



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2025

---

## Wilhelm Klein GmbH

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Wilhelm Klein GmbH

Tim Lange

Gießener Straße 7  
57234 Wilnsdorf  
Deutschland

+49 2739 8944-395  
T.Lange@w-klein.de



## Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden  
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

# Inhaltsübersicht

## Allgemeines

Allgemeine Informationen

## KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

### Strategie

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

### Prozessmanagement

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

## KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

### Umwelt

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

### Gesellschaft

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

Stand: 2025, Quelle:  
Unternehmensangaben. Die Haftung  
für die Angaben liegt beim  
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der  
Information. Bitte beachten Sie auch  
den Haftungsausschluss unter  
[www.nachhaltigkeitsrat.de/  
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von  
[www.nachhaltigkeitsrat.de](http://www.nachhaltigkeitsrat.de)

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

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

Die Wilhelm Klein GmbH mit Sitz in Wilnsdorf ist ein seit über 60 Jahren in dritter Generation geführtes mittelständisches Familienunternehmen.

Als Großhändler versorgt die Wilhelm Klein GmbH mit ihrem rund 40 LKW starken eigenen Fuhrpark das Drei-Ländereck (Nordrhein-Westfalen, Nord- und Mittelhessen sowie Rheinland-Pfalz im östlichen Bereich) sowie Teile von Bayern mit Produkten und Komplettlösungen in den Bereichen Sauberkeit, Hygiene und Frische. Die Wilhelm Klein GmbH hat auf ca. 11.000 m<sup>2</sup> Lagerfläche Zugriff auf 12.000 verschiedene Artikel und gleichzeitig besteht als Mitgliedsbetrieb der GVS Group Zugriff auf insgesamt 120.000 Produkte. Hierbei werden die Produkte von zahlreichen, international anerkannten Industriepartnern bezogen.

Zu den Kunden zählen hierbei Pflegeeinrichtungen, Krankenhäuser, Gebäudereinigungen, Hotels und auch Städte und Kommunen. Mit ihren rund 200 Mitarbeitenden sorgt die Wilhelm Klein GmbH täglich dafür, dass die Kunden optimal beraten und versorgt werden.

Außerdem bietet die Wilhelm Klein GmbH Schulungen und Seminare für ihre Kunden an, um die Möglichkeit zu eröffnen Wissen auszubauen, Erfahrungen zu teilen und neue Qualifikationen zu erwerben. Denn als Familienunternehmen ist es der Wilhelm Klein GmbH wichtig, langfristige und vertrauensvolle Partnerschaften mit ihren Kunden aufzubauen.

# KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

## Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

### 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Bei der Wilhelm Klein GmbH ist man sich der Bedeutung einer nachhaltigen Unternehmensführung bewusst. Das Unternehmen ist bestrebt ressourcenschonend und sozial gerecht zu arbeiten und so einen Beitrag zum Schutz der Umwelt und der Menschen zu leisten. Als Mitgliedsunternehmen der GVS Group hat sich die Wilhelm Klein GmbH dazu entschieden, gemeinsam mit den anderen Mitgliedsunternehmen, das Thema Nachhaltigkeit sukzessiv zu erarbeiten. Die Mitgliedsunternehmen werden hierbei durch den GVS-Nachhaltigkeitsbeirat unterstützt.

Darüber hinaus hat die Wilhelm Klein GmbH ein Unternehmensleitbild zur Nachhaltigkeit entwickelt und informiert durch regelmäßige Blogbeiträge auf der Firmenwebsite über ihre Nachhaltigkeitsbemühungen [Nachhaltigkeit – Klein \(w-klein.de\)](https://www.w-klein.de).

#### **Unternehmensleitbild zur Nachhaltigkeit der Wilhelm Klein GmbH:**

##### **1. Nachhaltige Unternehmensführung**

Wir sind fest entschlossen, nachhaltiges Handeln in allen Aspekten unserer Geschäftstätigkeit zu integrieren. Wir setzen uns dafür ein, unsere Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren, Ressourcen effizient zu nutzen und die Biodiversität zu schützen. Wir fördern den Einsatz von umweltfreundlichen Produkten und Prozessen entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette.

##### **2. UN-Nachhaltigkeitsziele**

Wir erkennen die Dringlichkeit des Klimaschutzes an und verpflichten uns zur Beachtung der UN-Nachhaltigkeitsziele, insbesondere des Pariser Klimaabkommens. Wir streben an, unsere eigenen Treibhausgas-Emissionen zu

reduzieren und setzen uns für die Förderung klimafreundlicher Lösungen bei unserer Kundschaft und Partnerunternehmen ein.

### **3. Zentrierung unserer Kundschaft**

Wir verstehen die Bedürfnisse unserer Kundschaft und streben danach, ihnen nachhaltige Produkte und Lösungen anzubieten, die ihre Anforderungen erfüllen. Wir beraten sie aktiv und unterstützen sie bei der Umstellung auf umweltfreundlichere Alternativen. Wir sind bestrebt, langfristige Partnerschaften aufzubauen und einen Mehrwert für unsere Kundschaft zu schaffen.

### **4. Transparenz und Verantwortung**

Wir handeln transparent und legen Rechenschaft über unsere Nachhaltigkeitsbemühungen ab. Wir kommunizieren offen über unsere Ziele, Fortschritte und Herausforderungen. Wir übernehmen Verantwortung für unsere Handlungen und suchen kontinuierlich nach Möglichkeiten zur Verbesserung.

### **5. Mitarbeitenden-Engagement**

Unsere Mitarbeitenden sind der Schlüssel zu unserem Erfolg. Wir schaffen eine Arbeitsumgebung, die auf Wertschätzung, Vielfalt und Chancengleichheit basiert. Wir fördern das Bewusstsein für Nachhaltigkeit und bieten Schulungen und Entwicklungsmöglichkeiten an. Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden, Ideen einzubringen und aktiv zur Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele beizutragen.

### **6. Partnerschaften und Zusammenarbeit**

Wir sind überzeugt, dass Partnerschaften und Zusammenarbeit von großer Bedeutung sind. Wir suchen aktiv nach Kooperationen mit Lieferanten, Herstellern, Kundschaft und anderen Interessensgruppen, um gemeinsame Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Wir teilen Best Practices, entwickeln gemeinsame Initiativen und unterstützen uns gegenseitig bei der Umsetzung nachhaltiger Maßnahmen.

Im Rahmen der Strategieentwicklung werden bereits umgesetzte Nachhaltigkeitsmaßnahmen aufgegriffen und in das Nachhaltigkeitsprogramm integriert sowie weitere ESG-Maßnahmen definiert. Unsere Bestrebungen orientieren sich dabei am Drei-Säulen-Modell der Nachhaltigkeit. Dieses setzt sich aus den Aspekten Ökologie, Ökonomie und Soziales zusammen. Unser Ziel ist es, durch eine nachhaltige Unternehmensführung diese drei Aspekte der Nachhaltigkeit im Einklang miteinander gleichermaßen zu fördern. Bisherige Maßnahmen betreffen die schonende Nutzung von Ressourcen und die Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen.

Für die Umsetzung dieses Vorhabens setzt KLEIN aktuell folgende Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit um:

- Einsatz effizienter Heiztechnik durch Wärmepumpe in einem Firmengebäude
- Reduzierung des Stromverbrauchs durch sukzessive Umrüstung auf LED-Leuchten
- Einspeisung von Strom aus eigener Photovoltaikanlage ins Stromnetz
- Strikte Mülltrennung sowie Einsatz einer Kartonagenpresse und einer Folienpresse
- Bei Kauf neuer Fahrzeuge wird auf einen niedrigen Emissionsverbrauch geachtet
- Mitarbeitende sind angehalten, wenn möglich, nur schwarz/weiß zu drucken
- Umweltfreundliche Verpackungsmaterialien bei Paketversand
- Umstellung auf E-Post
- Nutzung von Wasserspendern (Reduzierung von Plastikflaschen)
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden für das Thema Nachhaltigkeit durch Schulungen und Aushänge
- Mitglied im Unternehmensnetzwerk Klimaschutz sowie im Unternehmensnetzwerk Erfolgsfaktor Familie
- Digitale Gehaltsabrechnung
- Umstellung auf digitalen Rechnungsversand
- KLEIN Bienenhaus

Für KLEIN spielt eine zukunftsorientierte und familienfreundliche Personalpolitik eine wichtige Rolle. KLEIN hat darüber hinaus erfolgreich an dem Rezertifizierungsverfahren des AGA-Unternehmensverbandes zum „Anerkannt Guter Arbeitgeber“ und „Anerkannt Guter Ausbilder“ sowie an dem Rezertifizierungsverfahren der Regionalagentur der Kreise Siegen-Wittgenstein und Olpe zum „Familienfreundlichen Unternehmen“ teilgenommen. Zudem hat KLEIN bereits seit 1996 erfolgreich über 50 Menschen ausgebildet und ist seit 2018 mit dem „IHK Gütesiegel Ausbildung Südwestfalen“ ausgezeichnet, was KLEIN als sehr guten Ausbildungsbetrieb auszeichnet. Außerdem ist die Wilhelm Klein GmbH nach den DIN EN ISO 9001 sowie DIN EN ISO 14001 zertifiziert und wird regelmäßig durch externe Audits geprüft.

## 2. Wesentlichkeit

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

Die Wilhelm Klein GmbH hat eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt und hierfür die Stakeholdergruppen Kunden, Lieferanten und Geschäftsführung

der Wilhelm Klein GmbH per Online-Fragebogen zum Thema Nachhaltigkeit befragt. Die Ergebnisse der Online-Befragung sind in der DNK-Erklärung 2024 abrufbar.

Darüber hinaus plant KLEIN im Jahr 2026 wieder eine Kundenumfrage durchzuführen, in der auch das Thema Nachhaltigkeit abgefragt wird.

Darüber hinaus orientiert sich die Wilhelm Klein GmbH als Mitgliedsunternehmen der GVS Group an der Wesentlichkeitsanalyse, die für die GVS-Zentrale unter Beachtung der charakteristischen Merkmale der GVS Group und seiner Mitgliedsunternehmen erstellt wurde. In einer mehrstufigen Wesentlichkeitsanalyse wurden relevante Handlungsfelder identifiziert, die das heutige und zukünftige Handeln der GVS Group beeinflussen und entsprechende Wirkungen auf den Geschäftserfolg haben.

**Schwerpunkte der Wesentlichkeitsanalyse der GVS Group:** Die Herausarbeitung der wesentlichen zukünftigen Handlungsfelder im Bereich Nachhaltigkeit umfasste mehrere Module:

- Befragung der Mitgliedsunternehmen der GVS Group zu Anforderungen und Herausforderungen der Branche im Nachhaltigkeitskontext
- Analyse der Kommunikation von relevanten Verbänden der Reinigungs- und Hygienewirtschaft
- Beachtung nationaler und internationaler politischer Initiativen und Abkommen (Paris 2015, UN-Ziele für Nachhaltige Entwicklung (SDGs), Klimaschutzplan der Bundesregierung, Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie)
- Inhaltsrecherche in verschiedensten Medien und Analyse von NGO-Pressemitteilungen
- Definition externer Anforderungen in der Nachhaltigkeitskommunikation (DNK-Erklärung)

Für die Wilhelm Klein GmbH ergeben sich als Großhandelsunternehmen und Mitgliedsunternehmen der GVS Group aus dieser Wesentlichkeitsanalyse die drei folgenden wichtigen Nachhaltigkeitsbereiche mit entsprechenden Unteraspekten:

**Klimaschutz und Logistik (inside-out):** Der größte ökologische Impact der Wilhelm Klein GmbH liegt im Bereich Logistik, das heißt in den Warentransporten zu den Kunden. THG- und Verbrauchsreduktion, Digitalisierung und Optimierung der Fahrtenplanung sowie alternative Antriebskonzepte sind die wichtigsten Aspekte der Wilhelm Klein GmbH wie für alle Unternehmen der Großhandelsbranche. Die Wilhelm Klein GmbH ist auch seitens der Kunden dazu aufgefordert, Emissionen zu senken und Warenströme so effizient wie möglich zu transportieren. Die Möglichkeiten die Emissionen aus der Logistik zu beeinflussen sind eher gering und werden so weit als möglich durch die Optimierung der Warenströme bereits umgesetzt. Die Wilhelm Klein GmbH sieht Chancen für einen umweltfreundlichen Transport

von Waren in neuen Innovationen von Antriebstechnologien wie zum Beispiel Wasserstoff- oder Elektromotorantriebe für LKWs und PKWs. Hierzu werden die Entwicklungen bei den alternativen Antriebstechnologien sowie der Güterfahrzeugmarkt aufmerksam beobachtet, um ggf. den eigenen Fuhrpark sukzessive mit alternativen Antrieben zu modernisieren. Die Entwicklungen haben sich auf dem Markt noch nicht flächendeckend durchgesetzt, können sich aber nach und nach sehr positiv auf die CO<sub>2</sub>-Emissionen der Wilhelm Klein GmbH auswirken und somit zum Klimaschutz beitragen. Risiken, die mit einkalkuliert werden müssen, sind dabei beispielsweise die Verlässlichkeit, die Reichweite sowie die Batteriehaltbarkeit von Elektroantrieben, aber auch die gegenwärtige Preisentwicklung und die Verfügbarkeit von (Öko-) Strom. Aktuell setzt die Wilhelm Klein GmbH beim Tanken der Firmenfahrzeuge AdBlue als Zusatz zum Kraftstoff ein, wodurch die Abgase sauberer werden. Außerdem wird beim Kauf neuer Firmenfahrzeuge darauf geachtet, dass die Fahrzeuge möglichst niedrige Emissionswerte haben.

**Kunden (outside-in):** Kundenseitig besteht mehr und mehr der Wunsch, dass die Produkte nachhaltig produziert und geliefert werden. Das bedeutet, die Erweiterung und Überarbeitung des Produktsortiments im Sinne der Nachhaltigkeit ist ein wichtiger Aspekt in Bezug auf ein zukunftsorientiertes Produktsortiment. Hier besteht die Herausforderung darin, dem Kundenwunsch nach günstigen und nachhaltigen Waren und Dienstleistungen nachzukommen. KLEIN hat im Jahr 2025 eine Nachhaltigkeitsbroschüre entwickelt, die einen Überblick zum nachhaltigen Produktsortiment sowie zu den Nachhaltigkeitsmaßnahmen von KLEIN verschafft.

**Mitarbeitende (inside-out):** Die Wilhelm Klein GmbH mit Sitz in Wilnsdorf bewegt sich in einem mittelständischen Umfeld abseits großer Ballungsräume, weshalb die Verbesserung der Mitarbeitenden-Akquise und die Erhöhung der Mitarbeitendenbindung zentrale Aspekte in Zeiten der Zunahme des Fachkräftemangels darstellen. Vor allem die Bindung von Fachpersonal kann durch eine breite Auswahl an Weiterbildungsangeboten, die Übernahme von Auszubildenden und die grundlegende Erhöhung der Mitarbeitendenzufriedenheit erreicht werden. Zudem sieht das Unternehmen, als ein mit dem „IHK Gütesiegel Ausbildung Südwestfalen“ und dem AGA-Siegel "Anerkannt Guter Ausbilder" ausgezeichneten Ausbildungsbetrieb, die Chance darin, dem Fachkräftemangel und dem demografischen Wandel durch die Ausbildung eigener Auszubildender sowie durch eine hohe Mitarbeitendenbindung entgegenzuwirken. Das zentrale Ziel der Wilhelm Klein GmbH ist die Mitarbeitendenbindung. KLEIN ist durch den AGA-Unternehmensverband zum „Anerkannt Guter Arbeitgeber“ und „Anerkannt Guter Ausbilder“ sowie durch die Regionalagentur Siegen-Wittgenstein/Olpe zum „Familienfreundlichen Unternehmen“ ausgezeichnet worden. Die Wilhelm Klein GmbH unterstützt das Ziel der Mitarbeitendenbindung durch regelmäßige Mitarbeitendengespräche, Schaffung optimaler Arbeitsbedingungen und eines persönlichen und freundlichen Führungsstils. Darüber hinaus prüft KLEIN

regelmäßig mögliche neue Mitarbeitenden-Benefits und baut das Angebot hieran stetig aus.

### 3. Ziele

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

Die Wilhelm Klein GmbH hat sich dem Thema Nachhaltigkeit angenommen und weiß um die Bedeutung dieses Themas für die Zukunft. Auf Basis der Wesentlichkeitsanalyse von der GVS-Zentrale sowie in Anlehnung an die Sustainable Development Goals (SDGs), welche als übergeordnete, politische Ziele für jedes Unternehmen bei der Entwicklung von eigenen Nachhaltigkeitszielen von Bedeutung sind, hat die Wilhelm Klein GmbH in 2025 untenstehende Ziele umgesetzt und für 2026 folgende Ziele festgelegt:

#### **Maßnahmen im Jahr 2025:**

- Nachhaltigkeitsrating (EcoVadis)
- Baumpflanzaktion mit den Auszubildenden

#### **Ziele für das Jahr 2026:**

- Einführung Bike-Leasing
- Einführung Gesundheits- und Sozialhotline für Mitarbeitende
- Lagerdigitalisierung
  - Reduzierung des Papierverbrauchs

#### **Laufende Ziele:**

- Reduzierung des Stromverbrauchs
- Reduzierung des Gasverbrauchs
- Reduzierung des Papierverbrauchs
- Senkung der Abfallmenge
- Entwicklung umweltfreundlicher Produkte in den Eigenmarken

Darüber hinaus hat KLEIN im Jahr 2025 eine Nachhaltigkeitsbroschüre entwickelt, die einen Überblick zum nachhaltigen Produktsortiment sowie zu den Nachhaltigkeitsmaßnahmen von KLEIN verschafft.

**Verantwortlichkeiten:** Für die Überwachung und Erreichung der Nachhaltigkeitsziele ist Tim Lange zuständig. Die Fortschritte werden durch regelmäßige Meetings mit dem Nachhaltigkeitsteam festgehalten und kontrolliert.

## **SDG-Bezüge der Ziele der Wilhelm Klein GmbH:**

### SDG 5 Geschlechtergleichheit

- Die Geschäftsführung und die Abteilungsleiter bei KLEIN haben sich mit dem Thema Verhalten beschäftigt, Gespräche geführt und daraus resultierend einen Verhaltenskodex erstellt, der das Thema Geschlechtergleichheit berücksichtigt
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
  - Mitglied im Unternehmensnetzwerk Erfolgsfaktor Familie
  - Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers
  - Rezertifizierung zum "Familienfreundlichen Unternehmen"
- Arbeitszeiten werden an die Lebensumstände der Mitarbeitenden angepasst (bspw. Teilzeitarbeit)

### SDG 8 Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

- Familiäre Werte wie Zusammenhalt, Wertschätzung und ein freundschaftliches Miteinander werden bei der Wilhelm Klein GmbH gelebt
- Bei der Wilhelm Klein GmbH arbeiten die Mitarbeitenden nicht in Schichtarbeit
- Allen Mitarbeitenden werden betriebliche Gesundheitsmaßnahmen angeboten
  - Im Jahr 2025 konnten die Mitarbeitenden sich von einem Physiotherapeuten beraten lassen
  - AOK-Gesundheitstage
  - Blutspendemobil
- Die Wilhelm Klein GmbH bietet ihren Mitarbeitenden ein angenehmes Arbeitsumfeld und moderne Arbeitsmittel wie z.B. Elektrohubwagen für die Mitarbeitenden in der Logistik

### SDG 10 weniger Ungleichheiten

- KLEIN hat einen Verhaltenskodex erstellt. Der vollständige Verhaltenskodex ist unter dem Leistungsindikator „GRI SRS-102-16“ zu finden
- Jährliche Mitarbeitenden-Gespräche sowie Quartalsgespräche
- Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen

### SDG 13 Maßnahmen zum Klimaschutz

- KLEIN-Bienenhaus
- Bei dem Kauf neuer Fahrzeuge wird auf den Emissionsverbrauch geachtet
- Photovoltaikanlage
- Mitglied im Unternehmensnetzwerk Klimaschutz

### SDG 17 Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

- Die Wilhelm Klein GmbH geht Partnerschaften ein, wie bspw. mit der GVS Group und der DHYS-Group, um Synergieeffekte nutzen zu können und gemeinsam das Thema Nachhaltigkeit voranzutreiben. Im Jahr 2025 hat

KLEIN Kooperationen mit insgesamt fünf Schulen. Schüler\*innen werden durch KLEIN-Mitarbeitende über verschiedene Ausbildungsberufe informiert, sowie durch Berufsfelderkundungstage oder Schülerpraktika im Unternehmen KLEIN bei ihrer Berufswahl unterstützt. Darüber hinaus ist KLEIN Mitglied im Unternehmensnetzwerk Klimaschutz und im Unternehmensnetzwerk Erfolgsfaktor Familie.

Eine Priorisierung der Nachhaltigkeitsziele wurde nicht vorgenommen. Der Grund hierfür liegt in einem ganzheitlichen Nachhaltigkeitsverständnis. So betrachtet KLEIN alle Ziele als gleichwertig und miteinander verknüpft an. Darüber hinaus verfolgt KLEIN einen systemischen Ansatz, bei dem ökologische, soziale und ökonomische Aspekte gleichrangig berücksichtigt und in ihrer Wechselwirkung betrachtet werden.

## 4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Die folgenden vier Stufen der Wertschöpfungskette sind, im Vergleich zum Vorjahr, gleichgeblieben. Als Fachgroßhändler hat KLEIN nur bedingt Einfluss auf Nachhaltigkeitsaspekte innerhalb der Wertschöpfungskette. KLEIN erarbeitet jedoch zusammen mit ihren Stakeholdern wie bspw. Kunden und Lieferanten neue Möglichkeiten wie KLEIN als Großhändler die Wertschöpfungskette nachhaltiger gestalten kann.

### **1. Stufe: Produktion der Produkte bei unseren Lieferanten**

KLEIN arbeitet eng mit ihren Lieferanten zusammen, um die Abwicklungsprozesse stetig zu optimieren. Die Wilhelm Klein GmbH bezieht ihre Waren bei inländischen und europäischen Unternehmen und weicht nur auf andere Lieferanten zurück, z.B. aus Asien, wenn keine alternativen Möglichkeiten bestehen. Dadurch agieren die Lieferanten größtenteils unter den in Deutschland geltenden Rechtsvorschriften. Das Risiko kritischer Arbeitsbedingungen oder einer Nichtbeachtung von Umweltschutzrichtlinien entlang der Lieferkette wird somit als äußerst gering eingeschätzt.

### **2. Stufe: Vorgelagerte Logistik und Lagerung**

Die Lieferanten werden vor Geschäftsaufnahme geprüft. Bei der Prüfung spielen auch Nachhaltigkeits- und soziale Aspekte wie bspw. Arbeitsbedingungen eine wichtige Rolle. Hierfür hat die Wilhelm Klein GmbH einen Lieferantenkodex erstellt, der den Lieferanten zur Unterzeichnung vorgelegt wird. Die Ware wird von den Lieferanten bei der Wilhelm Klein GmbH angeliefert, durch den Wareneingang entgegengenommen und in den dafür

vorgesehenen Lagerplätzen eingelagert. Diese Phase der Wertschöpfungskette hat vor allem durch den hohen logistischen Aufwand einen Einfluss auf Nachhaltigkeitsaspekte. Im Rahmen der Bestelloptimierung achtet die Wilhelm Klein GmbH soweit möglich auf die Reduzierung der Anfahrtswege. Auf die Wahl der Lieferfahrzeuge der Hersteller hat die Wilhelm Klein GmbH keinen bzw. kaum Einfluss.

### **3. Stufe: Vertrieb, Marketing und allgemeine Organisation**

Die nächste wichtige Stufe der Wertschöpfungskette ist der Vertrieb und das Marketing der Produkte. Da die Wilhelm Klein GmbH eng mit ihren Kunden zusammenarbeitet, kann das Unternehmen flexibel und zügig auf die Kundenanforderungen reagieren. Im Vertrieb kümmern sich die Außendienstmitarbeitenden, Key Account Manager\*innen, sowie Vertriebsinnendienstmitarbeitenden darum, den Kunden die passenden Produkte anzubieten sowie die Bestellungen aufzunehmen. Seitens des Vertriebs werden die Kunden auch für Nachhaltigkeitsthemen und für den Kauf nachhaltiger Produkte sensibilisiert.

### **4. Stufe: Kommissionierung und nachgelagerte Logistik**

Die Kommissionierer\*innen stellen die vom Kunden bestellte Ware zusammen. Die Ware wird im Anschluss zur Auslieferung verladen. Die Auslieferung der Ware erfolgt vorrangig durch die firmeneigene LKW-Flotte. Die Wilhelm Klein GmbH versucht stets durch effiziente Tourenplanung die Emissionen zu senken.

KLEIN ist sich der möglichen sozialen und ökologischen Herausforderungen in der Lieferkette bewusst und setzt gezielte Maßnahmen ein, um diesen verantwortungsvoll zu begegnen. Ein zentraler Baustein ist die Prüfung der Lieferanten anhand eines umfassenden Lieferantenkodex, der klare soziale Standards definiert. Dieser Kodex trägt dazu bei, menschenwürdige Arbeitsbedingungen sicherzustellen und Umweltauswirkungen zu minimieren. Zusätzlich arbeitet KLEIN eng mit ihren Lieferanten und Kunden an Projekten entlang der Wertschöpfungskette, die darauf abzielen, die Lieferkette nachhaltiger zu gestalten. Durch diese Maßnahmen stellt KLEIN sicher, dass die Lieferkette zunehmend nachhaltiger wird und potenzielle Risiken frühzeitig erkannt und angegangen werden.

Der Lieferantenkodex enthält Regelungen zu folgenden Aspekten:

- Bekenntnis zur Gesetzestreue als rechtliche Basis
- Menschen- und Arbeitsrechte
- Arbeitssicherheit und Gesundheit
- Fairer Wettbewerb
- Bestechung und Korruption
- Umweltschutz
- Datenschutz und Betriebsgeheimnisse

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die zentrale Verantwortung liegt bei Tim Lange, Nachhaltigkeitsbeauftragter der Wilhelm Klein GmbH.

#### **Nachhaltigkeitsteam der Wilhelm Klein GmbH:**

- Ricarda Klein (Geschäftsführerin)
- Kristina Gleibs (Assistentin der Geschäftsführung)
- Joachim Arhelger (Kaufmännische Leitung, Leitung Personalwesen)
- Tim Lange (Mitglied der Geschäftsleitung, Leitung Buchhaltung & Controlling, Nachhaltigkeitsbeauftragter)
- Markus Duwe (Teamleitung Fuhrpark)
- Guido Schäfer (Bereichsleitung Technik)

Das Nachhaltigkeitsteam der Wilhelm Klein GmbH tauscht sich in regelmäßigen Meetings zu Maßnahmen und Projekten im Bereich der Nachhaltigkeit aus.

Darüber hinaus wurde für die GVS Group ein Nachhaltigkeitsbeirat benannt. Der GVS-Nachhaltigkeitsbeirat berät das Inhabergremium in Fragen der Nachhaltigkeit und soll mit Beiträgen und Projekten die Nachhaltigkeitsstrategie der GVS weiterentwickeln und bei der Umsetzung helfen.

#### **Aufgaben des Nachhaltigkeitsbeirats der GVS Group:**

- Bewertung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie der GVS Group.
- Beratung des Vorstands in Bezug auf Nachhaltigkeitsfragen und -praktiken.
- Überwachung und Berichterstattung über den Fortschritt von Nachhaltigkeitsinitiativen.
- Förderung der Integration von Nachhaltigkeitsprinzipien in allen Geschäftsbereichen der GVS Group.
- Zusammenarbeit mit internen und externen Stakeholdern, um Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.
- Organisation und Leitung von Workshops und Schulungsprogrammen zum Thema Nachhaltigkeit für die Mitglieder der GVS Group.
- Aktive Teilnahme an relevanten Konferenzen und Veranstaltungen zum Thema Nachhaltigkeit.

## 6. Regeln und Prozesse

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

Die Wilhelm Klein GmbH hat einen Verhaltenskodex für alle KLEIN Mitarbeitenden erarbeitet, der die grundlegenden Verhaltensnormen wiedergibt, an die sich alle Mitarbeitenden zu halten haben. Das Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Vertrauen, Integrität und Respekt oberste Priorität haben.

### **Verhaltenskodex der Wilhelm Klein GmbH:**

- Wir achten die Persönlichkeit und Würde jedes Einzelnen.
- Wir schätzen die Gleichbehandlung, ungeachtet des Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, der Kultur, der ethnischen Herkunft, der sexuellen Identität, einer Behinderung, der Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung.
- Wir sind offen für Kritik.
- Wir sprechen miteinander, nicht übereinander.
- Wir behandeln einander mit Respekt, auch wenn wir anderer Meinung sind.
- Wir gehen ehrlich und höflich miteinander um. Wir arbeiten professionell und auf Augenhöhe zusammen.
- Wir respektieren die Eigenheit und Vielfaltigkeit jedes Einzelnen.
- Wir achten auf eine stets freundliche Umgangsart im Team und mit Dritten.

Darüber hinaus hat KLEIN einen Unternehmenskodex erstellt, der unter anderem auf untenstehende Themenfelder eingeht (siehe: [wklein\\_unternehmenskodex\\_web.indd](#)).

- Bekenntnis zur Gesetzestreue
- Rechte, Pflichten und Werte
- Arbeitssicherheit und Gesundheit
- Fairer Wettbewerb
- Nulltoleranz bei Bestechung und Korruption
- Ordnungsgemäße Buchführung
- Umweltschutz und Nachhaltigkeit
- Lieferantenbeziehungen
- Datenschutz und Betriebsgeheimnis

Zudem hat die GVS Group einen Kodex der Nachhaltigkeit verabschiedet, der weitere Themenfelder der sozialen, ökologischen und ökonomischen Nachhaltigkeit berücksichtigt.

Anforderungen gemäß der DIN EN ISO Normen 9001 und 14001 dokumentieren darüber hinaus schon seit einigen Jahren die Prozesse und bestimmen diesbezügliche Verantwortlichkeiten für die Bereiche Qualität, Umwelt und Arbeitssicherheit.

## 7. Kontrolle

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

Die in der DNK-Erklärung erfassten Leistungsindikatoren werden jährlich geprüft und mit dem Vorjahr verglichen, um frühzeitig Probleme zu entdecken sowie die Entwicklung der maßgeblichen Emittenten zu beobachten. Bei den Leistungsindikatoren handelt es sich um die ermittelten Kennzahlen für die DNK-Erklärung sowie den Werten aus der CO<sub>2</sub>-Bilanz verglichen mit den Werten aus dem Vorjahr.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Wilhelm Klein GmbH hat eigene Unternehmensgrundsätze ([KLEIN Unternehmensgrundsätze.indd](#)) erarbeitet sowie einen Unternehmenskodex ([wklein unternehmenskodex web.indd](#)) erstellt, der die grundlegenden Werte und Prinzipien des Unternehmens zusammenfasst.

Der Unternehmenskodex beinhaltet unter anderem das Unternehmensleitbild zur Nachhaltigkeit:

### **1. Nachhaltige Unternehmensführung**

Wir sind fest entschlossen, nachhaltiges Handeln in allen Aspekten unserer Geschäftstätigkeit zu integrieren. Wir setzen uns dafür ein, unsere Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren, Ressourcen effizient zu nutzen und die Biodiversität zu schützen. Wir fördern den Einsatz von

umweltfreundlichen Produkten und Prozessen entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette.

## **2. UN-Nachhaltigkeitsziele**

Wir erkennen die Dringlichkeit des Klimaschutzes an und verpflichten uns zur Beachtung der UN-Nachhaltigkeitsziele, insbesondere des Pariser Klimaabkommens. Wir streben an, unsere eigenen Treibhausgas-Emissionen zu reduzieren und setzen uns für die Förderung klimafreundlicher Lösungen bei unserer Kundschaft und Partnerunternehmen ein.

## **3. Zentrierung unserer Kundschaft**

Wir verstehen die Bedürfnisse unserer Kundschaft und streben danach, ihnen nachhaltige Produkte und Lösungen anzubieten, die ihre Anforderungen erfüllen. Wir beraten sie aktiv und unterstützen sie bei der Umstellung auf umweltfreundlichere Alternativen. Wir sind bestrebt, langfristige Partnerschaften aufzubauen und einen Mehrwert für unsere Kundschaft zu schaffen.

## **4. Transparenz und Verantwortung**

Wir handeln transparent und legen Rechenschaft über unsere Nachhaltigkeitsbemühungen ab. Wir kommunizieren offen über unsere Ziele, Fortschritte und Herausforderungen. Wir übernehmen Verantwortung für unsere Handlungen und suchen kontinuierlich nach Möglichkeiten zur Verbesserung.

## **5. Mitarbeitenden-Engagement**

Unsere Mitarbeitenden sind der Schlüssel zu unserem Erfolg. Wir schaffen eine Arbeitsumgebung, die auf Wertschätzung, Vielfalt und Chancengleichheit basiert. Wir fördern das Bewusstsein für Nachhaltigkeit und bieten Schulungen und Entwicklungsmöglichkeiten an. Wir ermutigen unsere Mitarbeitenden, Ideen einzubringen und aktiv zur Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele beizutragen.

## **6. Partnerschaften und Zusammenarbeit**

Wir sind überzeugt, dass Partnerschaften und Zusammenarbeit von großer Bedeutung sind. Wir suchen aktiv nach Kooperationen mit Lieferanten, Herstellern, Kundschaft und anderen Interessensgruppen, um gemeinsame Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Wir teilen Best Practices, entwickeln gemeinsame Initiativen und unterstützen uns gegenseitig bei der Umsetzung nachhaltiger Maßnahmen.

## 8. Anreizsysteme

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

Das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen ist bei der Wilhelm Klein GmbH nicht in die Vergütungssysteme für Führungskräfte und Mitarbeitende implementiert. Einen Prozess zur Kontrolle, ob Führungskräfte Nachhaltigkeitsziele erreichen, ist derzeit weder vorhanden, noch ist die Einführung eines solchen geplant. Nachhaltigkeitsziele sind kein Bestandteil der Evaluation der obersten Führungsebene. Alle Mitarbeitenden tragen gesellschaftliche Verantwortung. Als familiengeführtes Unternehmen ist es für die Wilhelm Klein GmbH selbstverständlich, dass jede/r Mitarbeiter\*in nach besten Kräften daran arbeitet, die gemeinsamen Ziele zu realisieren. Bei der Wilhelm Klein GmbH können die Mitarbeitenden ihre Verbesserungs- und Innovationsvorschläge über das betriebliche Vorschlagswesen einreichen. Als Anreiz werden gute Vorschläge bei Realisierung mit einer Prämie belohnt.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

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

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
  - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
  - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
  - iii.** Abfindungen;
  - iv.** Rückforderungen;
  - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
  
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Für KLEIN Mitarbeitende, die einen neuen Mitarbeitenden für KLEIN geworben haben, gibt es eine Prämie. Diese staffelt sich in zwei Teilzahlungen. Bei Einstellung des neuen Mitarbeitenden gibt es 500,-€ und nach einem weiteren halben Jahr noch einmal 500,-€. Zudem hat KLEIN für die Auszubildenden ein Prämiensystem eingeführt, welches gute Zeugnisnoten monetär belohnt.

Im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit gibt es bislang keine finanziellen Anreizsysteme, die sich am Erreichen der Nachhaltigkeitsziele ausrichten.

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

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

Aus Geheimhaltungsgründen lehnen wir die Veröffentlichung dieser Angaben ab. Bei der Wilhelm Klein GmbH werden Informationen rund um das Thema Gehalt sehr vertraulich behandelt.

## 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Die wesentlichen Anspruchsgruppen bei der Wilhelm Klein GmbH ergeben sich maßgeblich durch die Aufgabenfelder und den Geschäftsbetrieb. Die Kommunikation mit unseren Stakeholdern erfolgt über jährliche Mitarbeitenden-Gespräche, regelmäßige Kundengespräche, regelmäßige Lieferantengespräche, die Homepage und Pressemitteilungen. Außerdem werden Messen, Tagungen und Konferenzen zum Austausch und Netzwerken genutzt. Darüber hinaus wird im Rahmen des Qualitätsmanagements (ISO 9001) jährlich eine Kundenbefragung per Online-Fragebogen durchgeführt.

Außerdem hat KLEIN eine Stakeholderanalyse durchgeführt. In dieser Stakeholderanalyse wurden insgesamt elf Stakeholdergruppen nach ihrer Betroffenheit von KLEIN-Nachhaltigkeitsmaßnahmen und nach ihrem Einfluss auf das Erreichen der KLEIN-Nachhaltigkeitsziele bewertet. KLEIN hat für sich die Stakeholdergruppen Kunden, Lieferanten, Mitarbeitende sowie Gesellschafter / Geschäftsführung als besonders maßgeblich zum Erreichen der Nachhaltigkeitsziele ermittelt.

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse wurden die Stakeholdergruppen Lieferanten, Kunden und Geschäftsführung per Online-Fragebogen zum Thema Nachhaltigkeit ausführlich befragt, um hieraus die für KLEIN wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen zu ermitteln. Darüber hinaus plant KLEIN im Jahr 2026 wieder eine Kundenumfrage durchzuführen, in der auch das Thema Nachhaltigkeit abgefragt wird.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

**i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;

**ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Die Wilhelm Klein GmbH hat im Jahr 2024 eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt und hierfür die Stakeholdergruppen Kunden, Lieferanten und Geschäftsführung der Wilhelm Klein GmbH per Online-Fragebogen zum Thema Nachhaltigkeit befragt. Die Ergebnisse der Online-Befragung sind in der DNK-Erklärung 2024 abrufbar.

Darüber hinaus plant KLEIN im Jahr 2026 wieder eine Kundenumfrage durchzuführen, in der auch das Thema Nachhaltigkeit abgefragt wird.

## 10. Innovations- und Produktmanagement

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

Der maßgebliche Teil der CO<sub>2</sub>-Emissionen entsteht durch die Logistikprozesse. Daher erfolgt seit dem Berichtsjahr 2021 ein CO<sub>2</sub>-Monitoring der Logistik mit Durchführung einer jährlichen CO<sub>2</sub>-Bilanz. Ziel ist es, die Entwicklungen der CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren.

Außerdem ist für KLEIN im Bereich Innovations- und Produktmanagement der überregionale Erfahrungsaustausch mit den Mitgliedsunternehmen der GVS Group und der GVS-Zentrale sehr wichtig. Informationen zu „Good Practices“

im betrieblichen Management auf der Produkt- oder Anwendungsebene werden in der GVS-Zentrale gesammelt, ausgewertet und für alle Mitgliedsunternehmen, auch der Wilhelm Klein GmbH, nutzbar gemacht. Das Thema Nachhaltigkeit wird hier explizit mit einbezogen. Die Wilhelm Klein GmbH möchte den Umgang mit Nachhaltigkeitsaspekten des Geschäftsbetriebs zukünftig weiter verbessern, deshalb werden Ideen zur Verbesserung nachhaltigen Handelns, z.B. von Mitarbeitenden, sehr begrüßt. Bei der Wilhelm Klein GmbH können die Mitarbeitenden ihre Verbesserungs- und Innovationsvorschläge über das betriebliche Vorschlagswesen einreichen. Als Anreiz werden gute Vorschläge bei Realisierung mit einer Prämie belohnt. Außerdem finden in regelmäßigen Abständen Innovationsmeetings im Unternehmen statt, in denen sich ein Team aus Mitarbeiter\*innen über die Entwicklung neuer Produkte austauscht. Darüber hinaus finden auch regelmäßig Meetings vom GVS-Nachhaltigkeitsbeirat und Meetings vom KLEIN-Nachhaltigkeitsteam statt. In den Meetings wird auch über die Entwicklung neuer innovativer und nachhaltiger Produkte gesprochen.

Das Unternehmen KLEIN ist bestrebt ein innovatives Großhandelsunternehmen zu sein, was die Kundenbedürfnisse stets zuverlässig erfüllt. So besitzt KLEIN insgesamt 18 eingetragene Schutzrechte für Produkte und Dienstleistungen. Innovationsprozesse finden nicht nur bei der Wilhelm Klein GmbH statt, sondern auch entlang der gesamten Wertschöpfungskette. So achten die Lieferanten vermehrt darauf ihre Produkte aus recyceltem Material zu fertigen und bei der Entwicklung der Produkte bzw. Verpackungen auf Wiederverwertbarkeit zu achten. Da die Wilhelm Klein GmbH dann diese nachhaltigen Produkte vertreibt, wirkt sich dies automatisch auf das Innovations- und Nachhaltigkeitsniveau aus. KLEIN ist im stetigen Austausch mit den Akteuren ihrer Wertschöpfungskette, um gemeinsame Ansätze und Lösungen für Innovationen im Sinne der Nachhaltigkeit zu finden.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

### Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Die Wilhelm Klein GmbH hat keine Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umweltfaktoren oder sozialen Faktoren durchlaufen. Daher führte die Wilhelm Klein GmbH im Berichtsjahr 2025 keine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren für Finanzanlagen durch.



## KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

### Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

#### 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Im Rahmen der Geschäftstätigkeiten werden verschiedene Ressourcen in Anspruch genommen. Dazu zählen u.a.

- Energie zur Versorgung der Unternehmensbereiche: Strom- und Heizenergie
- Wasserverbrauch für sanitäre Anlagen und Getränkzubereitung
- Kraftstoffe für den Fuhrpark (Diesel und Benzin)
- Büromaterialien (Druckerpapier, Schreibwaren, etc.)
- Technik (EDV, Gebäudetechnik)
- Flächenverbrauch

Die Wilhelm Klein GmbH hat eine Photovoltaikanlage auf dem Dach eines Firmengebäudes installiert. Der hiermit produzierte Solarstrom wird vollständig in das Stromnetz eingespeist.

Zu den wesentlichen Umweltaspekten zählen der Gasverbrauch sowie der Verbrauch von Kraftstoffen. Im Rahmen der Unternehmenstätigkeiten fallen, trotz der stetigen Bestrebungen zur hohen Materialeffizienz, Abfälle an. Dabei handelt es sich überwiegend um Papiermüll, Folie und Restmüll. Um Abfälle zu reduzieren und zu recyceln, sensibilisiert die Wilhelm Klein GmbH ihre Mitarbeitenden in Bezug auf die ordnungsgemäße Trennung der Abfälle und versucht die Zahl der Einwegverpackungen zu reduzieren. Hierfür wurde auch eine Mitarbeitenden-Information zum Thema Mülltrennung erarbeitet und an die Mitarbeitenden ausgegeben.

Die genauen Kennzahlen und Maßeinheiten können den Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11-13 entnommen werden.

## 12. Ressourcenmanagement

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

KLEIN möchte durch eine nachhaltige Unternehmensführung einen positiven Beitrag zur Schaffung einer nachhaltigen und klimafreundlichen Zukunft leisten. Die Bestrebungen orientieren sich hierbei am Drei-Säulen-Modell der Nachhaltigkeit. Dieses setzt sich aus den Aspekten Ökologie, Ökonomie und Soziales zusammen. Ziel ist es, durch eine nachhaltige Unternehmensführung diese drei Aspekte der Nachhaltigkeit im Einklang miteinander gleichermaßen zu fördern.

Für das Jahr 2025 und 2026 hat KLEIN bereits konkrete Maßnahmen und Ziele im Bereich der Nachhaltigkeit formuliert und umgesetzt. Darüber hinaus werden, im Rahmen der Entwicklung einer umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie durch den GVS-Nachhaltigkeitsbeirat, weitere konkrete und messbare Ziele festgelegt. Ein Schwerpunkt liegt dabei auch auf der Überprüfung und möglicher Anpassung von bereits festgesetzten Zielen.

### **Maßnahmen im Jahr 2025:**

- Nachhaltigkeitsrating (EcoVadis)
- Baumpflanzaktion mit den Auszubildenden

### **Ziele für das Jahr 2026:**

- Einführung Bike-Leasing
- Einführung Gesundheits- und Sozialhotline für Mitarbeitende
- Lagerdigitalisierung
  - Reduzierung des Papierverbrauchs

### **Laufende Ziele:**

- Reduzierung des Stromverbrauchs
- Reduzierung des Gasverbrauchs
- Reduzierung des Papierverbrauchs
- Senkung der Abfallmenge
- Entwicklung umweltfreundlicher Produkte in den Eigenmarken

Darüber hinaus hat KLEIN im Jahr 2025 eine Nachhaltigkeitsbroschüre

entwickelt, die einen Überblick zum nachhaltigen Produktsortiment sowie zu den Nachhaltigkeitsmaßnahmen von KLEIN verschafft.

Aktuell verfolgen wir im Bereich Nachhaltigkeit primär qualitative Zielsetzungen, die als strategischer Rahmen für unsere Weiterentwicklung dienen. Derzeit arbeiten wir daran, diese Ziele systematisch zu konkretisieren und im Rahmen unseres Umweltmanagements (ISO 14001) sowie im Kontext unseres EcoVadis-Ratings in messbare, quantitative Zielgrößen zu überführen. In diesem Zuge definieren wir auch klare Zeithorizonte zur Zielerreichung, um Fortschritte transparent zu steuern und nachvollziehbar zu dokumentieren.

Zudem analysieren wir fortlaufend mögliche Risiken unserer Geschäftstätigkeit für Umwelt und Ressourcen. Wesentliche Umweltrisiken sehen wir vor allem indirekt entlang der Wertschöpfungskette zum Beispiel durch Ressourcenverbrauch, Emissionen sowie Transport- und Energienutzung. Aus unseren eigenen Tätigkeiten ergeben sich derzeit keine wesentlichen direkten Umweltrisiken. Möglichen Risiken begegnen wir durch Maßnahmen wie effizienteren Ressourceneinsatz und die schrittweise Reduktion von Emissionen. Durch regelmäßige Überprüfungen erkennen wir Risiken frühzeitig und leiten entsprechende Maßnahmen ein.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

**a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:

- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
- ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Der wesentliche Teil der eingesetzten Materialien ist Verpackungsmaterial. Hierbei bezog die Wilhelm Klein GmbH im Berichtsjahr 2025 insgesamt 11.668 kg an Kartonagen und 13.738 kg an Stretchfolie. Zudem bezog KLEIN noch 18.000 kg an Kartonagen für eigene Verkaufsverpackungen sowie 1.000 kg an Kunststoffverpackung. Der Anteil erneuerbarer bzw. recycelbarer Materialien lag bei den Kartonagen bei 100 %.

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

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

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

**c.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:

- i.** Stromverbrauch
- ii.** Heizenergieverbrauch
- iii.** Kühlenergieverbrauch
- iv.** Dampfverbrauch

**d.** In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):

- i.** verkauften Strom
- ii.** verkaufte Heizungsenergie
- iii.** verkaufte Kühlenergie
- iv.** verkauften Dampf

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

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

**g.** Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Kraftstoffverbrauch 2025

(aus nicht erneuerbaren Quellen):

- 9.864,39 Liter Super E5
- 107,64 Liter Super E10
- 367.129,25 Liter Diesel

Stromverbrauch 2025

(Ökostrom):

- Alle Gebäude: 298.311 kWh
- Wärmepumpe: 3.974 kWh
- Gesamt: 302.105 kWh

Heizenergieverbrauch 2025

(aus nicht erneuerbaren Quellen):

- 1.483.279 kWh (Erdgas)

Verkaufter Strom aus PV-Anlage 2025:

- 64.450 kWh

Die obenstehenden Werte wurden entweder per Zählerstandablesung oder mithilfe von Abrechnungen ermittelt.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

Energieverbräuche	2025	2024	Veränderung zum VJ (in %)
Erdgas (in kWh)	1.483.279	1.338.016	+10,86%
Strom gesamt (in kWh)	302.105	301.079	+0,34%

Kraftstoffverbrauch	2025	2024	Veränderung zum VJ (in %)
Super E5 (in Liter)	9.846,39	11.590,16	-15,05%
Super E10 (in Liter)	107,64	38,97	+176,21%
Diesel (in Liter)	367.129,25	345.847,52	+6,15%

Erneuerbare Energien	2025	2024	Veränderung zum VJ (in %)
Photovoltaik (PV) in kWh	64.450	58.110	+10,91%

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

**a.** Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern  
sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden  
Quellen (falls zutreffend):

**i.** Oberflächenwasser;

**ii.** Grundwasser;

**iii.** Meerwasser;

**iv.** produziertes Wasser;

**v.** Wasser von Dritten.

**b.** Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen  
mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge  
nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

**i.** Oberflächenwasser;

**ii.** Grundwasser;

**iii.** Meerwasser;

**iv.** produziertes Wasser;

**v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des  
Gesamt Volumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

**c.** Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder  
der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in  
Megalitern nach den folgenden Kategorien:

**i.** Süßwasser ( $\leq 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (Total  
Dissolved Solids (TDS)));

**ii.** anderes Wasser ( $> 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

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

Im Jahr 2025 hat die Wilhelm Klein GmbH insgesamt  $953 \text{ m}^3$  an Trinkwasser  
verbraucht.

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

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

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

Gesamtgewicht der angefallenen Abfälle im Berichtsjahr 2025:

- 13,66 Tonnen Folie
- 16,33 Tonnen Papier
- 2,34 Tonnen Biomüll
- 1,33 Tonnen Holz

## 13. Klimarelevante Emissionen

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

Die größten Emittenten des Unternehmens stammen aus dem Bereich Transport. Dieser Bereich umfasst die Emissionen, die durch die Nutzung des firmeneigenen Fuhrparks, die Anfahrtswege der Mitarbeitenden sowie die vor- und nachgelagerte Logistik entstehen. Ein weiterer großer Emittent kommt aus dem Bereich Liegenschaften, welcher die energie- und brennstoffbedingten Emissionen (Gasverbrauch) umfasst. Die CO<sub>2</sub>-Bilanz für 2025 wurde mithilfe des „ecocockpit“ (Tool zur Treibhausgasbilanzierung) erfasst.

	2025	
	CO <sub>2</sub> e [t]	CO <sub>2</sub> e [%]
<b>Scope 1</b>	1342,05	79,46
<b>Scope 2</b>	0	0
<b>Scope 3</b>	346,99	20,54
<b>Gesamt</b>	1689,03	100

Die gesamten CO<sub>2</sub>-Emissionen haben sich im Vergleich zum Jahr 2024 um rund 0,6 % reduziert und sind somit annähernd auf Vorjahresniveau. Bei der Erstellung der CO<sub>2</sub>-Bilanz durch das Tool "ecocockpit" wurde ein Sicherheitsaufschlag von 5 % verwendet.

Die Entwicklung der CO<sub>2</sub>-Emissionsverbräuche wird seit 2021 in % und Tonnen nachgehalten und mit den Werten aus dem jeweiligen Vorjahr verglichen.

KLEIN hat bereits konkrete Maßnahmen und Ziele im Bereich der Nachhaltigkeit formuliert und umgesetzt (siehe Abschnitt 3 "Ziele"). Darüber hinaus werden, im Rahmen der Entwicklung einer umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie durch den GVS-Nachhaltigkeitsbeirat, weitere konkrete und messbare Ziele festgelegt. Ein Schwerpunkt liegt dabei auch auf der Überprüfung und möglicher Anpassung von bereits festgesetzten Zielen.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Scope 1 Emissionen: 1.342,05 t CO<sub>2</sub>e (entspricht 79,46 % unserer CO<sub>2</sub>e)

Der carbon footprint für das Berichtsjahr 2025 wurde mit dem ecocockpit ermittelt.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Scope 2 Emissionen: 0,00 t CO<sub>2</sub>e

Der carbon footprint für das Berichtsjahr 2025 wurde mit dem ecocockpit ermittelt.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.

**b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.

**c.** Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

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

**e.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

**i.** der Begründung für diese Wahl;

**ii.** der Emissionen im Basisjahr;

**iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

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

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

Scope 3 Emissionen: 346,99 t CO<sub>2</sub>e (entspricht 20,54 % unserer CO<sub>2</sub>e)

Der carbon footprint für das Berichtsjahr 2025 wurde mit dem ecocockpit ermittelt.

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

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die größten Emittenten des Unternehmens stammen aus dem Bereich Transport. Dieser Bereich umfasst die Emissionen, die durch die Nutzung des firmeneigenen Fuhrparks, die Anfahrtswege der Mitarbeitenden sowie die vor- und nachgelagerte Logistik entstehen. Ein weiterer großer Emittent kommt aus dem Bereich Liegenschaften, welcher die energie- und brennstoffbedingten Emissionen (Gasverbrauch) umfasst. Die CO<sub>2</sub>-Bilanz für 2025 wurde mithilfe des „ecocockpit“ (Tool zur Treibhausgasbilanzierung) erfasst.

	2025	
	CO <sub>2</sub> e [t]	CO <sub>2</sub> e [%]
<b>Scope 1</b>	1342,05	79,46
<b>Scope 2</b>	0	0
<b>Scope 3</b>	346,99	20,54
<b>Gesamt</b>	1689,03	100

Die gesamten CO<sub>2</sub>-Emissionen haben sich im Vergleich zum Jahr 2024 um rund 0,6 % reduziert und sind somit annähernd auf Vorjahresniveau. Bei der Erstellung der CO<sub>2</sub>-Bilanz durch das Tool "ecocockpit" wurde ein Sicherheitsaufschlag von 5 % verwendet.

## Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

## Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

### 14. Arbeitnehmerrechte

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

Die Wilhelm Klein GmbH ist mit ihrem Standort ausschließlich von Wilnsdorf aus tätig und hält sich daher in Bezug auf Arbeitnehmerrechte an die in Deutschland gültigen Gesetze. Daher sieht die Wilhelm Klein GmbH keine Risiken, die sich durch die Geschäftstätigkeiten ergeben und sich negativ auf die Wahrung der Arbeitnehmerrechte auswirken könnten.

Konkrete belegschaftsübergreifende Zielsetzungen wurden daher keine getroffen. Jeder Mitarbeitende ist ein wichtiger Teil des Unternehmens und zugleich das „Aushängeschild“ des Unternehmens bei Partnerunternehmen und Kunden. Daher tragen die Mitarbeiter\*innen wesentlich zum Erfolg des Unternehmens bei; umso wichtiger sind deren Zufriedenheit und die Schaffung optimaler Arbeitsbedingungen.

Die Wilhelm Klein GmbH bietet ihren Mitarbeiter\*innen betriebliche Gesundheitsmaßnahmen wie bspw. die Beratung durch einen Physiotherapeuten an. Zudem stellt die Wilhelm Klein GmbH ihren Mitarbeiter\*innen eine angenehme Arbeitsumgebung und moderne Arbeitsmittel zur Verfügung. Die Mitarbeiter\*innen haben immer die Möglichkeit, die Geschäftsführung anzusprechen; die Tür steht allen Mitarbeitenden zu jeder Zeit offen. Zudem finden regelmäßig Schulungen zum Thema Arbeitssicherheit statt. Über das betriebliche Vorschlagswesen haben die Mitarbeiter\*innen die Möglichkeit, umweltrelevante Themen sowie Vorschläge zu äußern und sich damit aktiv am Nachhaltigkeitsmanagement zu beteiligen.

Darüber hinaus wurde ein Meldesystem zum Hinweisgeberschutzgesetz eingerichtet. Hierüber können Meldungen mündlich, in Textform und persönlich abgegeben werden. Im Jahr 2025 gab es keine Meldungen im Zusammenhang mit dem Hinweisgebersystem.

## 15. Chancengerechtigkeit

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

Als Familienunternehmen wird das Unternehmen Wilhelm Klein GmbH auf der Basis von familiären Werten wie Zusammenhalt, Wertschätzung und freundschaftlichem Miteinander geführt. Bei KLEIN wird jeder Mensch gleich behandelt unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion oder Herkunft. Hierzu hat KLEIN auch einen Verhaltenskodex erstellt, in dem die gelebten Werte verschriftlicht wurden. Gleichbehandlung, Respekt, Vielfalt und der freundliche Umgang auf Augenhöhe stehen dabei im Mittelpunkt.

Die Work-Life-Balance aller Beschäftigten ist der Wilhelm Klein GmbH ebenso wichtig. Daher werden persönliche Interessen nach Möglichkeit im betrieblichen Ablauf berücksichtigt. Es gibt für die Mitarbeitenden auch die Option im Home-Office zu arbeiten. Außerdem sind einige Mitarbeitenden in Teilzeit beschäftigt, um die Balance zwischen Beruf und Familie besser handhaben zu können. Zudem stellt die Wilhelm Klein GmbH ihren Mitarbeiter\*innen ein Eltern-Kind-Büro für Betreuungsnotfälle zur Verfügung. Die Arbeitsumgebung der Mitarbeiter\*innen wurde mit dem Ziel gestaltet, die Kreativität, Leistung und Sicherheit der Mitarbeiter\*innen zu verbessern und zu optimieren. So bietet die Wilhelm Klein GmbH Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit wie bspw. die Beratung durch einen Physiotherapeuten an. Für die Pausenzeiten stehen den Mitarbeitenden schon seit längerem die Nutzung von Massagesesseln in den Pausenräumen zur Verfügung. Zudem gibt es diverse Küchen zum Zubereiten von gesundem Essen. Zusätzlich stehen allen Mitarbeitenden kostenlos Wasser sowie Heißgetränke (Kaffee, Tee und Kakao) und Obst zur Verfügung. Um das Angebot auszuweiten und die Mitarbeitenden dabei zu unterstützen schnell abzuschalten und Stress abzubauen, steht den Mitarbeitenden zusätzlich ein Tischkicker zur Verfügung. Zudem sind alle Büros mit gesundheitsfördernder ergonomischer Bestuhlung sowie einige Arbeitsplätze mit höhenverstellbaren Schreibtischen ausgestattet. Sollte es zu Unfällen am Arbeitsplatz kommen, ist durch ausgebildete Ersthelfer\*innen unter den Mitarbeitenden eine schnelle Erstversorgung gewährleistet. Für den Ernstfall stehen Erste-Hilfe-Kästen und Defibrillatoren bereit.

Die Wilhelm Klein GmbH hat, wie obenstehend beschrieben, bereits verschiedene Maßnahmen ergriffen, um soziale Nachhaltigkeitsziele wie

Chancengerechtigkeit, Arbeitssicherheit oder Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Eines der zentralen Ziele der Wilhelm Klein GmbH ist die Mitarbeitenden-Bindung. Regelmäßige Mitarbeitenden-Gespräche, Schaffung optimaler Arbeitsbedingungen und ein persönlicher und freundlicher Führungsstil unterstützen das Ziel. Diese Bemühungen wurden mit der Rezertifizierung zum „Anerkannt Guter Arbeitgeber“ und „Anerkannt Guter Ausbilder“ sowie mit der Rezertifizierung zum „Familienfreundlichen Unternehmen“ nochmals bestätigt und ausgezeichnet.

Für das Jahr 2025 und 2026 hat KLEIN bereits konkrete Maßnahmen und Ziele im Bereich der Nachhaltigkeit formuliert und umgesetzt (siehe Abschnitt 3 "Ziele"). Im Rahmen der Erstellung einer umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie durch den GVS-Nachhaltigkeitsbeirat werden konkrete quantitative Ziele erarbeitet.

## 16. Qualifizierung

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

Wie für viele Unternehmen ist der demografische Wandel auch für die Wilhelm Klein GmbH ein Thema. Daher strebt das Unternehmen lange Beschäftigungsverhältnisse an und möchte auch zukünftig gute Fachkräfte an das Unternehmen binden. Hierzu setzt die Wilhelm Klein GmbH unterstützend Maßnahmen im Bereich Aus- und Weiterbildung um.

### **Aus- und Weiterbildung**

Die Wilhelm Klein GmbH ist ein mit dem „IHK Gütesiegel Ausbildung Südwestfalen“ und dem AGA-Siegel "Anerkannt Guter Ausbilder" ausgezeichnete Ausbildungsbetrieb. Bei der Wilhelm Klein GmbH durchlaufen die Auszubildenden alle Abteilungen und werden so in die entsprechenden Teams integriert. Die Ausbildung ist strukturiert, vielfältig und fördert früh die Übernahme von Verantwortung. Außerdem hat die Wilhelm Klein GmbH, neben der Personalleitung, ein gesondertes Ausbilder-Team aus jungen Mitarbeitenden, die jederzeit Fragen rund um das Thema Ausbildung beantworten und die Auszubildenden während ihrer gesamten Ausbildungszeit begleiten. Das Ausbilder-Team der Wilhelm Klein GmbH besteht aus sieben Personen mit einem Durchschnittsalter von 27 Jahren. Darüber hinaus gibt es bei der Wilhelm Klein GmbH jährliche Ausflüge mit den Auszubildenden, welche das Teambuilding unter den unterschiedlichen Ausbildungsjahrgängen unterstützen. Mit einer Auszubildendenanzahl von acht Auszubildenden zum

31.12.2025 (Vorjahr elf Auszubildende), ist die Wilhelm Klein GmbH stolz darauf, für junge Menschen ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Die Wilhelm Klein GmbH bildet ausschließlich für den „Eigenbedarf“ aus. Das bedeutet, dass bei Bestehen der Abschlussprüfung und einem guten sozialen Verhalten die Auszubildenden übernommen werden. Dies bestätigt auch die hervorragende Übernahmequote. Darüber hinaus hat die Wilhelm Klein GmbH ein Prämiensystem erarbeitet, was gute Zeugnisnoten der Auszubildenden monetär belohnt. Ferner hat KLEIN ein eigenes Ausbildungskonzept erarbeitet: [Ausbildungskonzept.pdf](#)

Im Berichtsjahr 2025 bildet die Wilhelm Klein GmbH in folgenden Ausbildungsberufen aus:

- Kaufleute für Groß- und Außenhandelsmanagement
- Fachlagerist/in mit Option auf Fachkraft für Lagerlogistik
- Berufskraftfahrer/in

Bei der Wilhelm Klein GmbH können alle Mitarbeitenden bei Bedarf Weiterbildungsmöglichkeiten nach Absprache nutzen. So haben im Berichtsjahr die Mitarbeiter\*innen an folgenden internen Schulungen und externen Weiterbildungen teilgenommen:

- Ausbildereignungsprüfung (IHK)
- Intrastat Update 2025
- Projektmanagement
- Datenschuttschulung
- Staplerschulung
- Fach- und Führungskräfte-seminare
- Berufskraftfahrerqualifizierung (Module)
- ADR-Schulung
- Führungskräftetraining (IHK)
- Ausbildungsbotschafter
- Knigge für Auszubildende
- Zeit- und Selbstmanagement
- Kompetent am Telefon
- 10-Finger-Tastschreibkurs
- u.v.m.

Außerdem wird nach den gesetzlichen Vorschriften Bildungsurlaub ermöglicht. Die Wilhelm Klein GmbH sieht in der entsprechenden Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiter\*innen die Chance, wie man als Unternehmen die Risiken eines Fachkräftemangels und dem demografischen Wandel entgegenen kann. Zukünftig wird es immer schwieriger werden neue Mitarbeiter\*innen zu akquirieren, sodass es umso wichtiger werden wird, die eigenen Mitarbeiter\*innen weiterzubilden und zu qualifizieren.

### **Beschäftigungsfähigkeit**

Die Wilhelm Klein GmbH bietet ihren Mitarbeiter\*innen zeitweise die

Möglichkeit des ortsungebundenen Arbeitens an, um so eine noch höhere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten. So können die Mitarbeiter\*innen mit gestellten mobilen Endgeräten, wie Laptops, auch von zu Hause arbeiten. Eines der Hauptziele der Wilhelm Klein GmbH ist die langfristige Bindung der Mitarbeiter\*innen. Dieses Ziel verfolgt das Unternehmen mit einer zukunftsorientierten und familienfreundlichen Personalpolitik sowie mit der Schaffung eines positiven und angenehmen Betriebsklimas. So werden familiäre Werte wie Zusammenhalt, Wertschätzung und ein freundschaftliches Miteinander bei der Wilhelm Klein GmbH gelebt. Zudem werden Mitarbeitenden-Gespräche geführt, um die Bedürfnisse und Wünsche der Mitarbeiter\*innen frühzeitig zu eruieren. Damit die Mitarbeiter\*innen auch langfristig fit und gesund bleiben, bietet die Wilhelm Klein GmbH betriebliche Gesundheitsmaßnahmen wie bspw. ein jährliches Angebot zur Gripeschutzimpfung an. Darüber hinaus konnten sich im Jahr 2025 die Mitarbeitenden von einem Physiotherapeuten beraten lassen. Zudem stellt das Unternehmen seinen Mitarbeiter\*innen eine moderne Arbeitsumgebung und Arbeitsmittel zur Verfügung sowie ein Angebot von frischem Obst und kostenlosen Getränken wie Wasser, Kaffee, Tee und Kakao. Die Wilhelm Klein GmbH bietet ihren Mitarbeiter\*innen bei psychischen Problemen die professionelle Hilfe und Unterstützung einer hierfür ausgebildeten Seelsorgerin an.

Eine Festlegung von quantitativen und messbaren Zielen im Bereich der Mitarbeitenden-Qualifizierung ist derzeit nicht geplant, da konkrete Maßnahmen bedarfsorientiert und situationsabhängig umgesetzt werden. Ziel ist es auch in Zukunft, durch gezielte Aus- und Weiterbildungsangebote qualifizierte Mitarbeitende langfristig an das Unternehmen zu binden.

Ein potenzielles Risiko im Bereich der Mitarbeitenden-Qualifizierung ergibt sich aus dem demografischen Wandel und dem damit verbundenen Fachkräftemangel. KLEIN begegnet diesem Risiko durch die gezielte Ausbildung eigener Mitarbeitenden sowie durch ein umfangreiches Schulungsangebot.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

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

**a.** Für alle Angestellten:

**i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

**ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

- iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

**b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Für alle Angestellten:

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

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

Im Jahr 2025 ist es weder zu Todesfällen aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen noch zu arbeitsbedingten Verletzungen mit schweren Folgen gekommen. Im Jahr 2025 kam es zu 7 Arbeitsunfällen (Vorjahr: 7

Arbeitsunfälle).

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte, und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

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

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

Es finden vierteljährlich Arbeitsschutzsitzungen (ASA-Sitzungen) in einem internen Gremium statt. Außerdem erfolgen für die Mitarbeitenden Arbeitssicherheitsunterweisungen und betriebliche Veranstaltungen zum Thema Gesundheitsschutz. Bei KLEIN erhält jeder Mitarbeitende bei Neueinstellung eine Sicherheits- und Brandschutzunterweisung sowie eine Unterweisung zum Thema Qualitäts- und Umweltmanagement (ISO 9001 und ISO 14001). Außerdem findet regelmäßig für alle Mitarbeitenden eine Brandschutzschulung sowie ein Feuerlöschtraining statt. Hier schult der externe Brandschutzbeauftragte die Mitarbeitenden im richtigen Umgang mit dem Feuerlöscher. Der interne Brandschutzbeauftragte lehrt die theoretischen Inhalte zum Thema Brandschutz. Des Weiteren erfolgt bei KLEIN jährlich eine UVV-Unterweisung sowie alle zwei Jahre eine Ersthelferschulung.

Aktuell hat KLEIN 14 Ersthelfer und 10 Brandschutz- und Evakuierungshelfer. Zudem hat KLEIN zwei Notfallmanager und drei Notfallhelfer sowie einen Gesundheitsscout. Der Gesundheitsscout unterstützt das Unternehmen beim Thema betriebliche Gesundheitsförderung.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

**i.** Geschlecht;

**ii.** Angestelltenkategorie.

	Verwaltung + ADM		Lager + Logistik		Auszubildende	
	Personen- zahl	Durchschn. Std. (p.a.)	Personen- zahl	Durchschn. Std. (p.a.)	Personen- zahl	Durchschn. Std. (p.a.)
männlich	45	7,48	88	0,66	6	11,33
weiblich	56	8,17	7	-	2	23,5
Gesamt	101	7,86	95	0,62	8	14,38

Die Aufstellung berücksichtigt keine Online-Schulungen (Webinare).

Weiterbildungsmaßnahmen werden individuell anhand des jeweiligen Bedarfs sowie der in den Mitarbeitergesprächen vereinbarten Entwicklungsziele geplant. Zudem absolvieren alle Mitarbeitenden verpflichtende Schulungen wie Sicherheits- und Unfallverhütungsunterweisungen.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

**i.** Geschlecht;

**ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

**iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

**b.** Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

**i.** Geschlecht;

**ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

**iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Geschäftsführung (bestehend aus zwei Personen): 50% weiblich, 50% männlich

	Verwaltung	Außen- dienst	Technik	Lager	Fahrer	Auszubildende	Aushilfen	Gesamt
Männlich	35	10	4	52	32	6	7	146
Weiblich	54	2	-	6	1	2	1	66
Unter 30 Jahre	27	2	-	9	2	8	2	50 (23,58%)
30 – 50 Jahre	30	3	3	23	15	-	1	75 (35,38%)
Über 50 Jahre	32	7	1	26	16	-	5	87 (41,04%)

Stand: 31.12.2025

<b>Betriebszugehörigkeit</b>	Total	in %
bis 5 Jahre	98	46,23%
6 bis 10 Jahre	44	20,75%
11 bis 20 Jahre	41	19,34%
21 bis 30 Jahre	19	8,96%
über 30 Jahre	10	4,72%
	212	100,00%

Stand: 31.12.2025

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

**a.** Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

**b.** Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

- i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
- ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
- iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
- iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Im Berichtszeitraum 2025 wurden keine Fälle von Diskriminierung gemeldet. Zur Meldung von Diskriminierungsvorfällen können sich unsere Mitarbeitenden jederzeit an den direkten Vorgesetzten wenden oder anonym den Fall über den betrieblichen "Kummerkasten" oder über das Hinweisgebersystem melden.

## Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

### 17. Menschenrechte

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

Die Wilhelm Klein GmbH kauft ihre Waren primär in Europa ein und greift nur auf z. B. Asien zurück, wenn keine alternativen Möglichkeiten bestehen. Zudem hat KLEIN einen Verhaltenskodex für Lieferanten, welcher das Thema Menschenrechte berücksichtigt und von unseren Lieferanten abgezeichnet wird. Darüber hinaus hat KLEIN ein Meldewesen (Hinweisgebersystem) eingeführt, über das anonym mögliche Verstöße gemeldet werden können.

Die Wilhelm Klein GmbH sieht aktuell keine Risiken, die sich durch ihre Geschäftstätigkeit, Geschäftsbeziehungen, Produkte oder Dienstleistungen ergeben und die eine negative Auswirkung auf die Menschenrechte haben könnten. Deshalb hat KLEIN keine Ziele im Bereich Menschenrechte definiert und plant dies auch in näherer Zukunft nicht.

### Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

**b.** Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Im Jahr 2025 hat keine Prüfung stattgefunden. Denn die Wilhelm Klein GmbH

hat im Jahr 2025 keinerlei erhebliche Investitionsvereinbarungen und/oder -verträge geschlossen. Unter „erhebliche Investitionsvereinbarungen“ im Sinne des Deutschen Nachhaltigkeitskodex versteht die Wilhelm Klein GmbH den Erwerb von in- oder ausländischen Unternehmen oder Anteilen an Unternehmen („Beteiligungen“) von mehr als 50 Prozent. Daher waren Prüfungen entlang von Menschenrechtsaspekten in 2025 nicht notwendig. KLEIN tätigt keine Investitionen im Ausland und plant dies auch zukünftig nicht.

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

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

Eine informelle Prüfung der Geschäftsstandorte auf die Einhaltung der Menschenrechte wird am Hauptsitz der Wilhelm Klein GmbH in Wilnsdorf durchgeführt. Weitere Standorte hat die Wilhelm Klein GmbH nicht.

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

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

Grundlage der Lieferantenbeziehungen ist der Verhaltenskodex für Lieferanten, der auch soziale Kriterien enthält. Die Wilhelm Klein GmbH hat das Ziel, mithilfe des Verhaltenskodex für Lieferanten, 100% aller neuen Lieferanten zu prüfen.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b.** Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c.** Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Grundlage der Lieferantenbeziehungen ist der Verhaltenskodex für Lieferanten, der auch soziale Kriterien enthält. In der Lieferkette konnten keine Lieferanten identifiziert werden, bei denen tatsächliche oder potenzielle negative soziale Auswirkungen bestehen. Derzeit haben insgesamt 55 Lieferanten den Verhaltenskodex für Lieferanten unterzeichnet.

## Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

### 18. Gemeinwesen

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

KLEIN engagiert sich auf unterschiedlichen Ebenen im sozialen Bereich, unter anderem hat KLEIN im Berichtsjahr 2025 wieder eine Azubi-Waffelbackaktion für den guten Zweck durchgeführt. Die Erlöse aus der Azubi-Waffelbackaktion wurden an einen gemeinnützigen Zweck gespendet.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
- ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
- iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

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

Die Werte können im Bundesanzeiger eingesehen werden.

## Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

### 19. Politische Einflussnahme

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

Die Wilhelm Klein GmbH übt als Familienunternehmen weder eigenständig noch durch die Mitgliedschaft in Branchenverbänden politischen Einfluss aus. Die Wilhelm Klein GmbH ist ein Mitgliedsunternehmen der GVS Group, welche als Genossenschaft und nicht als Branchenverband fungiert. Zudem ist die Wilhelm Klein GmbH nicht in politisch aktiven Organisationen Mitglied und spendet darüber hinaus grundsätzlich nicht an Parteien oder Politiker\*innen.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Es wurden weder direkt noch indirekt Parteispenden oder sonstige Zuwendungen in Form von finanziellen Beiträgen oder Sachzuwendungen geleistet.

## 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

KLEIN hat einen Unternehmenskodex erarbeitet sowie eine Präsentation zum Thema Korruption erstellt, um die Mitarbeitenden und Führungskräfte Inhouse zu diesem Thema schulen und sensibilisieren zu können. Darüber hinaus achtet die Wilhelm Klein GmbH strikt auf die Einhaltung geltender Gesetze und Vorschriften und verurteilt jegliche Form von Korruption und Bestechung. KLEIN verfolgt eine Nulltoleranz-Politik für den Bereich der Korruption.

Darüber hinaus erhalten die Mitarbeitenden und Führungskräfte zur Sensibilisierung für die Compliance-Themen regelmäßige Schulungen wie bspw. eine Datenschutzeschulung und nehmen wiederkehrend an E-Trainings, bspw. zum Thema E-Mail-Sicherheit, teil. Zudem ist in der GVS-Zentrale ein Regulatory Affairs Specialist & ESG-Manager tätig, der die Mitgliedsunternehmen regelmäßig über Gesetzesänderungen und ähnliche Entwicklungen informiert und bei deren Umsetzung unterstützt.

Bei möglichen Verstößen oder Hinweisen auf rechtswidriges Verhalten, können sich die Mitarbeitenden an den jeweiligen Vorgesetzten oder direkt an die Geschäftsführung wenden. Dort werden alle eingegangenen Meldungen sorgfältig geprüft und sofern notwendig Maßnahmen und Sanktionen eingeleitet. Außerdem wurde ein Meldewesen nach den Vorschriften des HinSchG eingerichtet, über das Mitarbeitende anonym mögliche Verstöße melden können. Im Jahr 2025 gab es keinerlei Meldungen im Zusammenhang mit dem eingerichteten Hinweisgebersystem. Es wurden bislang keine Risiken im Bereich von Korruption festgestellt.

Eine Festlegung von quantitativen und messbaren Zielen im Compliance-Bereich ist derzeit nicht geplant.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

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

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.
- b.** Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Die Korruptionsrisiken werden regelmäßig durch die Geschäftsführung und durch die Geschäftsleitung der Wilhelm Klein GmbH evaluiert, um gegebenenfalls Maßnahmen ergreifen zu können. Im Rahmen dieser Evaluierung konnten keine Risiken festgestellt sowie keine Fälle von Korruption identifiziert werden.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Es gab keinerlei Korruptionsvorfälle.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
  - i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
  - ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
  - iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.
- b.** Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.
- c.** Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Es gab keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften.

# Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

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

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