie Kunststoffe und wiederverwendbare Verpackungen. Es erfolgt eine stetige Weiterentwicklung mit dem Ziel, umweltfreundlichere Alternativen zu etablieren. In Zusammenarbeit mit nachhaltigkeitsorientierten Partnern wie Schneider Electric und Siemens werden

regelmäßig neue Ansätze geprüft. Auch beim Thema Kühlung wird auf Nachhaltigkeit geachtet: Statt klassischer Klimatisierungssysteme mit Kältemitteln setzt das Unternehmen standardmäßig auf passive oder luftgekühlte Varianten.

Wie wird die Reduzierung ökologischer Auswirkungen hinsichtlich Nutzung und Entsorgung der Produkte und Dienstleistungen im Geschäftsmodell berücksichtigt?

Die Reduzierung ökologischer Auswirkungen ist integraler Bestandteil des Geschäftsmodells. Es wird zunehmend Wert auf energieeffiziente Nutzung, langlebige und modulare Bauweisen sowie auf ein recyclinggerechtes Design gelegt. Auch Rücknahmesysteme werden in die Produktstrategie integriert, um den ökologischen Fußabdruck während und nach der Nutzungsdauer systematisch zu verringern. Im Unternehmensbereich "Compliance" liegt ein besonderer Fokus auf der Einhaltung rechtlicher Vorgaben in den Bereichen Nachhaltigkeit, Arbeitssicherheit, Qualitätsmanagement und CE-Kennzeichnung. Hierzu zählt auch die kontinuierliche Optimierung von Prozessen im Hinblick auf Emissionen. Im Bereich Service und Software-Automation wird durch den Einsatz digitaler Fernzugriffe sowie durch Zustandsüberwachung der Bedarf an Vor-Ort-Einsätzen minimiert, was wiederum Emissionen durch Transport und Wartung deutlich reduziert.

Verbesserungspotenziale/Ziele

digitaler Zwilling

Digitale Zwillinge und virtuelle Inbetriebnahme verringern physische Testläufe und senken dadurch den Energieverbrauch während der Planungs- und Testphasen.

Selbsteinschätzung



Erste Schritte

Erste Berechnungen und/ oder Schätzungen zu ökologischen Auswirkungen sind vorhanden. Erste Maßnahmen zur Reduktion ökologischer Auswirkungen bzw. zur Kompensation nicht vermeidbarer Auswirkungen wurden getroffen. Produkte und Dienstleistungen haben teilweise geringere ökologische Auswirkungen pro Nutzeneinheit als vergleichbare Alternativen.

D3.2 Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz)

Berichtsfragen

Inwieweit ist Suffizienz bzw. eine maßvolle Nutzung im Geschäftsmodell verankert?
Inwieweit findet im Unternehmen eine Auseinandersetzung mit Suffizienz bzw. maßvoller Nutzung der Produkte und Dienstleistungen statt?

Durch welche Strategien und Maßnahmen werden maßvoller Konsum bzw. eine suffiziente

Inwieweit ist Suffizienz bzw. eine maßvolle Nutzung im Geschäftsmodell verankert?

Suffizienz ist fest im Geschäftsmodell verankert. Das Unternehmen verfolgt konsequent das Prinzip: „so viel wie nötig, nicht so viel wie möglich“. Das zeigt sich in verschiedenen Bereichen:

Produkte und Systeme werden mit genau den Funktionen und Komponenten ausgestattet, die tatsächlich benötigt werden, wodurch überdimensionierte Auslegungen bewusst vermieden werden. Dies reduziert Materialeinsatz und Energieverbrauch bereits in der Entwicklungsphase.

Nutzung der Produkte und Dienstleistungen gefördert?
Welche Produkte und Dienstleistungen zielen auf eine maßvolle Nutzung ab bzw. unterstützen diese?
Inwieweit zielt die Kommunikation des Unternehmens mit Kund*innen und Konsument*innen auf die Förderung von maßvoller Nutzung ab?

Die eingesetzten Steuerungssysteme sind bedarfsgerecht ausgelegt, was eine effiziente und ressourcenschonende Nutzung im Betrieb ermöglicht. Auch bei der Produktgestaltung steht Nachhaltigkeit im Fokus: Lösungen werden so konzipiert, dass sie einfach zu warten und langfristig nutzbar sind, was Lebensdauer und Ressourceneffizienz erhöht.

Insgesamt verfolgt das Unternehmen eine bewusste Begrenzung auf das Wesentliche, um ökologische Belastungen zu minimieren und gleichzeitig wirtschaftlich nachhaltig zu handeln. Dabei entstehenevere, kundenorientierte Lösungen, die sich am tatsächlichen Bedarf orientieren und so Suffizienz im betrieblichen Alltag wirksam umsetzen.

Inwieweit findet im Unternehmen eine Auseinandersetzung mit Suffizienz bzw. maßvoller Nutzung der Produkte und Dienstleistungen statt?

Im Geschäftsmodell ist Suffizienz auch im Angebots- und Projektprozess verankert. Bereits zu Beginn eines Projekts erfolgt eine passgenaue Bedarfsermittlung, die fester Bestandteil des Angebotsprozesses ist. Dadurch wird sichergestellt, dass nur das angeboten und umgesetzt wird, was tatsächlich benötigt wird, Ressourcenverschwendung wird somit schon in der Planungsphase vermieden.

Während der Umsetzung ist jeder Projektbeteiligte dazu angehalten, ressourcenschonend zu planen, zu arbeiten und auszuführen. Dieses Bewusstsein für maßvollen Ressourceneinsatz ist Teil der gelebten Unternehmenskultur.

Darüber hinaus wird ein systemisches und suffizienzorientiertes Denken gefördert: Kundenanforderungen werden aktiv hinterfragt und gemeinsam mit dem Kunden reflektiert, ob und in welchem Umfang der Bedarf wirklich notwendig ist. Auf diese Weise entstehen Lösungen, die auf das Wesentliche fokussiert sind und zugleich ökologische wie wirtschaftliche Nachhaltigkeit fördern.

Durch welche Strategien und Maßnahmen werden maßvoller Konsum bzw. eine suffiziente Nutzung der Produkte und Dienstleistungen gefördert?

Ein zentraler Aspekt für diese Maßnahmen ist bei uns die langjährige Verankerung einer Unternehmenskultur, die auf systematischem Denken und dem Open System Modell basiert. Dieses Verständnis ermöglicht es, sich konsequent an den tatsächlichen Bedürfnissen der Gesellschaft zu orientieren und dementsprechend zu handeln.

Statt großer, standardisierter Lösungen bietet das Unternehmen maßgeschneiderte, modulare Systeme an. Diese sind individuell an den konkreten Bedarf der Kundinnen und Kunden angepasst, was eine ressourcenschonende und effiziente Nutzung unterstützt.

Zudem wird aktuell ein Bereich für Service und Wartung aufgebaut. Damit soll die Lebensdauer der Produkte verlängert und ihre nachhaltige Nutzung sichergestellt werden. Auch dies trägt zur Förderung eines verantwortungsvollen und suffizienten Umgangs mit den angebotenen Lösungen bei

Welche Produkte und Dienstleistungen zielen auf eine maßvolle Nutzung ab bzw. unterstützen diese?

Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens sind konsequent bedarfsgerecht konstruiert. Statt pauschaler Lösungen werden Systeme entwickelt, die exakt auf den tatsächlichen Einsatz zugeschnitten sind. Durch den gezielten Verzicht auf überflüssige Funktionen, ressourcenschonende Steuerungstechnik und wartungsfreundliches Design wird eine maßvolle, langlebige Nutzung unterstützt.

Inwieweit zielt die Kommunikation des Unternehmens mit Kunden und Konsumenten auf die Förderung von maßvoller Nutzung ab?

Die Kommunikation des Unternehmens mit Kunden und Konsumenten zielt in mehreren Phasen gezielt auf die Förderung einer maßvollen Nutzung ab.

Bereits im Vertriebsprozess steht nicht der maximal mögliche Verkauf im Vordergrund, sondern ein systemisches und suffizienzorientiertes Denken. Kundenanforderungen werden nicht nur aufgenommen, sondern aktiv hinterfragt. Dabei wird gemeinsam überlegt, ob bestimmte Wünsche wirklich notwendig sind oder ob es ressourcenschonendere Alternativen gibt. So entsteht ein Dialog, der auf Bedarfsgerechtigkeit und verantwortungsvollen Konsum ausgerichtet ist.

Auch im weiteren Projektverlauf, insbesondere bei Nachträgen, bleibt diese Haltung bestehen. Zusätzliche Anforderungen oder Änderungen werden kritisch betrachtet und im Sinne einer effizienten und nachhaltigen Lösung bewertet. Auf diese Weise fördert das Unternehmen durch seine Kommunikation bewusst einen reflektierten Umgang mit Ressourcen und eine maßvolle Nutzung seiner Produkte und Dienstleistungen

Verbesserungspotenziale/Ziele

Kommunikation über nachhaltige Verhaltens- und Konsumweisen ins Marketing aufnehmen

Selbsteinschätzung



Fortgeschritten

Eine Strategie zur Förderung von Suffizienz und maßvoller Nutzung der Produkte und Dienstleistungen ist vorhanden, und erste Maßnahmen wurden durchgeführt. Zu sämtlichen Produkten und Dienstleistungen werden Kund*innen standardmäßig Informationen zu ökologischen Auswirkungen zur Verfügung gestellt und eine Bewusstseinsbildung zu maßvoller Nutzung gefördert.

D3.3 Negativ-Aspekt: Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger, ökologischer Auswirkungen

Berichtsfragen

In welchen Bereichen wird eine übermäßige Nutzung über Preisgestaltung, Anreizsysteme, geplante Obsoleszenz etc. gefördert bzw. bewusst in Kauf genommen?

Bei welchen Produkten und Dienstleistungen können mit einer oder wenigen Nutzung(en) durch jeden Menschen oder durch gleichbleibendes bzw. steigendes Nutzungsniveau die globalen Belastungsgrenzen überschritten werden?

In welchen Bereichen wird eine übermäßige Nutzung über Preisgestaltung, Anreizsysteme, geplante Obsoleszenz etc. gefördert bzw. bewusst in Kauf genommen?

In bestimmten Bereichen wird eine übermäßige Nutzung bewusst durch Preisgestaltung, Anreizsysteme oder geplante Obsoleszenz gefördert, um den Konsum anzukurbeln. Wir hingegen richten uns am tatsächlichen gesellschaftlichen Bedarf aus und verfolgen das Ziel, nachhaltigen Mehrwert zu schaffen. Qualität statt Quantität.

Bei welchen Produkten und Dienstleistungen können mit einer oder wenigen Nutzung(en) durch jeden Menschen oder durch gleichbleibendes bzw. steigendes Nutzungsniveau die globalen Belastungsgrenzen überschritten werden?

Unsere Produkte sind so konzipiert, dass sie die Umweltbelastung minimieren. Zum Beispieldurch Wasserwiederaufbereitung in unseren Wasch- und

Dichtigkeitsprüfanlagen sowie durch langlebige, ressourcenschonende und recycelbare Schaltschränke.

Verbesserungspotenziale/Ziele **Alternative Verpackungslösungen finden**

für unseren Versand der Schaltanlagen sind wir auf der Suche nach alternativen Verpackungen

Selbsteinschätzung **0 Minuspunkte**

- Nicht zutreffend

D4 Kund*innen-Mitwirkung und Produkttransparenz

Berichtsfragen Welche konkreten Mitsprachemöglichkeiten und Mitentscheidungsrechte werden Kund*innen eingeräumt, und wie wird darüber kommuniziert? Werden Produkte und Dienstleistungen mit einer höheren Nachhaltigkeitswirkung gemeinsam mit Kund*innen entwickelt? Mit welchem Ziel wird Marktforschung eingesetzt?	D4.1 Kund*innen-Mitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung Welche konkreten Mitsprachemöglichkeiten und Mitentscheidungsrechte werden Kunden eingeräumt, und wie wird darüber kommuniziert? Unsere Kunden sind über den gesamten Projektverlauf hinwegaktiv in den Prozess eingebunden und verfügen über umfassende Mitsprache- und Mitentscheidungsrechte. In regelmäßigen Jour-Fixe-Terminen findet ein strukturierter Austausch statt, bei dem wir gemeinsam mit dem Kunden auf Augenhöhe an der bedarfsorientierten Lösung arbeiten. So stellen wir sicher, dass individuelle Anforderungen und Wünsche jederzeit berücksichtigt und in die Projektumsetzung integriert werden. Werden Produkte und Dienstleistungen mit einer höheren Nachhaltigkeitswirkung gemeinsam mit Kunden entwickelt? Ja, wir entwickeln Produkte und Dienstleistungen mit höherer Nachhaltigkeitswirkung in enger Zusammenarbeit mit unseren Kundinnen. Ein konkretes Beispiel dafür ist unser Projekt aus dem Jahr 2023 im Bereich der Prozessautomation mit Pyrolyse-Technik. Mit welchem Ziel wird Marktforschung eingesetzt? Marktforschung wird gezielt eingesetzt, um den konkreten Bedarf am Markt zu ermitteln, relevante Benchmarks zu identifizieren und dadurch neue Kundengruppen sowie potenzielle Geschäftsfelder zu erschließen.
Anteil der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen, die mit der Beteiligung von Kund*innen entstanden sind	2024 20 % 2023 20 % Die Zahlen wurden von uns geschätzt, da es hierzu aktuell keine Datenerhebung gibt
Anzahl der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen mit sozial-ökologischer Verbesserung, die durch die Mitwirkung von Kund*innen entstanden sind	2024 2 2023 2 Die Zahlen wurden von uns geschätzt, da es hierzu aktuell keine Datenerhebung gibt
Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt	Umgesetztes Projekt Im Bereich der Prozessautomation (2023 Pyrolyse-Technik)
Verbesserungspotenziale/Ziele	Positive Kund*innen-Stimmen im Marketing als Referenzen verwenden Wir sind dabei, Referenzprojekte auf unserer Homepage dazustellen, hier sollen auch Kundenstimmen gezeigt werden.
	Strategisches Projekt "Solution goes Sales"

Selbsteinschätzung

**Erfahren**

Eine institutionalisierte, offene und transparente Form der Kund*innenmitwirkung ist realisiert. Konstruktives Feedback wird größtenteils umgesetzt. Kund*innen werden bei Innovationsprozessen gehört. Nachhaltigkeitsorientierte Verbesserungen beziehen Kund*innendialoge ein.

D4.2 Produkttransparenz**Berichtsfragen**

Wie öffentlich und transparent sind Produktinformationen?

Inwieweit werden alle Inhaltsstoffe und ökologisch relevanten Informationen ausgewiesen?

Welche Informationen zur Preisfindung entlang der Wertschöpfungskette werden ausgewiesen?

Was ist über den Umfang der sozioökologischen Belastungen, die durch die Produkte und Dienstleistungen entstehen und die nicht in den Preisen enthalten sind, bekannt (sog. Externalisierung)?

Wie öffentlich und transparent sind Produktinformationen? Die Produktinformationen unseres Unternehmens sind nichtöffentlich zugänglich. Dies liegt daran, dass wir keine standardisierte Serienproduktion anbieten, sondern individuell auf die Bedürfnisse unserer Kunden zugeschnittene Lösungen entwickeln. Jeder Auftrag wird projektbezogen realisiert, wodurch sich die Inhalte und Spezifikationen je nach Kundenanforderung unterscheiden.

Transparenz gegenüber dem Kunden ist jedoch ein zentraler Bestandteil unserer Arbeitsweise. Nach Abschluss eines Projekts erhält jeder Kunde eine umfassende Enddokumentation. Diese enthält alle relevanten Produktinformationen, wie technische Datenblätter, Bedienungsanleitungen, Prüfprotokolle und weitere projektspezifische Unterlagen. So stellen wir sicher, dass der Kunde über allen notwendigen Informationen verfügt: passgenau, nachvollziehbar und vollständig.

Inwieweit werden alle Inhaltsstoffe und ökologisch relevanten Informationen ausgewiesen? Ein Großteil unserer Lieferanten, rund 80%, stellt in den Produktinformationen die gewünschten Angaben zu Inhaltsstoffen sowie ökologisch relevanten Aspekten zur Verfügung. Diese Informationen umfassen unter anderem Materialzusammensetzungen, sicherheitsrelevante Hinweise sowie Umwelt- und Entsorgungshinweise.

Wir legen großen Wert auf Transparenz in Bezug auf ökologische Auswirkungen und arbeiten kontinuierlich daran, die Datenverfügbarkeit und -qualität gemeinsam mit unseren Partnern weiter zu verbessern. Unser Ziel ist es, eine möglichst umfassende und nachvollziehbare Dokumentation aller eingesetzten Materialien sicherzustellen, um den steigenden Anforderungen an Umweltverantwortung und Nachhaltigkeit gerecht zu werden.

Welche Informationen zur Preisfindung entlang der Wertschöpfungskette werden ausgewiesen? Informationen zur Preisfindung entlang der Wertschöpfungskette werden projektbezogen und in Abhängigkeit vom jeweiligen Leistungsverzeichnis des Kunden bereitgestellt. Sofern im Rahmen des Auftrags eine entsprechende Transparenz gefordert ist, weisen wir detaillierte Preisbestandteile aus, beispielsweise für Material, Fertigung, Montage oder Nachunternehmerleistungen.

Diese Vorgehensweise ermöglicht eine nachvollziehbare und auf den konkreten Projektumfang abgestimmte Preisgestaltung. Auf Wunsch des Kunden und im Rahmen

der vertraglichen Vereinbarungen stellen wir die relevanten Informationen transparent zur Verfügung. **Was ist über den Umfang der sozioökologischen Belastungen, die durch die Produkte und Dienstleistungen entstehen und die nicht in den Preisen enthalten sind, bekannt (sog. Externalisierung)?** Nach aktuellem Kenntnisstand gehen von unseren Produkten und Dienstleistungen keine nennenswerten sozioökologischen Belastungen aus, die über den direkten Leistungsumfang hinausgehen oder als externalisierte Kosten betrachtet werden müssten.

Unsere Lösungen werden projektbezogen und bedarfsgerecht entwickelt, wobei wir bereits in der Planung und Umsetzung auf Umweltverträglichkeit, Ressourcenschonung und soziale Verantwortung achten.

Daher ist davon auszugehen, dass keine relevanten sozioökologischen Auswirkungen entstehen, die nicht in der Preisgestaltung berücksichtigt oder bewusst ausgelagert werden.

Anteil der Produkte mit ausgewiesenen Inhaltsstoffen (in % des Umsatzes)

2024	80 %
2023	80 %

Anteil der Produkte und Dienstleistungen mit veröffentlichten Preisbestandteilen (in % des Umsatzes)

2024	70 %
2023	70 %

Grundsätzliche Transparenz in der gesamten Wertschöpfungskette gegenüber dem Kunden ist gegeben. Ausgenommen sind Marge und detaillierte Aufschlüsselung der Gehälter.

Ausmaß der externalisierten Kosten von Produkten und Dienstleistungen

2024	nicht relevant
2023	nicht relevant

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt **Hinweise über Langlebigkeit, Verbrauchs- sowie optimale Pflege- und Reinigungshinweise der Produkte mitliefern**

Instandhaltungs-/Wartungsliste für Dichtprüfanlagen, Bedienungsanleitungen für Schaltschränke werden mitgeliefert (siehe Anhang)

Verbesserungspotenziale/Ziele **Standard halten**

Selbsteinschätzung



Erfahren

Kund*innen werden über Inhaltsstoffe und Risiken der Produkte umfänglich informiert. Herkunft und Preisbestandteile sind größtenteils für Produkte und Prozesse veröffentlicht.

D4.3 Negativ-Aspekt: Kein Ausweis von Gefahrenstoffen

Berichtsfragen

Enthalten die Produkte
Schadstoffe für Kund*innen oder
die Umwelt?

Gibt es schädliche
Nebenwirkungen bei der
zweckgemäßen Verwendung der
Produkte?

Enthalten die Produkte Schadstoffe für Kunden oder die Umwelt? In unseren Mittelspannungsanlagen wird derzeit noch Gas verwendet, das ab dem 01.01.2026 gesetzlich verboten ist. Ein Wechsel auf luftisolierte Schaltanlagen ist bereits geplant. Öl-Transformatoren enthalten Öl. Unsere Anlagen sind jedoch so konstruiert, dass Kunden nicht mit diesen Stoffen in Berührung kommen können. Aufgrund der geschlossenen Bauweise ist ein Austritt der Schadstoffe ausgeschlossen. **Gibt es schädliche Nebenwirkungen bei der zweckgemäßen Verwendung der Produkte?** Nein, bei bestimmungsgemäßer Nutzung treten keine schädlichen Nebenwirkungen auf.

Anteil der Produkte mit
Gefahrenstoffen oder
Gebrauchsrisiken, die nicht
transparent öffentlich deklariert
werden (in % des Umsatzes)

2024

0 %

2023

0 %

Anlagen mit Gefahrenstoffen (siehe oben) wird klar dem Kunden kommuniziert (Datenblätter, Produktinformationen etc.)

Verbesserungspotenziale/Ziele

Mitarbeitende zu Entsorgungsthemen informieren und schulen
Fokus auf Entsorgung bei Baustellen

Selbsteinschätzung

0 Minuspunkte

- Nicht zutreffend

Berührungsgruppe E

Globale Gemeinschaft, Natur und Lebewesen

E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

E1.1 Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben

Welche der neun Grundbedürfnisse (siehe weiterführende Informationen) erfüllen die Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens?

Die neun Grundbedürfnisse werden folgendermaßen durch unsere Projekte und Leistungen erfüllt:

Berichtsfragen

Welche der neun Grundbedürfnisse (siehe weiterführende Informationen) erfüllen die Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens?

Welche der Produkte und Dienstleistungen sind Luxusprodukte, die meistens „nur“ dem eigenen Status dienen und durch preiswertere, weniger ressourcenverbrauchende Produkte und Dienstleistungen des einfachen oder guten Lebens ersetzt werden können?

In welcher Form dienen die Produkte und Dienstleistungen dem persönlichen Wachstum der Menschen bzw. der Gesundheit?

Welche gesellschaftlichen bzw. ökologischen Probleme (regional oder global) werden durch die Produkte und Dienstleistungen gelöst bzw. gemindert?

• **Lebenserhaltung/ Gesundheit/ Wohlbefinden:**

Unsere Kundenmarke STOLL Solutions bietet maßgeschneiderte Lösungen in den Bereichen Energie-, Gebäude- und Automatisierungstechnik, einschließlich der Planung und Realisierung von Elektroanlagen, Beleuchtungsanlagen und Sicherheitstechnik. Diese Infrastruktur trägt zur Schaffung gesunder und sicherer Lebens- und Arbeitsräume bei. Im Bereich Pharma planen und realisieren wir Reinräume für die Produktion pharmazeutischer Erzeugnisse. Damit leisten wir einen Beitrag zur Versorgung mit Medikamenten. Unsere Kundenmarke FREY Engineering ist spezialisiert auf den Anlagenbau vollintegrierter Wasch-, und Dichtigkeitsprüfanlagen für die Automobilindustrie, was zur Entwicklung sicherer und effizienter Prüf- und Produktionsumgebungen sowie sicherer Fahrzeuge für Menschen beiträgt.

• **Schutz/ Sicherheit:**

STOLL Solutions implementiert Sicherheitstechnik wie Brandmeldeanlagen, etc. die den physischen Schutz von Gebäuden und deren Nutzern gewährleisten. Im Bereich von Energielösungen geht es um eine redundante, zuverlässige und zukunftsfähige elektrische Energieinfrastruktur. FREY Engineering bietet Lösungen im Bereich der Automatisierungstechnik, die zur Sicherstellung sicherer Produktionsprozesse in der Automobilindustrie und sicherer Fahrzeuge beitragen.

• **Zuneigung/ Liebe:**

Die Stoll Gruppe fördert durch eine offene, kooperative Unternehmenskultur und regelmäßige Mitarbeitererevents ein starkes Gemeinschaftsgefühl und zwischenmenschliche Beziehungen mit einem Umgang auf Augenhöhe.

• **Verstehen:**

Bei der STOLL Gruppe setzen wir auf eine projekt- und prozessorientierte sowie systemische Organisation, die den Austausch und das Verständnis zwischen verschiedenen Abteilungen fördert. Im funktionalen Netzwerk entstehen in Zusammenarbeit interdisziplinärer Bereiche Projektlösungen für den Mehrwert unserer Kunden.

Hauptaufgabe unseres "Solution"-Bereichs in jedem unserer Portfolios ist es, die Anforderungen und Problemstellungen unserer Kunden zu durchdringen und eine clevere gesamtheitliche Lösung durch eine clevere Kombination unserer Leistungsbereiche zu generieren. Außerdem sind wir durch die Integration eines Ingenieurbüros in unseren Leistungsumfang, in der Lage bereits in der Phase der Investitionsüberlegung des Kunden dessen Herausforderungen zu verstehen.

Teilnehmen/ Geborgenheit:

- Wir bieten durch transparente Kommunikation und die Einbindung der Mitarbeiter

in Entscheidungsprozesse Zugehörigkeit, Sinnhaftigkeit in der Arbeit und Zusammenhalt.

Kreatives Schaffen:

STOLL Solutions fördert Innovation durch die Entwicklung individueller Lösungen in Kombination der Bereiche Energie-, Gebäude- und Automatisierungstechnik. FREY Engineering bietet durch die Integration von Ingenieurleistungen und Anlagenbau clevere Lösungen für die Automobilindustrie, in dem zB. der

Wasseraufbereitungsprozess auch auf Basis ökologisch nachhaltiger Prozesse umgesetzt werden kann. **Identität/ Sinn:** Im Rahmen unserer systemischen Organisation sind Führungskräfte damit beauftragt, jedem Mitarbeitenden Zugehörigkeit zum System zu geben. Zu versuchen wir jedem Einzelnen eine Orientierung in der eigenen Arbeit im Rahmen von Strategiearbeit zu geben. 2013 führten wir einen Prozess "Integriertes Miteinander" ein, den wir entwickelt haben, um durch die Arbeit an Strategie und deren Kommunikation für jeden verständlich, Sinn & Zweck in der eigenen Arbeit zu vermitteln und die Bedeutung des Anteils der eigenen Arbeit am Gesamterfolg deutlich zu machen.

Freiheit/ Autonomie:

Wir bieten unseren Mitarbeitenden durch flache Hierarchien und eine offene Unternehmenskultur die Möglichkeit, eigenverantwortlich zu arbeiten, sich weiterzuentwickeln, Lernkurven zu beschreiten und Entscheidungen zu treffen.

Welche der Produkte und Dienstleistungen sind Luxusprodukte, die meistens „nur“ dem eigenen Status dienen und durch preiswertere, weniger ressourcenverbrauchende Produkte und Dienstleistungen des einfachen oder guten Lebens ersetzt werden können?

Die Stoll Gruppe plant, fertigt, liefert und betreut clevere Projektlösungen im Bereich der Elektrotechnik und des Anlagenbaus. Unsere Kunden sind weltweit

Industriekunden in unterschiedlichen Branchen und Segmenten:

In welcher Form dienen die Produkte und Dienstleistungen dem persönlichen Wachstum der Menschen bzw. der Gesundheit?

Unsere Lösungen in unterschiedlichen Bereichen zählen auf die Weiterentwicklung der Menschheit ein. Im Bereich der Realisierung der Energiewende schaffen wir nachhaltige Gesamtkonzeptionen sowie deren Umsetzung aus einer Hand, von der Energietransformation, deren Übertragung, bis hin zur Nutzbarmachung in Gebäuden und Anlagen des Kunden. Wir schaffen Energielösungen von Hochspannungs-, auf Mittelspannungs-, bis hin zur Niederspannungsebene und ermöglichen dem Kunden durch clevere Energiemonitoring-Lösungen (smart energy in Verbindung mit IT/OT, smart building) Energieeinsparpotentiale und CO₂-Reduzierung an den entsprechenden Standorten.

Der Art und Weise unseres systemischen Unternehmensansatzes liegt die Überzeugung zugrunde, dass es bei allem wirtschaftlichen Handeln in unserem Unternehmen um eine nachhaltige Reifeentwicklung von Menschen und Systemen geht.

Welche gesellschaftlichen bzw. ökologischen Probleme (regional oder global) werden durch die Produkte und Dienstleistungen gelöst bzw. gemindert?

Durch unsere elektrotechnischen Lösungen in den unterschiedlichen Branchen:

- Industrie- und Gewerbebau
- Food & Beverage

- Datacenter
- Pharma
- Maschinen- und Anlagenbau
- Batterieherstellung
- Automotive und
- Energieerzeugung (Energiewende)

erfüllen wir einen Beitrag für grundlegende Bedürfnisse der Menschheit in den Bereichen Mobilität, Energiewende, Datensicherheit, Lebensmittelversorgung, Herstellung und den Erhalt von Wohn- und Arbeitsraum. Wir entwickeln dafür Menschen und Systeme kontinuierlich weiter und führen damit interdisziplinäre Zusammenarbeit (auf Basis unseres Open System Models) zum nachhaltigen Erfolg.

Neben den nachhaltigen Lösungen wirken wir durch unsere auf interdisziplinäre Zusammenarbeit ausgerichtete Unternehmenskultur einem Mangel an systemischem, global-zusammenhängenden Denken entgegen. Unserer Auffassung nach können wir als Menschheit global bis regional nur in Zusammenarbeit und auf Augenhöhe Probleme nachhaltig lösen, um unsere Erde enkelfähig zu gestalten. Diese grundlegende Überzeugung spiegelt sich in unserem systemischen Unternehmensführungs-Ansatz wider (Open System Model mit Ausrichtung auf die Erfüllung eines übergeordneten, nachhaltigen Bedarfs in der Gesellschaft). Wir leisten unseren Beitrag, um zu beweisen, dass auf Basis von Kooperation und Zusammenarbeit auf Augenhöhe sowie durch Förderung der Entwicklung von Mitarbeitenden und Systemen, bessere und nachhaltige Ergebnisse entstehen, als in einem defragmentierten, destruktiven Umfeld.

Anteil in % des Gesamtumsatzes für erfüllte Grundbedürfnisse	2024
	70 %
	2023
	60 %

Je nach Projektmix können bis zu 80 % des Umsatzes direkt oder indirekt in Bereichen liegen, die Grundbedürfnisse wie Wohnen, Energie oder Ernährung betreffen.

Anteil in % des Gesamtumsatzes für erfüllte Bedürfnisse nach Statussymbolen bzw. Luxus	2024
	0 %
	2023
	0 %

Anteil in % des Gesamtumsatzes für Entwicklung der Menschen	2024
	30 %
	2023
	20 %

Wir machen Projekte in der Gebäudetechnik für Reinnräume in der Pharmaindustrie und tragen damit einen Beitrag zur Entwicklung der Gesundheit von Menschen.

Anteil in % des Gesamtumsatzes für Entwicklung der Erde/ Biosphäre	2024
	30 %
	2023
	20 %

Wir sind stark im Bereich Energietechnik, Energieoptimierung, Gebäudetechnik und Automation tätig, somit fließt ein relevanter Teil der Arbeit in Systeme, die z. B. den Energieverbrauch senken oder auf erneuerbare Quellen setzen. Diese Leistungen tragen direkt oder indirekt zur Entwicklung der Biosphäre bei.

Anteil in % des Gesamtumsatzes zur Lösung gesellschaftlicher oder ökologischer Probleme laut UN-Entwicklungszielen	2024
	40 %
	2023
	30 %

Schätzung folgt aus Projekten, die z. B.:

- Energieeffizienz verbessern CO₂-Emissionen
- reduzieren Infrastruktur modernisieren Lebens-,
- Arbeitsqualität in Gebäuden verbessern Technologie
- für nachhaltige Produktion bereitstellen
-

Anteil in % des Gesamtumsatzes für Produkte/ Dienstleistungen mit Mehrfachnutzen bzw. einfachem Nutzen	2024
	60 %
	2023
	50 %

Unsere meisten Lösungen sind komplexe technische Systeme mit mehreren Zielen – z. B. Effizienz, Nachhaltigkeit, Komfort, Sicherheit. Deshalb überwiegt der Mehrfachnutzen. Beispiele:

Gebäudetechnik → verbessert gleichzeitig Energieeffizienz, Komfort & Klimaschutz

Automatisierung → steigert Produktivität, reduziert Fehler, spart Ressourcen

Energielösungen → liefern Versorgungssicherheit & Nachhaltigkeit

Prozesstechnik in der Lebensmittelindustrie → optimiert Qualität, Sicherheit & Nachhaltigkeit

Anteil in % des Gesamtumsatzes für Produkte/ Dienstleistungen mit hemmendem bzw. Pseudo-Nutzen	2024
	1 %
	2023
	2 %

Wir sind ein technisch orientiertes Unternehmen, das stark auf Effizienz, Funktionalität und Nachhaltigkeit ausgerichtet ist. Es gibt keine Hinweise auf bewusst problematische Geschäftsfelder oder Produkte mit reinem Schein- oder Pseudo-Nutzen. Unsere Leistungen sind projektbasiert und bedarfsorientiert. Der Fokus liegt auf Optimierung, Nachhaltigkeit und funktionaler Verbesserung. Ein hoher Anteil des Portfolios betrifft energieeffiziente Technik und industrielle Infrastruktur. Die Kundensegmente (Industrie, Energie, Gebäude) verlangen in der Regel lösungsorientierte und wirtschaftlich sinnvolle Technik.

Anteil in % des Gesamtumsatzes für Produkte/ Dienstleistungen mit Negativ-Nutzen	2024
	1 %
	2023
	2 %

Wir sind primär in Bereichen tätig, die auf Optimierung technischer Systeme, Energieeffizienz, Ressourcenschonung und funktionale Verbesserung von Infrastruktur ausgerichtet sind. Es gibt keine Hinweise auf systematisch schädliche Produkte oder Geschäftsbereiche. Der minimale Anteil könnte theoretisch entstehen durch Aufträge für nicht-nachhaltige Kundenprojekte (z. B. fossile Energie), indirekte Umweltauswirkungen bei bestimmten Industrieanlagen, technische Komplexität, die langfristig zu Intransparenz oder Abhängigkeit führen könnte.

Verbesserungspotenziale/Ziele **Keine**

Selbsteinschätzung



Fortgeschritten

Die Produkte/ Dienstleistungen erfüllen mehrheitlich Grundbedürfnisse für ein gesundes und gutes Leben. Ein Großteil der Produkte/ Dienstleistungen dient darüber hinaus der gesunden Entwicklung der Menschen. Keines der Produkte und keine der Dienstleistungen erfüllt Pseudo-, Negativ- oder hemmenden Nutzen.

E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

In welcher Form helfen die Produkte und Dienstleistungen, die Gemeinschaft im Privat- und Berufsleben zu stärken?

Berichtsfragen

In welcher Form helfen die Produkte und Dienstleistungen, die Gemeinschaft im Privat- und Berufsleben zu stärken?

Welche Interessensgruppen werden durch Aktivitäten außerhalb des Unternehmens erreicht? Durch welche Maßnahmen?

Was bewirken die Maßnahmen konkret – vom Wissen über Einstellungsänderung über eine Änderung der Verhaltensmotive bis hin zu Lebensstiländerungen?

Im Bereich des Industrie- und Gewerbebaus leisten wir durch Energielösungen, Elektroinstallation und Smart-Building und Smart-Energy-Lösungen einen Beitrag für die Herstellung und Sanierung von maßgeblich Arbeitsräumen für die (Zusammen-)arbeit der Angestellten unserer Kunden. Im Bereich Food & Beverage liefern wir zudem Automatisierungslösungen für die Herstellung von Lebensmitteln (im Bereich der Milchverarbeitung, Getränkeindustrie) für die Zusammenkunft und den Konsum hochwertig produzierter Lebensmittel in Gemeinschaft von Menschen.

Welche Interessensgruppen werden durch Aktivitäten außerhalb des Unternehmens erreicht? Durch welche Maßnahmen?

Schüler und junge Menschen/ Talente:

- **Schulpartnerschaften:** Wir pflegen Schulpartnerschaften mit regionalen Schulen, wie der Mittelschule Waltenhofen und Immenstadt. Diese Kooperationen bieten Schülern Einblicke in die Berufswelt und unterstützen sie bei ihrer Berufsorientierung. Ein Beispiel hierfür ist die Einladung von Schülergruppen zu Betriebsbesichtigungen, um praktische Erfahrungen zu sammeln.
- **Azubi-Projekte:** Auszubildende übernehmen bei uns Verantwortung in internen Projekten, wie der Planung von Weihnachtsfeiern oder der Organisation von Mitarbeiterereignissen. Diese Initiativen fördern Teamarbeit und stärken das Gemeinschaftsgefühl. Sie dürfen außerdem bereits früh Verantwortung in Kundenprojekten unter Anleitung des zuständigen Fachpersonals übernehmen.

Gemeinde und Vereine:

- **Sponsoring:** Unser Unternehmen unterstützt Einrichtungen in der Gemeinde wie das Kinder- und Jugendtheater Martinszell (JTM), die Feuerwehr, den Sportverein etc. Durch dieses Engagement zeigen wir unsere Verbundenheit mit der Gemeinde und den hier ansässigen Vereinen und Institutionen.
- **Bildung:** Wir spenden regelmäßig an zukunftsorientierte Projekte, wie beispielsweise an Schulklassen für den Erwerb von Lego-Robotik-Kästen. Diese Spenden unterstützen Bildungsinitiativen und fördern technisches Verständnis bei jungen Menschen bereits in der Schule.

Gesellschaftliche Verantwortung und Inklusion:

- **Vielfalt:** Als Partnerunternehmen der IHK Schwaben engagierten wir uns im Projekt „27%“, das sich gegen Rechtsextremismus und für eine inklusive Arbeitswelt einsetzt. Wir kommunizieren aktiv unser Geschäftsmodell, das auf den Reichtum von Vielfalt setzt. Wir beschäftigen Mitarbeitende aus über 20 unterschiedlichen Nationen und sorgen für deren gute Zusammenarbeit auf Augenhöhe.
- **Integration von Flüchtlingen:** Wir tragen aktiv zur Integration von Flüchtlingen bei, indem wir bereits junge Asylbewerber ins Unternehmen eingeladen haben um

zu schauen, ob wir eine passende Beschäftigung finden. Die Geschäftsführerin Sylvia Rehm setzt sich seit über zwei Jahren für ein Bleiberecht einer jesidischen Familie aus dem Irak ein. Diese Initiativen fördern den interkulturellen Austausch und unterstützen uns in Zeiten von Fachkräftemangel.

Was bewirken die Maßnahmen konkret – vom Wissen über Einstellungsänderung über eine Änderung der Verhaltensmotive bis hin zu Lebensstiländerungen?

Unser Ziel ist es durch unser Engagement in der Gemeinde und für Menschen eine nachhaltige Veränderung herbeizuführen und mit gutem Beispiel in der Gesellschaft voranzugehen.

- Wissen wird vermittelt: Wir vermitteln Wissen und bieten Kindern und Jugendlichen konkrete Einblicke in technische Berufe, Digitalisierung und unser Unternehmen. Sie lernen technische Zusammenhänge kennen, das Verständnis wird gefördert und die Kinder auf die Berufswahl vorbereitet.
- Mit gutem Beispiel voran gehen, Vorbildfunktion sowie Einstellungsänderung: Wir fördern Offenheit gegenüber Vielfalt und Toleranz und gehen mit gutem Beispiel voran. Dadurch können Vorurteile abgebaut werden und gezeigt werden, was es bedeutet Verantwortung in der Öffentlichkeit zu übernehmen, mitzugestalten und etwas zu bewegen.
- Die berufliche Orientierung fördern wir durch das Vorleben von sozialem Engagement und die Möglichkeit über Praktika und Initiativen, wie den Girl’s Day etc. Berufe kennenzulernen.

Art und Anzahl der Aktivitäten/ Maßnahmen pro Jahr

2024	
Aktivitäten/ Maßnahmen	Anzahl pro Jahr
Spenden	30
Schulpartnerschaften	10
Bildungsprojekte	5

Anzahl der erreichten Menschen, z.B. Leser*innen, Besucher*innen

2024
200
2023
150

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

- Mit anderen Unternehmen in der Branche / Region gemeinsame Events anbieten**
regelmäßige Veranstaltungen zusammen mit Mitunternehmen: Tag der offenen Werkstatt und Stoll Solutions Day
- Code of Conduct an Lieferanten versenden**
- E-Ladesäulen für Kunden nutzbar**

Verbesserungspotenziale/Ziele

- Anderen Unternehmen der gleichen Region / Branche Mentoring / Wissensaustausch anbieten**

Selbsteinschätzung



Fortgeschritten

Informationen über neue (Lösungs-)Möglichkeiten erreichen Menschen, die über die eigenen Kund*innen hinausgehen, z.B. Informationen über Vorteile der ökologischen Landwirtschaft für die regionale Wertschöpfung und die Gesundheit.

E1.3 Negativ-Aspekt: Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen

Berichtsfragen

Welche direkten und indirekten negativen Auswirkungen haben die Produkte und Dienstleistungen auf das Leben und die Gesundheit von Lebewesen?

Welche Auswirkungen haben sie auf die Freiheit von Menschen und auf die Biosphäre unseres Planeten?

Welche direkten und indirekten negativen Auswirkungen haben die Produkte und Dienstleistungen auf das Leben und die Gesundheit von Lebewesen?

Unsere Projekte und Leistungen haben keine negativen direkten oder indirekten Auswirkungen auf das Leben und die Gesundheit von Lebewesen.

Welche Auswirkungen haben sie auf die Freiheit von Menschen und auf die Biosphäre unseres Planeten?

Unsere Projekte und Leistungen haben keine Auswirkungen auf die Freiheit von Menschen und die Biosphäre unseres Planeten. Unsere Projekte stiften vielmehr einen positiven Beitrag zur Weiterentwicklung der Gesellschaft in unterschiedlichen Bereichen. Gerade im Bereich unserer gesamtheitlichen Lösungen zur Realisierung der Energiewende dienen als Beispiel hierfür.

Durch unsere energieeffiziente Bauweise durch Passivhausstandard und Entwicklung eines energieautarken Standorts, senken wir unseren Energieverbrauch und CO₂-Emissionen.

Ein gesundes Raumklima im Gebäude wird durch Vermeidung schädlicher Putze, Farben etc. geschaffen. Die Schreibtische sind aus regionalem Holz und sollen die Bedeutung der Mitarbeitenden für das Unternehmen symbolisieren.

Als menschenunwürdig eingestufte Produkte und Dienstleistungen

2024
Keine der genannten Themen stehen in Verbindung mit der Stoll Gruppe.

Umsatzanteil der hier aufgelisteten unethischen Produkte und Dienstleistungen

2024
0 %
2023
0 %

Kund*innenanteil, die ihrerseits derartige Produkte herstellen bzw. vertreiben

2024
0 %
2023
0 %

Verbesserungspotenziale/Ziele

Ethikleitlinie / Code of Conduct durch konkrete Beispiele anreichern

Selbsteinschätzung

0 Minuspunkte

E2 Beitrag zum Gemeinwesen

- Berichtsfragen**
- Welchen direkten materiellen Beitrag leistet das Unternehmen zur Sicherung des Gemeinwesens (z.B. in Form von Ertragsteuern, lohnsummenabhängigen Abgaben und Sozialversicherungsbeiträgen)?
 - Welche direkten materiellen Unterstützungen erhält das Unternehmen vom Gemeinwesen (z.B. unternehmensbezogene Subventionen und Förderungen)?
 - Welchen indirekten materiellen Beitrag leistet das Unternehmen durch die Schaffung von Arbeitsplätzen und die damit verbundenen Steuern und Abgaben (Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge der Mitarbeitenden)?

E2.1 Steuern und Sozialabgaben

Welchen direkten materiellen Beitrag leistet das Unternehmen zur Sicherung des Gemeinwesens (z. B. in Form von Ertragsteuern, lohnsummenabhängigen Abgaben und Sozialversicherungsbeiträgen)?

Als Unternehmen leisten wir einen direkten materiellen Beitrag zur Sicherung des Gemeinwesens, indem wir Gewerbesteuer an unsere ansässige Gemeinde entrichten und somit aktiv zur Finanzierung öffentlicher Aufgaben auf kommunaler Ebene beitragen.

Darüber hinaus erfüllen wir sämtliche gesetzlich vorgeschriebenen lohnsummenabhängigen Abgaben sowie Sozialversicherungsbeiträge für unsere Beschäftigten. Auf diese Weise tragen wir solidarisch zur Stabilität und Funktionsfähigkeit unseres sozialen Sicherungssystems bei und übernehmen Verantwortung gegenüber der Gesellschaft.

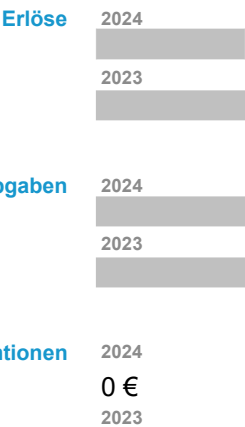
Welche direkten materiellen Unterstützungen erhält das Unternehmen vom Gemeinwesen (z. B. unternehmensbezogene Subventionen und Förderungen)?

Im Rahmen der Corona-Krise haben wir uns dazu entschieden das Kurzarbeitergeld solidarisch auf das gesamte Unternehmen mit ca. 10-15% zu verteilen, um Ausstellungen zu vermeiden. Ein weiteres Motiv dafür war, dass wir vermeiden wollten, dass v. a. die unteren Lohngruppen zusätzliche Einbußen durch den Wegfall produktiver Arbeit in Kauf nehmen müssen. Mit dieser Maßnahme konnten wir die Krise bewältigen, ohne Mitarbeitende abbauen zu müssen.

Wir haben ebenfalls während Corona ein KfW-Darlehen genutzt, um geschäftserhaltende Investitionen im Bereich Digitalisierung tätigen zu können.

Welchen indirekten materiellen Beitrag leistet das Unternehmen durch die Schaffung von Arbeitsplätzen und die damit verbundenen Steuern und Abgaben (Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge der Mitarbeitenden)?

Durch die Beschäftigung von über 200 Mitarbeitenden tragen wir zu wirtschaftlicher Stabilität und Entwicklung der Region bei. Wir schaffen Arbeitsplätze und sorgen für Beschäftigung. Die Löhne und Gehälter der Mitarbeitenden führen zu indirekten materiellen Beiträgen wie der Lohnsteuer, Sozialversicherungsbeiträgen zur Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Die Beschäftigung qualifizierter Fachkräfte in anspruchsvollen Projekten stärkt die Innovationskraft und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Region und darüber hinaus.



0 €

Wertschöpfung

2024

2023

Netto-Abgabenquote

2024

2023

Verbesserungspotenziale/Ziele**Keine****Selbsteinschätzung****Fortgeschritten**

Die grundsätzliche Bereitschaft über Steuern und Abgaben einen fairen Beitrag zum Gemeinwesen zu leisten, ist im Unternehmen klar erkennbar. Das Unternehmen setzt konkrete Maßnahmen, um einen angemessenen Beitrag zu leisten.

E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens**Berichtsfragen**

Wie viel an Geld, Ressourcen und konkreter Arbeitsleistung wird für das freiwillige gesellschaftliche Engagement des Unternehmens aufgewendet (Erstellung einer Liste aller Aktivitäten mit geldwertem Umfang)?

Wie lässt sich der Eigennutzen dieser Maßnahmen in Relation zum gesellschaftlichen Nutzen bewerten?

Welche nachhaltigen

Veränderungen bewirken die freiwilligen Aktivitäten des Unternehmens – oder lindern sie vorwiegend Symptome?

Wie gut sind diese Themen verankert? Welche Erfahrungen hat das Unternehmen damit bereits gesammelt? Wie stabil ist das Engagement?

Wie sieht die Gesamtstrategie oder Vision für das ehrenamtliche Engagement aus?

Wie viel an Geld, Ressourcen und konkreter Arbeitsleistung wird für das freiwillige gesellschaftliche Engagement des Unternehmens aufgewendet (Erstellung einer Liste aller Aktivitäten mit geldwertem Umfang)?

- Spendenliste der Jahre 2023 und 2024: als Anlage angefügt Rotary Engagement
- von Markus Stoll: Markus Stoll engagiert sich seit Jahren im Rotary Club Oberstaufen-Immenstadt und stellt Arbeitsleistung für Marketing und Buchhaltung für den Rotary Club zur Verfügung ohne Gegenleistung. Zudem hält er Vorträge über das systemische Denken im Unternehmen
- Ehrenamtliche Tätigkeit in der IHK- Voll- und Regionalmitgliedschaft von Sylvia Rehm
- Ehrenamtlich: technischer Unterreicht in der Grundschule Martinszell
- Technisches Projekt im Ferienprogramm Martinszell
- Prüfertätigkeiten bei HWK und IHK

Wie lässt sich der Eigennutzen dieser Maßnahmen in Relation zum gesellschaftlichen Nutzen bewerten?

Mit diesem Engagement verbinden wir keinen Eigennutzen, sondern gesellschaftliches Engagement, mit dem wir nicht aktiv glänzen wollen. Zum Beispiel führt die Unterstützung des örtlichen Sportvereins zu Sichtbarkeit unserer Firma im Ort und Bekanntheitsgrad. Unseres Erachtens handelt es sich um eine win-win-Situation mit positivem Nebeneffekt für beide Seiten.

Welche nachhaltigen Veränderungen bewirken die freiwilligen Aktivitäten des Unternehmens – oder lindern sie vorwiegend Symptome?

Nachhaltig verändern können wir durch unser Engagement die Berufsbildungssituation in der Region sowie Möglichkeiten für die Nachwuchsförderung. Unsere offene Unternehmenskultur bietet die Möglichkeit zu mehr Offenheit bzgl. Vielfalt und Diversität. Kurzfristig und reaktiv kann eher das Engagement zur Unterstützung des Sportvereins gewertet werden oder auch einzelne Spenden, beispielsweise von Lego Robotic Kästen, womit wir einzelnen Schülern qualifizierten Unterricht ermöglichen. Wir bilden eine Balance aus nachhaltigen Veränderungen als auch kurzfristigen "Symptomlinderungen".

Wie gut sind diese Themen verankert? Welche Erfahrungen hat das Unternehmen damit bereits gesammelt? Wie stabil ist das Engagement?

Im Rahmen einer Weihnachtsaktion informieren wir die Mitarbeitenden über die Höhe und Beispiele für unser karitatives und soziales Engagement. Die jährlichen Spenden im Gemeindegebiet werden mindestens seit die zweite Generation verantwortlich ist gepflegt.

Wie sieht die Gesamtstrategie oder Vision für das ehrenamtliche Engagement aus?

Wir beteiligen uns an sozialen Aktivitäten in der Gemeinde. Zum Beispiel übernehmen wir kostenlos die Buchhaltung des gemeinnützigen örtlichen Vereins "IG OMa" in Oberdorf sowie die Buchhaltung und das Social Media Marketing des Rotary Clubs Immenstadt/ Oberstaufen. Die IG OMa, kurz für „Interessensgemeinschaft zur Förderung der dörflichen Entwicklung in Oberdorf und Martinszell“, ist ein gemeinnütziger Verein, der sich für eine lebendige, nachhaltige und gemeinschaftlich gestaltete Dorfentwicklung einsetzt. Gegründet wurde die Initiative 2014 von engagierten Bürgerinnen und Bürgern, die dem fortschreitenden Verlust dörflicher Infrastruktur wie Gaststätten, Nahversorgung und Treffpunkten aktiv entgegenwirken. Der Verein ist das heutige Dorfzentrum. Wir unterstützen den Verein auch durch eine jährliche Spende.

Ein weiteres soziales Projekt erfolgte im Rahmen einer Spende im Sommer 2024 für die Mittagsbetreuung der Ganztagsklassen der Mittelschule Immenstadt. Die Mittelschule konnte mit der Spende einen Boxsack, eine Tischtennisplatte und weitere Freizeitangebote anschaffen, um den Schülern einen körperlichen Ausgleich in der Freizeit bieten zu können. Die Grundschule Martinszell unterstützen wir ebenfalls mit Spenden für Workshops in den Klassen, wie z. B. "Stark auch ohne Muckis", der Anschaffung einer Tonanlage für Schulveranstaltungen sowie einem Technik-Tag in der dritten Klasse, bei dem unser gewerblicher Ausbilder mit Azubis gemeinsam mit den Drittklässlern elektronische Modelle baut. Zudem bieten wir alljährlich im Rahmen des Ferienprogramms Martinszell interessierten Schülern einen kostenlosen technischen Workshop an.

Woher werden Informationen über die erwarteten sozial-ökologischen Wirkungen der Projekte oder angebotenen Nachhaltigkeitsfonds bezogen?

Die positive Wirkung der Unterstützung des lokalen Vereins IG OMasowie der Grundschule bekommen wir hautnah im Dorfleben Martinszell/ Oberdorf mit. Dorfbewohner besuchen begeistert die gebotenen Veranstaltungen, die Dorfgemeinschaft hat wieder einen lebenden Mittelpunkt.

Geldwerte, freiwillige
Leistungen für das
Gemeinwesen abzüglich des

	2024	2023
	0,1 %	

Anteils an Eigennutzen dieser Leistungen in % des Umsatzes 0,1 %

Geldwerte, freiwillige Leistungen für das Gemeinwesen abzüglich des Anteils an Eigennutzen dieser Leistungen in % der Gesamtjahresarbeitszeit
2024 0,15 %
2023 0,15 %

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Spenden an regionale Vereine

Unterstützung der umliegenden Schulen (z.B. Bewerbungstraining an Mittelschule Immenstadt bei uns im Haus)

Spenden an freiwillige Feuerwehr Martinszell, Sportvereine etc...

Verbesserungspotenziale/Ziele

Soziale Projekte durch Expertise unterstützen

Selbsteinschätzung



Fortgeschritten

Freiwillige Leistungen erfolgen in erhöhtem Ausmaß und nur bei plausiblen Wirkungszusammenhängen. Erste Formen der Wirkungsüberprüfung sind vorhanden.

E2.3 Negativ-Aspekt: Illegitime Steuervermeidung

Berichtsfragen

Welche Risiken bestehen im Unternehmen bezüglich illegitimer Steuervermeidung? Folgende Aspekte sind dabei besonders zu berücksichtigen:

Werden Gewinne zwischen Ländern verschoben? Was ist die Grundlage dafür?

Werden Zinsen, Lizenzgebühren oder sonstige Abgeltungen für immaterielle Leistungen an Unternehmen in anderen Ländern bezahlt?

Gibt es Geschäftspartner*innen in sogenannten Steueroasen?

Besteht das Risiko, dass im Zuge der Finanztransaktionen Gelder undokumentiert in private Kanäle fließen oder Schwarzgeld gewaschen wird?

Sind die wirtschaftlich Begünstigten aller Geschäfts- und Finanzpartner*innen offen deklariert?

Sind die internationalen Finanztransaktionen transparent? Gibt es ein länderspezifisches Reporting?

Welche Maßnahmen wurden im Unternehmen ergriffen, um diese Risiken zu bekämpfen?

Werden Gewinne zwischen Ländern verschoben? Was ist die Grundlage dafür?

Es werden keine Gewinne zwischen Ländern verschoben.

Werden Zinsen, Lizenzgebühren oder sonstige Abgeltungen für immaterielle Leistungen an Unternehmen in anderen Ländern bezahlt?

Es werden keine Zinsen, Lizenzgebühren oder sonstige Abgeltungen für immaterielle Leistungen an Unternehmen in anderen Ländern bezahlt.

Gibt es Geschäftspartner in sogenannten Steueroasen?

Wir haben keine Geschäftspartner in Steueroasen.

Besteht das Risiko, dass im Zuge der Finanztransaktionen Gelder undokumentiert in private Kanäle fließen oder Schwarzgeld gewaschen wird?

Das Risiko besteht unseres Erachtens nicht, wir haben einen guten und transparenten Überblick über Transaktionen.

Sind die wirtschaftlich Begünstigten aller Geschäfts- und Finanzpartnern offen deklariert?

Alle Transaktionen sind transparent dokumentiert. Wir halten uns hierbei an alle gültigen Gesetze.

Sind die internationalen Finanztransaktionen transparent? Gibt es ein länderspezifisches Reporting?

Alle internationalen Finanztransaktionen sind transparent und nachvollziehbar. Länderintern wird entsprechend reported, sowohl in der Schweiz, als auch in China.

Welche Maßnahmen wurden im Unternehmen ergriffen, um diese Risiken zu bekämpfen?

Es besteht kein Risiko

Wenn das Unternehmen Teil eines internationalen Konzerns ist, im Verbund mit anderen internationalen Partner*innen agiert oder an der digitalen Ökonomie (länderübergreifend) teilnimmt, muss eine Offenlegung aller Niederlassungen, verbundenen Unternehmen oder Geschäftspartner*innen im Ausland erfolgen, zu denen ein erheblicher Teil des Umsatzes (ab 10%) abfließt.

2024			
Typ	Name	Land	Abfließender Umsatzanteil (in %)
ausländische Niederlassung	Elektro Stoll Schweiz GmbH	Schweiz	12
ausländische Niederlassung	Frey Engineering Technology	China, Volksrepublik	2

2023			
Typ	Name	Land	Abfließender Umsatzanteil (in %)
ausländische Niederlassung	Elektro Stoll Schweiz GmbH	Schweiz	12
ausländische Niederlassung	Frey Engineering Technology	China, Volksrepublik	2

Länderspezifisches Reporting

2024
KeineAngaben
2023
KeineAngaben

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine

Selbsteinschätzung

0 Minuspunkte
• Nicht zutreffend

E2.4 Negativ-Aspekt: Mangelnde Korruptionsprävention

Berichtsfragen
Welche Korruptionsrisiken bestehen im Unternehmen, bei den Lieferant*innen und Kund*innen?
Welche Maßnahmen wurden in den Bereichen Einkauf und Verkauf gesetzt, um Korruption effektiv zu verhindern?
Wie sorgfältig wird mit Kontakten zu Amts- und politischen Entscheidungsträger*innen umgegangen?
Welche Lobbying-Aktivitäten betreibt das Unternehmen?
Welche Spenden erfolgen seitens des Unternehmens an politische Parteien?
Wie wird Bewusstseinsbildung bei den Mitarbeitenden betrieben?
Wie werden in den Entscheidungsprozessen

Welche Korruptionsrisiken bestehen im Unternehmen, bei den Lieferanten und Kunden?
Aus unserer Sicht bestehen keine Korruptionsrisiken bei unseren Lieferanten und unseren Kunden. Die Zusammenarbeit mit Lieferanten und Kunden basiert auf Ehrlichkeit und Vertrauen. Korruption passt nicht zum Werteverständnis und zur gelebten Unternehmenskultur. Korruption würde entsprechend empfindlich geahndet werden.
Welche Maßnahmen wurden in den Bereichen Einkauf und Verkauf gesetzt, um Korruption effektiv zu verhindern?
Anti-Korruption bzw. Vermeidung von Korruption ist Bestandteil unseres Unternehmenskodex. Korruption widerspricht unseren Wertvorstellungen.
Wie sorgfältig wird mit Kontakten zu Amts- und politischen Entscheidungsträgern umgegangen?

Vorkehrungen gegen Korruption getroffen?	Als ehrliche Kaufmänner pflegen wir aufrichtigen und ehrlichen Umgang. Schmiergelder etc. lehnen wir ab.
Wie werden Interessenkonflikte (persönliche Interessen gegenüber Firmeninteressen) sichtbar gemacht, und welche entsprechenden Verhaltensregeln gibt es?	Welche Lobbying-Aktivitäten betreibt das Unternehmen? Das Unternehmen betreibt keine Lobbying-Aktivitäten. Welche Spenden erfolgen seitens des Unternehmens an politische Parteien? Das Unternehmen und die Unternehmer sind keine Parteimitglieder und es erfolgen keinerlei Spenden an politische Parteien. Wie wird Bewusstseinsbildung bei den Mitarbeitenden betrieben? Hier werden keine aktiven Maßnahmen betrieben. Wie werden in den Entscheidungsprozessen Vorkehrungen gegen Korruption getroffen? Es gibt in Entscheidungsprozessen keine Vorkehrungen gegen Korruption. Wie werden Interessenkonflikte (persönliche Interessen gegenüber Firmeninteressen) sichtbar gemacht, und welche entsprechenden Verhaltensregeln gibt es? Es gibt keine festgelegten Verhaltensregeln. Bei Interessenskonflikten versuchen wir Kompromisse zu fassen und mit Vertrauen und auf Basis unserer Wertekultur Korruption vorzubeugen.
Erfolgt eine Offenlegung von Parteispenden?	2024 Nein Wir machen keine Parteispenden.
Erfolgt eine Offenlegung aller Lobbying-Aktivitäten (Eintrag ins Lobbying-Register) und Lobbying-Aufwendungen?	2024 Nein Wir haben keine Lobbying-Aktivitäten.
Werden Mitarbeitende aufgefordert, Korruption anzuzeigen, und wird ihnen entsprechender Schutz (Anonymität) zuteil?	2024 Nein 2023 Nein
Gibt es eine Zweckbindung und Kontrolle des Budgets für soziale und gesellschaftliche Zwecke (siehe Positivaspekt E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens)?	2024 Ja 2023 Ja
Verbesserungspotenziale/Ziele	Keine
Selbsteinschätzung	0 Minuspunkte Nicht zutreffend

E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen

E3.1 Absolute Auswirkungen / Management & Strategie

Welche negativen Umweltwirkungen haben die betrieblichen Herstellungs- bzw. Arbeitsprozesse? Dabei sind vor allem die folgenden definierten Standardwirkungskategorien und deren Auslöser zu beachten:

Berichtsfragen

Welche negativen Umweltwirkungen haben die betrieblichen Herstellungs- bzw. Arbeitsprozesse? Dabei sind vor allem die folgenden definierten Standardwirkungskategorien und deren Auslöser zu beachten:

Klimawirksame Emissionen (CO₂, N₂O, CH₄, ...)

Feinstaub und anorganische Emissionen

Emissionen von

Chlorfluorkohlenwasserstoffen (Abbau der Ozonschicht)

Emissionen, die zur Versauerung beitragen (NO_x, SO_x, CO₂)

Emissionen, die die fotochemische Bildung von Ozon fördern (organische Verbindungen, NO_x, SO_x)

ionisierende Strahlung

Emission bzw. Verwendung toxischer Stoffe

Düngung in der Landwirtschaft (Eutrophierung)

Landverbrauch

Wasser- und Mineralienverbrauch (Ressourcenerschöpfung)

Welche Daten zu den – im jeweiligen Unternehmen relevanten – Umweltwirkungen Emissionen, Lärm, Abfall, Verbrauchsgüter sowie Energie-, Wasser- und Stromverbrauch (Umweltkonten) werden erhoben und veröffentlicht?

- klimawirksame Emissionen (CO₂, N₂O, CH₄, ...): CO₂ durch Firmenfahrzeuge
- Feinstaub und anorganische Emissionen: Firmenfahrzeuge
- Emissionen von Chlorfluorkohlenwasserstoffen (Abbau der Ozonschicht): kein Ausstoß
- Emissionen, die zur Versauerung beitragen (NO_x, SO_x, CO₂): CO₂ durch Firmenfahrzeuge
- Emissionen, die die fotochemische Bildung von Ozon fördern (organische Verbindungen, NO_x, SO_x): Kein Ausstoß
- ionisierende Strahlung: Kein Ausstoß
- Emission bzw. Verwendung toxischer Stoffe: kein Ausstoß
- Düngung in der Landwirtschaft (Eutrophierung): Nein
- Landverbrauch: Nein
- Wasser- und Mineralienverbrauch (Ressourcenerschöpfung): Nein

Welche Daten zu den – im jeweiligen Unternehmen relevanten – Umweltwirkungen Emissionen, Lärm, Abfall, Verbrauchsgüter sowie Energie-, Wasser- und Stromverbrauch (Umweltkonten) werden erhoben und veröffentlicht?

- Transporte:
 - Benzinverbrauch
 - Dieselverbrauch
 - CO₂ Ausstoß Fahrzeuge in Tonnen pro Jahr
- Stromverbrauch
- Trinkwasser-Verbrauch
- Papierverbrauch
- Kunstlicheinsatz Büro

Relevante Umweltkonten des Unternehmens

2024

- Transporte:
 - Benzinverbrauch: ca. 27.330 Liter bei einer geschätzten Kilometerzahl von 30.000 km/Jahr pro Fahrzeug
 - Dieselverbrauch: ca. 99.126 Liter bei einer geschätzten Kilometerzahl von 30.000 km/Jahr pro Fahrzeug
 - CO₂ Ausstoß Fahrzeuge in Tonnen pro Jahr: 258,48 t (alle Fahrzeuge bei einer geschätzten Kilometerzahl von 30.000 km/Jahr pro Fahrzeug)
- Stromverbrauch:
 - 2024: 210.317 kwh
 - 2023: 181.596 kwh
- Heiz-, Kühlenergie:
Wir betreiben ein Bürogebäude im Passivhausstandard, das seit über 12 Jahren

ohne fossile Energieträger auskommt. Das Gebäude nutzt regenerative Energien wie Photovoltaik und Quellwasser für Heizung und Kühlung. Zusätzlich wurde ein eigenes Energiemanagementsystem entwickelt, um den Energieverbrauch weiter zu optimieren. Das Fertigungsgebäude ist an die örtliche Nahwärme angeschlossen. Ein weiteres zugehöriges Bürogebäude, für das ein Wohngebäude umgenutzt wurde, wird derzeit ebenso energetisch saniert durch den Einbau einer Wärmepumpe. Eine Photovoltaik-Anlage wird hier ebenfalls genutzt. Trinkwasser-Verbrauch: 2024: 445

- m³, 2023: 302 m³ Papierverbrauch: 400 Pack a 500 Blatt Kunstlichteinsatz Büro:
- 13.699 Lumen, Art der Leuchtmittel: LED

2023

- Transporte: Benzinverbrauch: ca. 27.330 Liter bei einer geschätzten Kilometerzahl von 30.000 km/Jahr pro Fahrzeug
- Dieserverbrauch: ca. 99.126 Liter bei einer geschätzten Kilometerzahl von 30.000 km/Jahr pro Fahrzeug
- CO₂ Ausstoß Fahrzeuge in Tonnen pro Jahr: 258,48 t (alle Fahrzeuge bei einer geschätzten Kilometerzahl von 30.000 km/Jahr pro Fahrzeug)
- Stromverbrauch:
- Heiz-, Kühlenergie:
- Wir betreiben ein Bürogebäude im Passivhausstandard, das seit über 12 Jahren ohne fossile Energieträger auskommt. Das Gebäude nutzt regenerative Energien wie Photovoltaik und Quellwasser für Heizung und Kühlung. Zusätzlich wurde ein eigenes Energiemanagementsystem entwickelt, um den Energieverbrauch weiter zu optimieren. Das Fertigungsgebäude ist an die örtliche Nahwärme angeschlossen. Ein weiteres zugehöriges Bürogebäude, für das ein Wohngebäude umgenutzt wurde, wird derzeit ebenso energetisch saniert durch den Einbau einer Wärmepumpe. Eine Photovoltaik-Anlage wird hier ebenfalls genutzt.
- Trinkwasser-Verbrauch:
- Papierverbrauch: 400 Pack a 500 Blatt
- Kunstlichteinsatz Büro: keine erhobenen Daten
-

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Passivhausqualität mit Heiz- und Kühlenergieverbrauch mitunter 15 kWh/m² pro Jahr

Passivhausqualität des Baukörpers mit Heiz- und Kühlenergieverbrauch mitunter 15 kWh/m² pro Jahr

Haustechnik - Erneuerbare Energien:

Quellwasser zum Heizen und Kühlen

Solare Warmegewinne durch große Glasflächen

Lüftungsanlage:

Wärme/Kühlungsrückgewinnung ca. 95%

0,5-facher Luftwechsel, d.h. alle 2 Stunden kpl. Luftaustausch

Zuluft 100% Frischluft, keine „Luftumwälzung“

Außenjalousien zur Regulierung und Minimierung des Heiz- und Kühlenergieverbrauches

Energieeffiziente Innenbeleuchtungssysteme

Beleuchtung im Bürogebäude energieeffizient erneuert.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Transparenz schaffen für fehlende Daten + Sensibilisierung

- Transporte
- Reisen (Flüge, Züge etc.)

umweltfreundlichere Mobilität

Von insgesamt 64 Fahrzeugen sind bereits 9 vollelektrisch betrieben, wodurch sie keine CO₂-Emissionen verursachen, und 4 weitere Fahrzeuge sind Hybridmodelle mit einem CO₂-Ausstoß von weniger als 40 g/km. Dies verdeutlicht, dass das Unternehmen den Fuhrpark schrittweise nachhaltiger gestaltet, auch wenn es in einzelnen Bereichen bis dato keine ökologisch optimale Lösung gibt, dies wollen wir weiter verbessern.

Selbsteinschätzung



Fortgeschritten

Das Unternehmen kennt seine Ressourcennutzung und Emissionen sowie den ökologischen Fußabdruck, erhebt entsprechende Kennzahlen und verfügt über Optimierungsstrategien.

E3.2 Relative Auswirkungen

Berichtsfragen

Wie groß sind die ökologischen Auswirkungen der Herstellprozesse im Vergleich zum Branchenstandard bzw. Stand der Technik?
zu Mitunternehmen im selben Geschäftsfeld bzw. in der Region?

Wie groß sind die ökologischen Auswirkungen der Herstellprozesse im Vergleich zum Branchenstandard bzw. Stand der Technik?

Die ökologischen Auswirkungen unserer Herstellprozesse sind im Vergleich zum Branchenstandard und Stand der Technik fortschrittlich. Wir setzen auf innovative Technologien und nachhaltige Praktiken, um Umweltbelastungen zu minimieren. Wir haben eine klare Ausrichtung auf Nachhaltigkeit und Ressourcenschonung. Die Implementierung innovativer Technologien zur Reduzierung des Energieverbrauchs sind bereits konkrete Schritte, um unsere Herstellprozesse ökologisch zu optimieren.

zu Mitunternehmen im selben Geschäftsfeld bzw. in der Region?

Im Vergleich zu Mitunternehmen im selben Geschäftsfeld und in der Region, heben wir uns durch unseren energieeffizienten Standort und dessen nachhaltige Weiterentwicklung klar ab. Dies beruht auf unserer fortschrittlichen Haltung mit sowohl ökologischen als auch ökonomischen Vorteilen.

Relevante Vergleichswerte bezüglich Umweltkonten oder Wirkungskenngrößen (siehe E3.1) in der Branche bzw. Region

2024

Für exakte Vergleiche wäre jedoch eine firmenspezifische Erfassung notwendig.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Weiterer Ausbau der Elektro-, und Hybrid-Fahrzeug-Flotte

Weiterer Umstieg auf E-Fahrzeuge und Hybrid-Antrieb, sofern dem Bedarf entsprechend (Vertriebliche Aktivitäten).

Geplante Standorterweiterung unter höchsten ökologischen/ energetischen Anforderungen - mit Wiedererkennungswert zum Standort Martinszell

Selbsteinschätzung



Erfahren

Das Unternehmen liegt hinsichtlich wesentlicher ökologischer Auswirkungen über dem Branchendurchschnitt mit klar erkennbaren Maßnahmen zur Verbesserung.

E3.3 Negativ-Aspekt: Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen

Berichtsfragen

Welche Betriebsgenehmigungen und zugehörige Betriebsauflagen gibt es, und sind die Auflagen eingehalten?

Wie wird die Einhaltung der relevanten Gesetze und Verordnungen überwacht?

Werden diese eingehalten, oder sind Rechtsverstöße bekannt?

Welche Beschwerden bzw. Kontroversen mit Anrainer*innen bezüglich ökologischer Belastungen liegen vor?

Welche Kontroversen mit anderen Stakeholder*innen (zivilgesellschaftliche Initiativen, NGOs etc.) gibt es?

Wie ist der technische oder gesetzliche Standard vor Ort in Bezug auf andere Standorte des Unternehmens zu bewerten?

Welche Betriebsgenehmigungen und zugehörige Betriebsauflagen gibt es, und sind die Auflagen eingehalten?

Es gibt keine Betriebsgenehmigungen und zugehörige Betriebsauflagen.

Wie wird die Einhaltung der relevanten Gesetze und Verordnungen überwacht? Werden diese eingehalten, oder sind Rechtsverstöße bekannt?

Wir halten uns an relevante Gesetze und Verordnungen. Rechtsverstöße sind dazu keine bekannt.

Welche Beschwerden bzw. Kontroversen mit Anrainer bezüglich ökologischer Belastungen liegen vor?

Es gibt keine Beschwerden bzw. Kontroversen mit Anrainer zu ökologischen Belastungen.

Welche Kontroversen mit anderen Stakeholder (zivilgesellschaftliche Initiativen, NGOs etc.) gibt es?

Es gibt keine Kontroversen mit Stakeholdern.

Wie ist der technische oder gesetzliche Standard vor Ort in Bezug auf andere Standorte des Unternehmens zu bewerten?

Der technische und gesetzliche Standard vor Ort ist als sehr gut zu beurteilen.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine

Selbsteinschätzung

0 Minuspunkte

- Nicht zutreffend

E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

Berichtsfragen

Welche wichtigen oder kritischen Informationen werden für die gesellschaftlichen Berührungsgruppen erfasst?

In welcher Form wird darüber berichtet (Umfang und Tiefe, Art der Publikation)?

Wird der Bericht durch eine unabhängige Stelle kritisch überprüft?

Wie einfach ist der Bericht für die Öffentlichkeit zugänglich?

E4.1 Transparenz

Welche wichtigen oder kritischen Informationen werden für die gesellschaftlichen Berührungsgruppen erfasst? Unsere gesellschaftlichen Berührungsgruppen sind Mitarbeitende, Auszubildende, Geschäftspartner, die lokale Gemeinde in Martinszell sowie die Öffentlichkeit im Allgemeinen. Wir erfassen und kommunizieren gezielt Informationen, die für die Gruppen von Bedeutung sind, über geeignete Kommunikationskanäle und Maßnahmen. **Lokale Gemeinschaft in Martinszell:** Wir pflegen enge Beziehungen zur lokalen Gemeinschaft und wir beteiligen uns an regionalen Projekten und Veranstaltungen. Außerdem stellen wir Ausbildungsplätze und Praktika zur Verfügung und geben hier Jugendlichen aus dem Gemeindegebiet den Vorrang. Damit tragen wir zur beruflichen Entwicklung junger Menschen in der Region bei. **Geschäftspartner und Öffentlichkeit:** Über unsere Unternehmenswebsite und Pressemitteilungen werden Informationen zu Projekten, Partnerschaften und Unternehmensentwicklungen geteilt. Wir informieren über unsere Bemühungen im Bereich Nachhaltigkeit und Ressourcenschonung, wie beispielsweise die Nutzung regenerativer Energien in unseren Gebäuden. Hier könnten wir sicher noch gezielter informieren. **In welcher Form wird darüber berichtet (Umfang und Tiefe, Art der Publikation)?** Wir berichten intern über unser Firmenwiki, die Strategie News, die auch im Gebäude aufgehängt werden und über Email und Microsoft Teams. Eine für jeden verfügbare Social Wall mit Dashboard-Themen, wie Auswertungen unseres Energiemonitorings, ist derzeit in der Umsetzung.

Nach extern erfolgt die Kommunikation über unsere Firmenwebseite, die Social Media

Kanäle und gezielte Pressemitteilungen.

Wird der Bericht durch eine unabhängige Stelle kritisch überprüft? Die Erstellung sämtlicher Texte und Beiträge erfolgt intern. Pressemitteilungen werden zur Qualitätssicherung von einer externen, selbständigen Journalistin redaktionell geprüft. **Wie einfach ist der Bericht für die Öffentlichkeit zugänglich?** Die bisherigen Erfolge und Veränderungen in Nachhaltigkeit und Gemeinwohlökonomie ist bislang noch nicht explizit für die breite Öffentlichkeit zugänglich gemacht worden. Informationen über unser gesellschaftliches Engagement wurden bisher vor allem über unsere Website im Bereich „Mitarbeiter-Benefits“ sowie über Social Media kommuniziert. Dabei standen insbesondere familienfreundliche Maßnahmen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Vordergrund. Aspekte, die auch durch unsere Teilnahme im Rahmen des „Erfolgsfaktor Familie“-Programms sichtbar wurden. Themen rund um Nachhaltigkeit oder die Gemeinwohl-Ökonomie wurden bislang jedoch nicht gezielt aufgegriffen oder veröffentlicht.

Mit dem Einstieg in das EcoVadis-Rating, insbesondere für unseren Bereich EnergieStoll, und der damit verbundenen Medaillenbewertung, haben wir einen

weiteren Schritt in Richtung transparenter Nachhaltigkeitskommunikation unternommen. Zukünftig ist geplant, den Gemeinwohl-Bericht auch auf unserer Homepage öffentlich zugänglich zu machen, um unser Engagement sichtbarer zu gestalten und einen offenen Dialog mit der Öffentlichkeit zu ermöglichen.

Veröffentlichung eines Gemeinwohl-Berichts oder eine gleichwertige gesellschaftliche Berichterstattung

2024

Nein

2023

Nein

Verbesserungspotenziale/Ziele

Eigenen Bereich zur Gemeinwohl-Bilanz im Intranet einrichten

in unserem Intranet "Wiki" und auf der Homepage

Selbsteinschätzung



Fortgeschritten

Einfache gesellschaftliche Berichterstattung online oder in anderen leicht verfügbaren Publikationen; Veröffentlichung der Werthaltung des Unternehmens.

E4.2 Gesellschaftliche Mitbestimmung

Berichtsfragen

Wie können Bürger*innen in Dialog treten und sich an einem offenen, macht- und sanktionsfreien Argumentationsaustausch beteiligen?

Wie können gesellschaftliche Berührungsgruppen legitime Interessen gegenüber dem Unternehmen vertreten?

Wie werden die Ergebnisse des Dialogs dokumentiert, und wie fließen sie in die Entscheidungsfindung ein?

Wie können Bürger in Dialog treten und sich an einem offenen, macht- und sanktionsfreien Argumentationsaustausch beteiligen?

Jederzeit können Bürger über gängige Kommunikationsmittel mit uns in Kontakt treten, wie Kontakt über die Webseite, Email, Telefon, oder einen Besuch bei uns vor Ort. Gerne sind Besucher auf einen Kaffee bei uns Willkommen.

Unsere Grundhaltung basiert auf Offenheit und Unvoreingenommenheit. Als Unternehmerfamilie und Geschäftsleitung ist uns überhebliches, machtvolleres Verhalten fremd. Wir versuchen frei nach dem Motto "sehen, verstehen, dann erst handeln und bewerten" andere Perspektiven aufzunehmen und zu verstehen.

Wie können gesellschaftliche Berührungsgruppen legitime Interessen gegenüber dem Unternehmen vertreten?

Wir fördern aktiv den Dialog mit gesellschaftlichen Berührungsgruppen und ermöglichen diesen, ihre legitimen Interessen uns gegenüber zu kommunizieren. Wir laden Nachbarn z. B. zu unseren Sommerfesten ein, zu Firmenjubiläen auch teilweise die Dorfgemeinschaft. Durch unsere Kommunikationsformate, die sehr systematisch auf allen Ebenen implementiert sind, halten wir alle Mitarbeitenden zu den für sie relevanten Themen auf dem Laufenden. Die auf in dieser Frage abgezielten Berührungsgruppen sind ebenso bei uns herzlich Willkommen. Für Feedback von Außen und Innen sind wir immer offen. Das Geschäftsleitungsteam steht hierfür immer zur Verfügung.

Wie werden die Ergebnisse des Dialogs dokumentiert, und wie fließen sie in die Entscheidungsfindung ein?

Wir gewährleisten durch strukturierte Dokumentation und transparente Kommunikationsprozesse, dass die Ergebnisse von bislang vor allem internen Dialogen nicht nur erfasst, sondern auch aktiv in die Entscheidungsfindung einfließen. Dies fördert eine agile und mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur:

- Strategie-News
- Firmen-Wiki
- Projekt-Dokumentation
- Jour-Fixe, Morgenrunden, Kick-offs etc.

Bislang gab es keine Dialoge mit extern. Wir stehen dafür jederzeit zur Verfügung.

Anteil der Mitentscheidung der Berührungsgruppen (in % der relevanten Entscheidungen, je nach Mitentscheidungsgrad)

Bislang keine Mitentscheidung von Berührungsgruppen notwendig.

Ist eine institutionalisierte Infrastruktur des Dialogs (z. B. Ethikforum, Ethikkomitee) vorhanden?

2024

Nein

2023

Nein

Im Berichtszeitraum wurde umgesetzt

Tag der offenen Werkstatt

regelmäßiger Tag der offenen Tür für Bevölkerung, Mitunternehmen und Kunden

Verbesserungspotenziale/Ziele

Keine

Selbsteinschätzung



Erste Schritte

Bürger*innen und Organisationen relevanter Berührungsgruppen können in Dialog treten. Ergebnisse werden dokumentiert.

E4.3 Negativ-Aspekt: Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation

Berichtsfragen

Welche Informationen über das Unternehmen entsprechen nicht der unternehmensinternen Realität? Wo gibt es wesentliche Differenzen und wieso?

Inwiefern wird durch das Unternehmen die öffentliche Meinung direkt oder indirekt durch Fehlinformationen beeinflusst?

Worin widersprechen die Veröffentlichungen des Unternehmens dem wissenschaftlich gesicherten Forschungsstand oder der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte?

Welche Informationen über das Unternehmen entsprechen nicht der unternehmensinternen Realität? Wo gibt es wesentliche Differenzen und wieso?

Wir versuchen immer möglichst transparent über Entscheidungen und Informationen zu kommunizieren. Von daher sehen wir keine Punkte, bei denen wir nicht die unternehmensinterne Realität widerspiegeln haben. Es gibt keine Differenzen.

Inwiefern wird durch das Unternehmen die öffentliche Meinung direkt oder indirekt durch Fehlinformationen beeinflusst?

Die öffentliche Meinung wird weder direkt noch indirekt versucht durch Fehlinformationen zu beeinflussen. Das entspricht nicht unserem grundsätzlichen Verständnis. Daher kommunizieren wir transparent und über die genannten Kanäle.

Worin widersprechen die Veröffentlichungen des Unternehmens dem wissenschaftlich gesicherten Forschungsstand oder der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte?

Es sind keine Widersprüche vorhanden.

Verbesserungspotenziale/Ziele

Ethikleitlinie auf Homepage veröffentlichen

Selbsteinschätzung

0 Minuspunkte

- Nicht zutreffend

Ausblick

Kurzfristige Ziele

unserestrategischenProjektefür 2025:

Unternehmensprojekte

Portfolio-Entwicklungen

Projektname

StP PF01 2025 Weiterentwicklung Portfolio Management

StP PF02 2025 Geschäftsfeldentwicklung Design & Build (Ingenieurbüro)

??? StP SOLxx 2025 Auftragseingang als Teamleistung ???

Projekt-, Planungstool

Projektname

StP PP02 2025 Stoll Collaboration Tool

StP PP03 2025 "Projektsoftware - was braucht die Baustelle"

StP PP01 2025 Planungstool

Durchgängiger Wertschöpfungsprozess

Projektname

StP WS04 2025 ERP einheitlich-durchgängige Datenbasis

StP WS05 2025 Digitaler Schaltschrank Zwilling

StP WS03 2025 Stammdaten

StP WS02 2025 Durchgängige Digitalisierung Beschaffungsprozess

StP WS01 2025 Durchgängig digitaler Wertstrom (Unternehmen)

<u>StP SOL09 Attraktive Kundenmarken</u>	StP SOL09
<u>StP SOL07 2025 Produktgeschäft fabrikfertige Trafostationen</u>	StP SOL07
<u>StP SOL05 2025 Geschäftsfeldentwicklung Frey als "Global Player"</u>	StP SOL05
<u>StP SOL04 2025 Geschäftsfeldentwicklung Stoll Schweiz</u>	StP SOL04
<u>StP SOL03 2025 Geschäftsfeldentwicklung Energietechnik</u>	StP SOL03

Projektmanagement PM-Entwicklung

Projektname	Projektnummer
<u>StP PM03 2025 Aufbau Project Management Office (PMO)</u>	StP PM03
<u>StP PM05 2025 Aufbau Project Development</u>	StP PM05
<u>StP PM01 2025 Transformation PM</u>	StP PM01
<u>StP PM04 2025 Weiterentwicklung Project Management</u>	StP PM04
<u>StP PM02 2025 Weiterentwicklung After-Sales & Service</u>	StP PM02
<u>StP F&C02 2025 Projektkaufrau/-mann ???</u>	StP F&C02

Projekte Supply Chain Management SCM-Entwicklung

Projektname	Projektnummer
<u>StP SCM01 2025 Weiterentwicklung OSM SCM</u>	StP SCM01
<u>StP SCM07 2025 Beauftragung Werkverträge</u>	StP SCM07
<u>StP SCM06 2025 Gestaltung Logistikprozesse Seifen</u>	StP SCM06
<u>StP SCM05 2025 Prozess Reklamation</u>	StP SCM05
<u>StP SCM04 2025 Digitalisierung in der Logistik</u>	StP SCM04
<u>StP SCM03 2025 Rexel Monopol zurückfahren</u>	StP SCM03
<u>StP SCM02 2025 Lagerverwaltung mit Blick auf Seifen neu denken</u>	StP SCM02

Diversity als unser Geschäftsmodell

Projektname	Projektnummer
StP DV01 2025 Zusammenarbeiten in Meetings	StP DV01

Führungskräfte systematisch entwickeln

Projektname	Projektnummer
StP FK01 2025 Führungskräfte weiterentwickeln	StP FK01
StP FK02 2025 Bedarfsgerechte Ausbildung @STOLL	StP FK02

Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

Projektname
StP WI01 2025 Qualität, Liefertreue, Kundenzufriedenheit
StP WI03 2025 BI Business Intelligence Tool
StP WI02 2025 Kennzahlen Orientierung

Bereichsprojekte

Aufsteigende Sortierung durch Klick auf Projektname.

SOL-Entwicklung (Markt)

Projektname	Projektnummer
StP SOL02 2025 Geschäftsfeldentwicklung Automation	StP SOL02
StP SOL01 2025 Solution goes Sales	StP SOL01
StP SOL10 2025 Geschäftsfeldentwicklung Gebäudetechnik	StP SOL10
StP SOL06 2025 Geschäftsfeldentwicklung Umspannwerke	StP SOL06
StP SOL08 2025 Nachhaltigkeitszertifizierung	StP SOL08

Projekte Operations OP-Entwicklung

Projektname	Projektnummer
StP OP02 2025 Fit for "Bauleiter/OM"	StP OP02
StP OP01 2025 OSM Operations entwickeln	StP OP01

Projekte Innovation & Development I&D-Entwicklung

Projektname	Projektnummer
StP PP02 2025 Stoll Collaboration Tool	StP PP02
StP ID04 2025 IT@Stoll	StP ID04
StP WS04 2025 ERP einheitlich-durchgängige Datenbasis	StP WS04
StP ID01.2 2025 Standardisierung Software	StP ID01.2
StP ID01.1.2 2025 Schematic	StP ID01.1.2 (Z000091)
StP ID01.1.1 2025 Building	StP ID01.1.1
StP ID05 2025 Weiterentwicklung Systems	StP ID05
StP ID01 2025 Standardisierung Gesamtheitlich	StP ID01
StP ID01.1 2025 Standardisierung Engineering	StP ID01.1

Langfristige Ziele

- Systemisches Leadership inkl. Systemprinzipien gemäß Kambiz Poostchi, mit dem Open System Model als Organisationsmodell weiter integrieren
- Aktuelles Leitbild der Stoll Gruppe umsetzen
- Aktuelle Marken-Landschaft weiterentwickeln
- GESchäftsleitungs-Team als Hochqualitätsteam mit Vorbildfunktion weiterentwickeln
- Wirtschaftlicher Erfolg als Grundlage für Zukunftsfähigkeit und Schaffung von finanzieller Sicherheit jetzt und in Zukunft.
- Für Chancen & Optionen jetzt und in Zukunft als Basis für Folgegenerationen sorgen und diese nutzen.
- Für Unternehmenserhalt und Unternehmensentwicklung generationenübergreifend sorgen.
- Einen positiven Beitrag für die Gesellschaft leisten (Übergeordnetes System).
- Intern und extern für eine starke Marke sorgen, in Bezug auf Menschen und Projektgeschäft.
- Die Geschäftsführer sorgen für ihre Sichtbarkeit als Unternehmer
- Schaffen eines blitzgescheiten, wandelbaren, chancennutzenden, agilen, technologisch on-the-edge, internationalen Open Systems.
- Familienunternehmen als Erfolgsmodell in der Wirtschaft entwickeln.

EU Konformität: Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen (Richtlinie zur nichtfinanziellen Berichterstattung nach 2014/95/EU)

Auf eine Erklärung zur Konformität mit der bestehenden EU-Richtlinie zur Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen wird verzichtet.

Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz

Wer war bei der Erstellung der GWÖ-Bilanz/ dem GWÖ-Bericht im Unternehmen involviert? Welche Stakeholder waren involviert? (Name, Position/ Verbindung zum Unternehmen)	• Sylvia Rehm-Geschäftsführerin und Leitung People& Organisation • Marie Eltzschig-Kracker- QMB, Arbeitssicherheits- und Datenschutz & Nachhaltigkeitsmanagement•Compliance • Carina Althaus- Assistenz der Geschäftsführung und Marketing • Stefan Stoll- Geschäftsführer und Leitung Solution • Markus Stoll- Geschäftsführer und Leitung Finance & Controlling • Sunny Tötemeier und Christopher Rudolph- Supply Change Management • Marcel Bockholt und Kevin Hauda - Finance & Controlling
---	---

Wie viele Personen- Arbeitsstunden wurden dafür aufgewendet?	198 Stunden
--	-------------

Wie wurde die Bilanz/ der Bericht intern kommuniziert?	Die Bilanzierung ist als strategisches Projekt definiert worden. Die Kommunikation an alle Mitarbeiter fand im Rahmen der Mitarbeiterveranstaltung statt.
--	---

Anhang

Anhang 1: Anmerkungen zu Angaben im GWB-Rechner

A Lieferant*innen

B Eigentümer*innen, Eigenkapital- und Finanzpartner*innen

C Mitarbeitende und Arbeitspartner*innen

D Kund*innen und Geschäftspartner*innen

3 wichtigsten Branchen, in denen Ihr Unternehmen tätig ist

Diese 3 Branchen machen 80 % unserer Kunden aus

E Globale Gemeinschaft, Natur und Lebewesen

Anhang 2: Liste der Anlagen und Referenzen

Bezug	Name	Typ	Kommentar
Angaben zu Beginn Allgemeines zum Unternehmen	2025-04-30_Unternehmenspräsentation.pdf	Anlage	
Aspekt A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette	2025-05-07_Stoll_Gruppe_Lieferantentabelle_622U89d_26RcA23.xlsx	Anlage	
Aspekt A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferant*innen	2024-04-17_STOLL_Gruppe_Verhaltenskodex_für_Lieferanten_1.pdf	Anlage	
Aspekt C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur	2024-04-17_STOLL_Gruppe_Verhaltenskodex_Unternehmensethik.pdf	Anlage	
Aspekt C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur	2024-12-04_STOLL_Gruppe_Unternehmensrichtlinie_Arbeitsschutz_Umweltschutz.pdf	Anlage	
Aspekt C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur	2025-04_OSM_Stoll_Gruppe_1.pdf	Anlage	
Aspekt C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur	Arbeitssicherheit_und_Arbeitsschutz.png	Anlage	
Aspekt C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit	BGM_bei_Stoll.png	Anlage	Entdecke unser Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM): Dein Wohlbefinden steht im Mittelpunkt! Bei der Stoll Gruppe GmbH betrachten wir unsere Mitarbeitenden als unsern wichtigsten Erfolgsfaktor. Deshalb haben wir unser Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) entwickelt, um sicherzustellen, dass du nicht nur beruflich erfolgreich bist, sondern auch in deinem persönlichen Wohlbefinden unterstützt wirst. Was bedeutet das für dich als Teil unseres Teams? Es bedeutet, dass wir dich mit Angeboten unterstützen - um deine körperliche und geistige Gesundheit, deine Work-Life-Balance und dein allgemeines Wohlbefinden zu erhalten. Unser BGM-Programm bietet eine Vielzahl von Maßnahmen und Angeboten, die darauf abzielen, deine Gesundheit zu fördern und zu erhalten. Von Präventionskursen bis hin zu Sportangeboten und Stressmanagement-Workshops - wir bieten dir die Werkzeuge und Ressourcen, die du benötigst, um dein volles Potenzial auszuschöpfen und gesund und glücklich zu bleiben. Denn wir sind davon überzeugt, dass gesunde Mitarbeiter:innen zufriedene und produktive Mitarbeitende sind. Unser BGM-Team steht dir jederzeit zur Seite, um deine individuellen Bedürfnisse zu verstehen und mit dir gemeinsam

Bezug	Name	Typ	Kommentar
			Lösungen zu finden. Wir möchten, dass du dich bei uns nicht nur als Mitarbeiter:in, sondern als geschätztes Mitglied einer fürsorglichen Gemeinschaft fühlst. Auch du kannst eine aktive Rolle im BGM übernehmen indem du...: ...an Angeboten teilnimmst. ...auf eine ergonomische Gestaltung deines Arbeitsplatzes achtest, um Haltungsschäden und körperliche Beschwerden zu vermeiden. (Anleitung WIKI AOK Plakat)...konstruktives Feedback gibst und eigene Ideen einbringst, wie das BGM verbessert oder erweitert werden kann....dich auf WIKI über Gesundheitsthemen informierst....Angebote wie psychologische Beratung nutzt, wenn du das Gefühl hast, Unterstützung bei der Bewältigung von Stress oder anderen mentalen Herausforderungen zu benötigen....dich mit Kollegen austauscht und bilde Netzwerke, um eine gegenseitige Unterstützung und einen Erfahrungsaustausch zu fördern. Indem jeder einzelne Mitarbeitende diese Möglichkeiten wahrnimmt, trägt er nicht nur zu seiner eigenen Gesundheit bei, sondern stärkt auch das Gesundheitsbewusstsein innerhalb der gesamten Organisation und damit unsere Leistungsfähigkeit.
Aspekt C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit	Wohlbefinden_schafft_Energie.pdf	Anlage	
Aspekt C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung und unternehmensinterne Prozesse	4_PP_Gebäudekonzeption_04.05.2009.pdf	Anlage	
Aspekt C4.2 Legitimierung der Führungskräfte	2025-05-15_Vorstellung_Open_System_Model_Stoll_Gruppe.pdf	Anlage	
Aspekt C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden	2025-04-01_Unternehmensorganisation_intern_fkt._Netzwerk.png	Anlage	zu Punkt C4.3
Aspekt D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kund*innen	2024-04-17_STOLL_Gruppe_Verhaltenskodex_Unternehmensethik_ygKb614.pdf	Anlage	
Aspekt D3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz)	Bedienungsanleitung_NSHV_DE.pdf	Anlage	siehe Punkt 8 & 9 Demontage und Entsorgung
Aspekt E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens	Spendenübersicht_2023-2024.pdf	Anlage	
Berührungsgruppe A Lieferant*innen	2024-04-17_STOLL_Gruppe_Verhaltenskodex_für_Lieferanten.pdf	Anlage	

Bezug	Name	Typ	Kommentar
Berührungsgruppe A Lieferant*innen	2025-05-07_Stoll_Gruppe_Lieferantentabelle_622U89d.xlsx	Anlage	
Berührungsgruppe D Kund*innen und Geschäftspartner*innen	Branchenübersicht.pdf	Anlage	

Unternehmenslogo StollGruppe_web.jpg

GWÖ-Mitgliedschaft



Stoll Gruppe GmbH

Illerstrasse 36

87448 Waltenhofen

Verantwortliche Person: Sylvia Rehm

Vollbilanz nach Gemeinwohl-Matrix 5.0.1

Berichtszeitraum: 01.01.2023 bis 31.12.2024

Erstellungsdatum: 05.08.2025

Dieser Bericht wurde mit goodbalancer erstellt
www.goodbalancer.org

