Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2024

secura protect Holding GmbH

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Nachhaltigkeitsmanagerin
Hedda Stroh

Industriestraße 7
63505 Langenselbold
Deutschland

+49 1705254303
hedda.stroh@secura-protect.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: 2024, Quelle: Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

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

Heruntergeladen von www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die **secura protect Unternehmensgruppe,** 2009 von Patrick Pond gegründet, erbringt Sicherheitsdienstleistungen im gesamten Bundesgebiet Deutschlands. Der Hauptgeschäftssitz befindet sich in 63505 Langenselbold, Industriestraße 7. Die Unternehmensgruppe besteht aus mehreren Gesellschaften, darunter die secura protect Holding GmbH, secura protect Mitte GmbH, secura protect Service GmbH, secura protect Süd GmbH und secura protect Berlin GmbH.

Die **secura protect Holding GmbH** fungiert als Gesellschafter und übergeordnete Einheit für alle genannten Gesellschaften, wodurch die Unternehmensgruppe als Ganzes agiert und koordiniert wird. **Die secura protect Holding GmbH ist für die Nachhaltigkeitsbewertung der gesamten Unternehmensgruppe verantwortlich.** Durch die einheitliche Führung stellen wir sicher, dass alle Gesellschaften die gleichen hohen Standards und Richtlinien einhalten. Unser Ziel ist es, in allen Bereichen unserer Tätigkeit nachhaltige und verantwortungsbewusste Praktiken zu fördern und umzusetzen.

Die **Unternehmensgruppe** *(fortan auch kurz "secura protect" genannt)* gehört zu den führenden Sicherheitsdienstleistern in Deutschland mit dem Ziel, professionelle Sicherheits- und Servicedienstleistungen und umfassende Sicherheitslösungen anzubieten, die auf individuelle Bedürfnisse der Kunden zugeschnitten sind. Die Dienstleistungen richten sich an Unternehmen, öffentliche Einrichtungen, private Kunden und Veranstalter. Hierzu gehören klassische Sicherheitsaufgaben wie Patrouillen, Zugangskontrolle, Empfangsdienste und Überwachungssysteme, sowie der Schutz von kritischen Infrastrukturen. Umfassende Sicherheitslösungen, die auf die individuellen Bedürfnisse der Kunden zugeschnitten sind, inklusive Facility-Management, Logistik/Kurierdienste sowie Gebäude- und Servicedienstleistungen.Der Geschäftszweck von secura protect ist es, maßgeschneiderte Sicherheitskonzepte zu entwickeln, die den individuellen Bedürfnissen der Kunden gerecht werden. Dabei stehen Qualität, Zuverlässigkeit und Kundenzufriedenheit im Mittelpunkt. Es wird eng mit den Kunden zusammengearbeitet, um hohe Standards zu gewährleisten und ein sicheres Umfeld zu schaffen.

Die **Unternehmenswerte** von secura protect, die insbesondere Respekt, Toleranz, Professionalität und Transparenz betonen, sind grundlegend für die Geschäftspraktiken und spiegelt sich auch im Verhaltenskodex / Code of Conduct wider. Als Mitglied bei EcoVadis und dem United Global Compact (UNGC), als auch Unterzeichner der Charta der Vielfalt, verpflichtet sich secura protect zur Einhaltung der Standards und Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen und leistet damit einen Beitrag zu einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Darüber hinaus legt secura protect großen Wert auf die Ausbildung und kontinuierliche Entwicklung seiner Mitarbeitenden. Die Förderung der eigenen Talente sowie die Sicherstellung guter Arbeitsbedingungen sind ein fester Bestandteil der Unternehmensstrategie. Damit wird nicht nur die Sicherheit der Kunden gewährleistet, sondern auch die Qualität und Motivation der eigenen Belegschaft langfristig gesichert.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Die **secura protect Unternehmensgruppe** verfolgt eine Nachhaltigkeitsstrategie, die fest in der Unternehmensstrategie verankert ist. Diese Strategie wurde entwickelt, um sicherzustellen, dass alle Geschäftsaktivitäten im Einklang mit den wesentlichen branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards durchgeführt werden, einschließlich Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekten. Die Nachhaltigkeitsstrategie basiert auf den Ergebnissen einer Wesentlichkeitsanalyse, die im Jahr 2023 durchgeführt und in 2024 erweitert wurde. Ziel der Analyse war es, relevante Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren, die sowohl für das Unternehmen als auch für seine Stakeholder von Bedeutung sind.

Zentrale Handlungsfelder
Die zentralen Handlungsfelder unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir basierend auf den Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse in den folgenden Bereichen und wesentlichen Themen definiert:

- **Menschen, Ethik und Soziales**
  - Angemessene Bezahlung
  - Arbeitsbedingungen der eigenen Mitarbeitenden
  - Bildung und Fachwissen
  - Vielfalt und Integration
  - Anti-Korruption
  - Soziales Engagement
- **Schutz und Sicherheit**
  - Arbeits- und Gesundheitsschutz
  - Gewährleistung von Schutz und Sicherheit
- **Regelungen, Rechte und Gesetze**
  - Beauftragung von externen Dienstleistern

    - Compliance-Konformität
- **Umweltschutz**
    - Klimaschutz und Energie
    - Ressourcen und Abfälle

Nachhaltigkeitsmaßnahmen im Jahr 2024 Im Jahr 2024 wurden mehrere konkrete Maßnahmen im Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie umgesetzt, darunter:

- **Umweltschutz**: Teilweise Umstellung des Fuhrparks auf energieeffizientere Fahrzeuge, Senkung des Energieverbrauchs durch moderne Technologien und Optimierung des Abfallmanagements, Umstellung auf Ökostrom in Berlin-Falkensee, Reduzierung von Präsenzmeetings. und Schulungen zu Umweltschutz im Arbeitsalltag, CO_2-Emissionen und nachhaltige Meetings bis zur 3. Hierarchieebene.
- **Soziale Verantwortung**: Einhaltung der Arbeitnehmerrechte, faire Löhne, Tarifverträge und ein sicheres Arbeitsumfeld. Bereitstellung von Weiterbildungsangeboten zur Förderung der Mitarbeiter. Schulungen zu Antidiskriminierung, Arbeitssicherheit und Vermeidung von Interessenkonflikten bis zur 3. Hierarchieebene. Schulungen zu Sicherheitsthemen, Erste-Hilfe, Fahrsicherheitstrainings, Deeskalationstrainings, Arbeitsschutz etc.
- **Ethik und Governance**: Einhaltung ethischer Standards durch den Verhaltenskodex, Vermeidung von Interessenkonflikten und Korruption. Regelmäßige Schulungen und Audits stellen die Umsetzung sicher. Schulungen zu Korruptioonsprävention bis zur 3. Hierarchieebene.
- **Lieferantenverantwortung**: Der Lieferanten-Verhaltenskodex verpflichtet Partner zur Einhaltung von Umwelt-, Arbeits- und Sozialstandards im Einklang mit den UN Global Compact Prinzipien. Erstmalige Durchführung einer CSR-Bewertung in Form einer Befragung zu Nachhaltigkeitspraktiken bei Lieferanten- und Nachunternehmer.

Einhaltung und Orientierung an Standards
Unsere Nachhaltigkeitsstrategie stützt sich auf mehrere anerkannte Standards und Zielsetzungen, die unseren Handlungsrahmen definieren:

- **UN Global Compact (UNGC)**: Als Mitglied des UNGC bilden die zehn Prinzipien des UNGC und die Ziele der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen unsere Leitlinien für unser nachhaltiges Handeln und unsere Strategieentwicklung.
- **ISO-Standards**: Unsere ISO 14001, ISO 50001, ISO 45001, ISO 9001 und ISO 27001-Zertifizierungen tragen zur kontinuierlichen Verbesserung in den Bereichen Umweltschutz, Arbeitssicherheit, Qualität und Informationssicherheit bei.
- Als Unterzeichner der **Charta der Vielfalt** (Deutschlands größtem Diversity-Netzwerk) bekennen wir uns zu Vielfalt und zeigen, dass wir diese als Chance begreifen – in unserer Belegschaft und in der Öffentlichkeit. Soziale Verantwortung ist unverzichtbarer Bestandteil einer

an Werten orientierten Unternehmensführung und wesentlicher Faktor für nachhaltigen Unternehmenserfolg.
- Unsere Nachhaltigkeitsstrategie orientiert sich auch an internationalen Leitlinien wie der ISO 26000. Diese Leitlinie unterstützt uns insbesondere dabei, unsere Verantwortung in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitspraktiken, Umwelt und gute Unternehmensführung strategisch auszurichten.
- Unser **Leitbild und der Verhaltenskodex** bilden die Grundlage für die strategischen Ziele der Unternehmensgruppe.

Integration in die Unternehmensführung Die Nachhaltigkeitsstrategie von secura protect wird seit 2023 direkt in der Unternehmensführung verankert, um sicherzustellen, dass Nachhaltigkeitsziele bei strategischen Entscheidungen systematisch einfließen. Seit September 2024 wird dieser Prozess durch eine dedizierte Nachhaltigkeitsbeauftragte begleitet, die als zentrale Koordinationsstelle für die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen dient. Der Fortschritt in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) wird regelmäßig evaluiert und in einem jährlichen Nachhaltigkeitsbericht transparent dokumentiert. Für die secura protect Unternehmensgruppe ist Nachhaltigkeit mehr als eine gesetzliche Verpflichtung – sie bietet eine klare Möglichkeit, die langfristige Wettbewerbsfähigkeit zu stärken, Risiken zu minimieren und einen positiven Beitrag zu einer nachhaltigen Gesellschaft zu leisten.

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.

Wesentlichkeit der Geschäftstätigkeit der secura protect Unternehmensgruppe

Bezugnehmend auf den Kontext der Organisation der secura protect und auf die Anforderungen der zentralen Interessengruppen wurde nach dem Ansatz der doppelten Wesentlichkeit zum einen die „Outside-In" Einwirkungen auf unser Unternehmen und die „Inside-Out" Auswirkungen durch unsere Tätigkeiten betrachtet. Als Grundlage haben wir zudem eine Kontextanalyse durchgeführt, bei welcher wir die Besonderheiten unserer Branche berücksichtigt haben und hier offenlegen. Diesen holistischen Ansatz haben wir durchgeführt, um die wesentlichen Themen des Nachhaltigkeitsmanagements zu identifizieren.

Ökologische Besonderheiten:
Sicherheitsunternehmen stehen vor besonderen ökologischen Herausforderungen und Chancen. Die PKW-Flotte ist dabei ein Hauptfaktor für die Treibhausgasemissionen, was Potenzial für Verbesserungen durch den Einsatz umweltfreundlicherer Fahrzeuge, wie Elektrofahrzeuge, bietet. Zudem kann durch die Anschaffung moderner und verbrauchsarmer Fahrzeuge der CO_2-Ausstoß weiter gesenkt werden. Da die genutzten Gebäude in der Regel gemietet sind, bestehen nur begrenzte Möglichkeiten zur Steigerung der Energieeffizienz, doch die Optimierung des Energieverbrauchs der IT- und Kommunikationssysteme trägt zur Ressourcenschonung bei. Eine verantwortungsbewusste Ressourcennutzung zeigt sich auch im Abfallmanagement und der Reduzierung von Verbrauchsmaterialien wie Batterien und Einwegausrüstung, wobei Recycling eine wichtige Rolle spielt. Durch den nachhaltigen Einsatz von Betriebsmitteln, wie Schutzkleidung und Funkgeräten, lässt sich der ökologische Fußabdruck weiter minimieren. Zusätzlich bieten nachhaltige Innovationen, wie die Nutzung von Ökostrom, Chancen zur Senkung der Betriebskosten und zur Stärkung des öffentlichen Images. Förderprogramme des Staates für die Umstellung auf energieeffiziente Fahrzeuge und IT-Systeme unterstützen dabei die Umweltziele und helfen gleichzeitig, langfristig Kosten zu sparen.

Sozioökonomische Besonderheiten:
Der Sicherheitssektor steht vor besonderen gesellschaftlichen Herausforderungen und Chancen. Menschenrechtliche Aspekte, wie der Abbau von Vorurteilen und die Förderung von Inklusion, sind wichtige Themen. Durch eine diverse und inklusive Unternehmenskultur können Sicherheitsunternehmen ein vielfältiges Team aufbauen, das die Gesellschaft besser widerspiegelt und zu besseren Entscheidungen beiträgt. Zudem tragen Sicherheitsdienste eine besondere soziale Verantwortung, indem sie Schutz und Sicherheit für die Gesellschaft gewährleisten, besonders in kritischen Bereichen wie Flüchtlingsunterkünften. Die Einbindung der Gemeinschaft durch lokale Initiativen kann das Vertrauen stärken, und das Wohlergehen der Mitarbeitenden, etwa durch faire Arbeitsbedingungen und Löhne, ist ein wesentlicher Bestandteil sozialer Verantwortung.

Politische Besonderheiten:
Der Sicherheitssektor ist durch besondere politische Rahmenbedingungen geprägt. Die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, wie der Überwachungs- und Gewerbeordnung, ist essenziell und stellt ein kontinuierliches Compliance-Erfordernis dar. Politische Unterstützung und Förderungen, etwa für Sicherheitsmaßnahmen oder nachhaltige Technologien, bieten Chancen zur Weiterentwicklung der Dienstleistungen. Die steigende Bedeutung der öffentlichen Sicherheit schafft zudem eine wachsende Nachfrage, vor allem im Bereich kritischer Infrastrukturen. Jedoch bringen regulatorische Veränderungen potenzielle Risiken mit sich, und die Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen stellt Herausforderungen durch Preisdruck und strenge

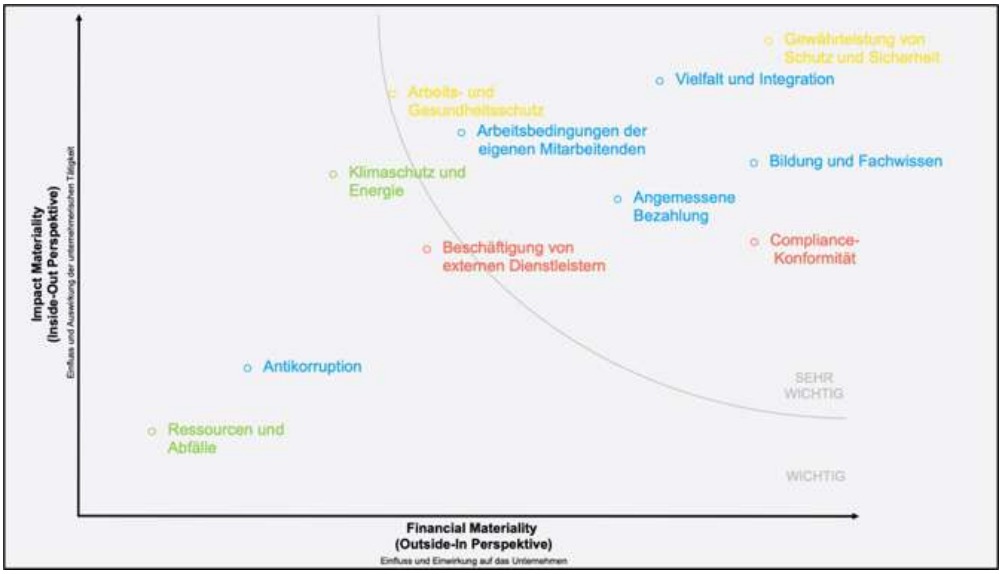
Anforderungen.

Doppelte Wesentlichkeit
Die Identifizierung relevanter Interessensgruppen, die Betrachtung der Outside-In und Inside-Out Perspektive nach ESRS-Kriterien, sowie die Bewertung der Kriterien nach ihrer Relevanz ermöglichten eine ganzheitliche Sicht auf wesentliche Aspekte. Auf Basis dieser Kriterien wurden die wesentlichen Themen identifiziert und Schwerpunkte gesetzt. Abschließend wurden konkrete Handlungsfelder abgeleitet, die als Grundlage für die Entwicklung nachhaltiger Strategien und Maßnahmen dienen.

Inside-Out:
Die secura protect beeinflusst verschiedene Nachhaltigkeitsthemen, sowohl in Bezug auf Umwelt als auch auf soziale Aspekte. Ein zentraler Einflussbereich ist der Klimawandel, der durch die THG-Emissionen der Unternehmensflotte belastet wird. In der sozialen Dimension ist die Branche traditionell eine Niedriglohnbranche, was Herausforderungen für die Vergütung schafft, insbesondere da Aufträge oft über den Preis vergeben werden. Das Unternehmen gewährleistet jedoch die Einhaltung des Mindestlohns und trägt durch Maßnahmen zur Gesundheit und Sicherheit seiner Mitarbeitenden bei. Unsere Sicherheitsdienstleistungen tragen zur Erhöhung des Sicherheitsniveaus bei unseren Auftraggebern bei und leisten in öffentlichen Einrichtungen, bei Veranstaltungen sowie beim Schutz militärischer Einrichtungen einen direkten Beitrag zur Sicherheit der Gesellschaft. Dadurch schaffen wir nicht nur Mehrwert für unsere Kunden, sondern stärken auch das Vertrauen in öffentliche Räume, gesellschaftliche Veranstaltungen und die sichere Infrastruktur kritischer Bereiche.
Zu den potenziellen Risiken gehören Menschenrechtsverletzungen und sicherheitsrelevante Vorfälle, die durch unzureichend erbrachte Dienstleistungen entstehen könnten. Ebenso besteht das Risiko von Unfällen und Vorurteilen, denen durch gezielte Inklusionsmaßnahmen begegnet wird. Bisher kam es zu keinerlei Vorteilsnahme durch Mitarbeitende, dennoch bleibt auch dies ein theoretisches Risiko.

Outside-In:
Externe Nachhaltigkeitsthemen wirken stark auf die Geschäftstätigkeit der secura protect ein und beeinflussen die finanziellen Ergebnisse. Die Digitalisierung und die Erwartungen an moderne Technologien fordern kontinuierliche Investitionen, besonders im Bereich der Fuhrparkerneuerung und IT/Software. Zusätzlich stellt der Fachkräftemangel eine Herausforderung für die Mitarbeiterbindung dar und erhöht die Bedeutung von Karrieremöglichkeiten sowie guter Arbeitsbedingungen und medizinischer Betreuung, um die Attraktivität als Arbeitgeber zu stärken. Gesetzliche Anforderungen, wie Mindestlohnregelungen und Arbeitssicherheitsvorgaben, führen zu steigenden Personalkosten, während Kundenanforderungen, etwa durch Nachhaltigkeitsbewertungen wie EcoVadis, zusätzlichen Druck auf die Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards ausüben. Hinzu kommen

gesetzliche Änderungen und spezielle Qualifikationsanforderungen, die fortlaufend Anpassungen in den Qualifikationen der Mitarbeitenden erfordern und die Kosten weiter erhöhen können.
Trotz dieser Herausforderungen bieten die steigenden Anforderungen im Bereich Nachhaltigkeit und Digitalisierung auch Chancen zur Differenzierung und zur Stärkung der Marktposition durch Erfüllung der Erwartungen der Interessengruppen.



Durch die identifizierten Einwirkungen und Auswirkungen entstehen in den wesentlichen Bereichen unserer Handlungsfelder Chancen und Risiken.

Chancen
Durch aktives Nachhaltigkeitsmanagement können wir Betriebskosten senken, die Mitarbeiterbindung stärken und das öffentliche Image verbessern. Effiziente Energienutzung und Klimaschutzmaßnahmen reduzieren Kosten und Umweltauswirkungen. Faire Bezahlung, sichere Arbeitsbedingungen und Weiterbildungsmöglichkeiten erhöhen die Attraktivität als Arbeitgeber und fördern die Mitarbeiterzufriedenheit. Vielfalt und Compliance stärken zudem die Resilienz und das Vertrauen der Kunden.

Risiken
Ohne nachhaltiges Management besteht das Risiko von steigenden Kosten und Emissionen, negativen Auswirkungen auf die Mitarbeiterbindung und möglichen sicherheitsrelevanten Vorfällen. Fehlende Maßnahmen im Bereich Compliance und Anti-Korruption könnten rechtliche Probleme und Imageverluste zur Folge haben.

Schlussfolgerungen
Als Reaktion auf diese Chancen und Risiken werden wir unsere beschriebene

Nachhaltigkeitsstrategie verfolgen, die ökologische, soziale und regulatorische Aspekte integriert. Maßnahmen zur Reduktion von Emissionen und zur Ressourceneffizienz, faire Arbeitsbedingungen und kontinuierliche Schulungen sind dabei entscheidend. Zudem ist die Einhaltung rechtlicher und ethischer Standards essenziell, um Risiken zu minimieren und Vertrauen aufzubauen. Ein starkes Nachhaltigkeitsmanagement unterstützt unsere Wettbewerbsfähigkeit und die langfristige Unternehmensentwicklung.

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.

Ziele der secura protect Unternehmensgruppe

Die secura protect Unternehmensgruppe hat qualitative und quantitative Nachhaltigkeitsziele formuliert, um sicherzustellen, dass die Unternehmensaktivitäten einen positiven Beitrag zu ökologischen und sozialen Aspekten leisten. Die Zielsetzungen sind auf verschiedene Handlungsfelder verteilt und umfassen Umwelt, soziale Verantwortung und gute Unternehmensführung.

1. Umweltziele

- **Qualitative Ziele:**
  Die Reduzierung der negativen Umweltauswirkungen steht im Fokus, inklusive der Umstellung der Fahrzeugflotte auf umweltfreundliche Technologien, der Förderung des Recyclings und der Einsparung von Energie in Büros.

- **Quantitative Ziele:**
  - Bis Ende 2025 sollen die Scope-1-Emissionen durch Dekarbonisierung der Fahrzeugflotte um 10 % im Vergleich zu 2022 gesenkt werden. Dies wird durch den Einsatz von Hybrid- und Elektrofahrzeugen sowie eine Optimierung der Fahrzeugnutzung erreicht.
  - Einsparungen und Effizienzsteigerungen sollen den Stromverbrauch in Büros bis 2025 um 15 % im Vergleich zu 2022 reduzieren, was eine Einsparung von ca. 1 Tonne CO_2„ (Scope 2) bewirken soll.
  - Eine Mobilitätsumfrage wird 2025 durchgeführt, um nachhaltige Pendelmöglichkeiten zu evaluieren. Ziel ist es, die CO_2„-Emissionen des Arbeitswegs bis 2026 um mindestens 10 % zu senken.
  - 100 % der Fahrsicherheitstrainings werden ab 2025 als „Eco-Kombi-

Trainings" gestaltet, um den Kraftstoffverbrauch zu reduzieren.
- Der Anteil recycelter Materialien soll bis 2025 um 30 % erhöht werden.
- Ab 2025 wird die Lohnabrechnung für alle Mitarbeitenden vollständig digitalisiert.

2. Soziale und ethische Ziele

- **Qualitative Ziele**
  - Secura protect fördert faire Arbeitsbedingungen, eine inklusive Unternehmenskultur und Diversität, mit Schwerpunkt auf fairen Löhnen und sicheren Arbeitsplätzen.
  - Gründung eines Ethik-Komitees aus Vertretern der Geschäftsführung, des Managements, der Compliance Abteilung und des Personalwesens bis Ende 2025
  - Einführung von Workshops zu Stressmanagement und Resilienz für Verwaltungsmitarbeitende und Führungskräfte in 2025, für operative Mitarbeitende bis Ende 2026.
  - Einführung/Entwicklung einer digitalen Plattform (z.B. Firmen-App), um Mitarbeitende regelmäßig zu erreichen und einzubinden. (Zur Förderung des sozialen Dialogs, ein gutes Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis und den informativen Austausch.)
  - Durchführung einer Kampagne zur Stärkung der Identifikation und Zufriedenheit von Mitarbeitenden und der Verbesserung des Images der Sicherheitsbranche, mit dem Fokus auf die gesellschaftliche Relevanz der Sicherheitsarbeit.
  - Fortführung der Kampagne "Frauen in der Sicherheit" zur Sensibilisierung und Stärkung der Positionen von Frauen in der Sicherheitsbranche

- **Quantitative Ziele**
  - 100% aller Mitarbeitenden bis in die 3. Hierarchieebene und 50% aller übrigen Mitarbeitenen führen bis Ende 2025 Schulungen zu Antidiskriminierung, Diversität, Antikorruption und Umweltschutz durch.
  - Erhöhung der Anzahl der in der Verwaltung arbeitenden Mitarbeitenden, die regelmäßig im Homeoffice arbeiten, um mindestens 50%.
  - Führungskräftetrainings für 100% der weiblichen Mitarbeitenden in der 1.-3. Hierarchieebene

3. Transparenz und Lieferkette

- **Qualitative Ziele**
  secura protect strebt eine transparente und nachhaltige Lieferkette an. Dazu zählt die enge Zusammenarbeit mit den Lieferanten und Nachunternehmern, um sicherzustellen, dass alle relevanten Nachhaltigkeitsstandards erfüllt werden. Der Kodex für Lieferanten und Subunternehmer verpflichtet die Partner zur Einhaltung hoher sozialer

und ökologischer Standards.
    - Ausarbeitung (in 2025) und Einführung (spät. 2026) eines CSR-Schulungsprogramms für Nachunternehmer, um nachhaltige Praktiken zu implementieren.

- **Quantitative Ziele**
    - 100 % der Hauptlieferanten und Nachunternehmer sollen bis Ende 2025 den Verhaltenskodex kennen und anerkannt haben.
    - In 2025 soll sich die Zahl der Lieferanten, die den Fragebogen zu Nachhaltigkeitsstandards ausgefüllt oder Informationen zum Umgang mit Nachhaltigkeitsthemen offenlegen erhöhen auf 40% der Lieferanten (2024: 22%) und 100% der Nachunternehmer (2024: 67%).
    - Jährliche Fortschrittsüberprüfung und Offenlegung in den Nachhaltigkeitsberichten, um die Transparenz in der Lieferkette sicherzustellen.
    - Durchführung einer jährlichen Schulung zur nachhaltigen Beschaffung für involvierte Mitarbeiter und Abteilungen (z.B. Einkauf, Verwaltung, Controlling) mit einer Beteiligungsquote von 100 % ab 2025.
    - Mind. 15% der Subunternehmer sollten bis Ende 2025 mind. 1 Workshop zum Thema Nachhaltigkeit in Unternehmen (CSR) absolviert haben

Priorisierung der Ziele

Die höchste Priorität haben für uns die kurzfristigen Ziele. Dazu zählen insbesondere die Schulung und Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden und die Verpflichtung unserer Lieferanten auf die Einhaltung sozialer und ökologischer Standards. Die Priorisierung begründet sich zum einen in der Möglichkeit der schnellen Umsetzung und zum anderen in dem Multiplikatoreffekt, den ein verändertes Verhalten unserer Mitarbeitenden und Lieferanten bewirken kann. Diese organisatorischen Maßnahmen sind mit vergleichsweise geringen Investitionen verbunden und daher schneller umsetzbar. Langfristig legen wir den Fokus auf Maßnahmen zur Einführung einer besseren Mitarbeiter-Kommunikation und der Einführung eines nachhaltigen Schulungssystems für alle Mitarbeitenden. Weitere langfristige Maßnahmen zielen auf die Reduktion der CO_2-Emissionen, wie die schrittweise Umstellung des Fuhrparks auf emissionsärmere Fahrzeuge und den geplanten Bezug von Ökostrom. Diese Maßnahmen sind zentrale Bausteine unserer strategischen Ausrichtung zur Klimafreundlichkeit und dienen als Meilensteine, um Fortschritte in Richtung unserer langfristigen Nachhaltigkeitsziele zu dokumentieren.

Kontrollmechanismen und Berichterstattung

Die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele wird durch regelmäßige Überprüfungen und Berichte kontrolliert. Die ISO-Zertifizierungen (ISO 14001, ISO 9001) bilden den Rahmen für die Umsetzung und Überwachung dieser Ziele. Die Fortschritte werden mindestens jährlich evaluiert und in Nachhaltigkeitsberichten offengelegt. Eine kontinuierliche Überprüfung und

Anpassung der Ziele erfolgt, um eine möglichst hohe Wirksamkeit und Relevanz sicherzustellen.
Das Thema Nachhaltigkeit hat im Unternehmen oberste Priorität. Es wurde von der Geschäftsleitung ein Gremium benannt, bestehend aus der Nachhaltigkeitsbeauftragten, dem Qualitätsmanager und dem Assistenten der Geschäftsleitung und internen Revision. Dieses Gremium setzt sich mindestens monatlich zusammen und erstattet der Geschäftsleitung regelmäßig Bericht über den Fortgang der Nachhaltigkeitsmaßnahmen.

Unser Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDG's)
Durch unseren Beitritt zum UNGC möchten wir unterstreichen, dass sich unsere Nachhaltigkeitsstrategie neben den zehn Prinzipien des UNGCs auch an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen orientiert. Diese bilden eine Grundlage zur Definition und Erreichung unserer Ziele.

Diese SDGs haben wir ausgewählt, die besonders relevant für unsere Unternehmensausrichtung sind:



In unserem Streben nach sozialer Verantwortung und nachhaltiger Unternehmensführung sind wir stolz darauf, einen Beitrag zur Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) der Vereinten Nationen zu leisten. Unser Sicherheitswachdienst verankert sich in den **SDGs 3, 4, 5, 8, 10, 16, und 17**, indem er durch die Schaffung sicherer Umgebungen, die Förderung von Bildung und Gleichstellung, die Verringerung von Ungleichheiten sowie die Zusammenarbeit mit verschiedenen Akteuren einen positiven Einfluss auf Gesundheit, Bildung, Geschlechtergleichstellung, soziale Gerechtigkeit, Arbeitsbedingungen und Partnerschaften ausübt.

SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen
Unser Sicherheitswachdienst trägt zum SDG 3 bei, indem wir ein sicheres Umfeld schaffen, das die physische und psychische Gesundheit unserer Kunden, Mitarbeiter und der Gemeinschaft fördert. Durch die Prävention von Gefahren und das schnelle Reagieren auf potenzielle Bedrohungen tragen wir dazu bei, Unfälle und gesundheitliche Risiken zu minimieren. Gleichzeitig liegt uns der Schutz, die Gesundheit und das Wohlergehen unserer eigenen

Arbeitskräfte am Herzen.

SDG 4: Hochwertige Bildung

Im Rahmen des SDG 4 investieren wir in die kontinuierliche Schulung und Weiterbildung unserer Sicherheitsmitarbeiter. Durch die Förderung von Fachkenntnissen und die Entwicklung von Fähigkeiten tragen wir nicht nur zur beruflichen Entwicklung unserer Mitarbeiter bei, sondern fördern auch die Qualifizierung und Weiterbildung in der Sicherheitsbranche. Als AZAV Bildungsträger stehen wir in enger Kooperation mit anerkannten Bildungsträgern gem. AZAV, Bildungspartnerschaften mit Industrie- und Handelskammern sowie dem BDSW - Bundesverband der Sicherheitswirtschaft und stellen Weiterbildung unter ein besonderes Qualitätssiegel.

SDG 5: Geschlechtergleichstellung

In unserer Branche sind weibliche Arbeitskräfte nach wie vor in der Minderheit. Unser Unternehmen verfolgt das Ziel der Geschlechtergleichstellung, indem wir gleiche Chancen und Unterstützung für alle Mitarbeitende - gleich welchen Geschlechts - gewährleisten. Wir fördern eine inklusive Arbeitsumgebung, in der Vielfalt geschätzt wird, und setzen uns für die Gleichstellung der Geschlechter innerhalb unserer Belegschaft ein. Um z.B. die Attraktivität unserer Branche für weibliche Bewerberinnen zu stärken, versuchen wir gezielt auch Frauen mit unserer Kommunikation anzusprechen und für unseren Beruf zu begeistern.

SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Die Schaffung von sicheren Arbeitsplätzen, die Gewährleistung von Menschenrechten am Arbeitsplatz und die Zahlung von angemessenen Gehältern sind zentrale Elemente des SDG 8. Durch die Sicherstellung fairer Bezahlung, angemessener Arbeitsbedingungen und beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten setzen wir uns für menschenwürdige Arbeit und nachhaltiges Wirtschaftswachstum ein.

SDG 10: Weniger Ungleichheiten

Die Förderung von Vielfalt und Integration ist für unser Unternehmen in einem multikulturellen Umfeld entscheidend. Wir setzen uns dafür ein, dass Menschen unabhängig von ihrer Herkunft, ethnischen Zugehörigkeit oder anderen Merkmalen gleiche Chancen und Behandlung erfahren.

SDG 16: Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

Unsere Tätigkeiten unterstützen im Kern dieses SDG, indem wir zur Sicherheit und Stabilität beitragen. Wir arbeiten in enger Zusammenarbeit mit Behörden und anderen Sicherheitsdiensten, um die öffentliche Ordnung zu gewährleisten und zur Schaffung einer gerechten und friedlichen Gesellschaft beizutragen.

SDG 17: Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

Unser Unternehmen engagiert sich für nachhaltige Partnerschaften, indem wir mit verschiedenen Interessengruppen, einschließlich Kunden, lokalen Gemeinschaften, Schulen und anderen Sicherheitsdiensten, zusammenarbeiten. Durch den Austausch

von Informationen und die Zusammenarbeit stärken wir gegenseitige Nachhaltigkeitskompetenzen und tragen zur Verwirklichung der nachhaltigen Entwicklungsziele bei, indem wir soziale Gerechtigkeit und nachhaltige Wirtschaftlichkeit effektiv angehen.

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.

Tiefe der Wertschöpfungskette der secura protect Unternehmensgruppe

Die secura protect Unternehmensgruppe berücksichtigt Nachhaltigkeitsaspekte entlang der gesamten Wertschöpfungskette, von der Kundenanfrage bis zur Nachbereitung und Qualitätssicherung. Dabei durchlaufen die Dienstleistungen verschiedene Stufen in der Wertschöpfungskette, von der ersten Kundenanfrage bis zur Ausführung und Nachbereitung. Jede Stufe der Wertschöpfungskette wird auf ökologische, soziale und ethische Aspekte der Unternehmensführung überprüft, um nachhaltige Standards zu gewährleisten.

1. Planung und Ausschreibung
Der Prozess beginnt mit der Auftragserteilung durch öffentliche oder private Kunden, gefolgt von der Erstellung spezifischer Sicherheitskonzepte und der Planung von Sicherheitsmaßnahmen, die stark von den Bedürfnissen der Kunden abhängig sind. Nachhaltigkeitsaspekte fließen bereits in die Angebotsphase ein und werden bewertet, um sicherzustellen, dass Projekte ökologisch und sozial verträglich sind.

2. Lieferantenauswahl und Beschaffung
Die secura protect Unternehmensgruppe arbeitet mit langjährigen Partnern wie DaVinci Smartwear für Dienstkleidung in einer vertrauensvollen Zusammenarbeit. Seit 2024 ist ein Kodex für Lieferanten und Nachunternehmer verbindlich, der vor Beginn jeder Zusammenarbeit unterzeichnet werden muss. Nachhaltigkeitskriterien werden durch regelmäßige Audits und die Auswertung von Fragebögen überprüft, in denen Lieferanten ihre Praktiken und Standards offenlegen. Ergänzend dazu müssen Lieferanten gültige Zertifikate vorlegen, die die Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards belegen.Die Abteilung Einkauf ist speziell in nachhaltiger Beschaffung geschult und gewährleistet, dass alle Beschaffungsentscheidungen den definierten Nachhaltigkeitskriterien entsprechen. Diese Maßnahmen sichern eine transparente und verlässliche Kontrolle der gesamten Lieferkette.

3. Ressourcenbereitstellung und Einsatzplanung
Die Ressourcen wie Personal, Fahrzeuge, Dienstkleidung und IT-Systeme

werden unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien bereitgestellt. Bevorzugt werden energiesparende Technologien, energieeffiziente Geräte und wiederverwendbare Materialien, die zur Reduktion der CO_2-Emissionen beitragen. Flexibel gestaltete, familienfreundliche Schichtmodelle fördern die Betriebseffizienz, stärken die soziale Nachhaltigkeit und unterstützen die langfristige Mitarbeiterbindung. Mitarbeitende werden durch Vorgesetzte und Unterweisung von Richtlinien für einen bewussten Umgang mit Menschen und Ressourcen sensibilisiert.

4. Schulungen und Qualifizierung

Die Mitarbeitenden der secura protect Unternehmensgruppe werden durch umfassende berufsrelevante Schulungen und OnBoardings auf ihre Einsätze vorbereitet. Hierzu gehören Sicherheitsstandards, wie Erste Hilfe Kurse, Schießtrainings etc. Neben diesen berufsrelevanten Inhalten umfassen unsere Schulungen auch Themen wie Arbeitssicherheit, Gleichbehandlung, Deeskalation, Antikorruption und nachhaltigere Prozesse. Im Jahr 2024 wurden Mitarbeitende bis in die dritte Hierarchieebene in Nachhaltigkeitsthemen geschult. Diese Schulungen werden kontinuierlich erweitert, um die gesamte Belegschaft sowie externe Partner einzubeziehen.

5. Erbringung und Management der Dienstleistung

Unsere Sicherheitsdienstleistungen, darunter Objektschutz, Schutz kritischer Infrastrukturen, Empfangs- und Museumsdienste sowie Kurierdienste, berücksichtigen Nachhaltigkeitskriterien im Rahmen der Vorgaben unserer Auftraggeber. An spezifischen Einsatzorten, wie bei der Bundeswehr, in Museen oder Flüchtlingsunterkünften, arbeiten wir nach deren Richtlinien, was unseren Einfluss auf Umwelt- und Nachhaltigkeitspraktiken teilweise einschränkt.

Zur Förderung von Nachhaltigkeit setzen wir auf optimierte Fahrtrouten, energieeffiziente Geräte und ressourcenschonende Prozesse.

Mitarbeiterfreundliche Dienstpläne, faire Entlohnung, die Einhaltung maximaler Arbeitszeiten und ein respektvoller Umgang unterstützen eine ausgewogene Work-Life-Balance, während strenge Einhaltung rechtlicher Vorgaben, Sicherheitsüberprüfungen und Datenschutzbestimmungen, die Qualität unserer Dienstleistungen sicherstellen.

Durch die regelmäßige Wartung von Software, Fahrzeugflotte und Dienstkleidung gewährleisten wir eine reibungslose Einsatzplanung. Zudem fördern wir soziale Verantwortung durch die Zusammenarbeit mit Behindertenwerkstätten, Regionalität und Vielfalt in der Lieferkette.

6. Qualitäts- und Leistungssicherung

Nach der Dienstleistungserbringung erfolgt eine Qualitätssicherung unter Berücksichtigung der Nachhaltigkeitsziele. Feedback wird eingeholt, um die Einhaltung umweltbezogener und sozialer Standards sicherzustellen. Die Ergebnisse der Projekte werden hinsichtlich der Nachhaltigkeitsziele evaluiert. Verbesserungspotenziale fließen in die kontinuierliche Optimierung ein.

Jeder dieser Schritte trägt dazu bei, die Bedürfnisse der Kunden zu erfüllen und den Wert der angebotenen Dienstleistung zu erhöhen.

Die sozialen und ökologischen Probleme und Herausforderungen unserer Wertschöpfungskette sind uns bekannt. In der Lieferkette unserer Lieferanten besteht in der Herstellung von Dienstkleidung das Risiko von Menschenrechtsverletzungen, insbesondere Kinder- und Zwangsarbeit sowie schlechten Arbeitsbedingungen. Dieses Risiko versuchen wir zu minimieren, indem wir ausschließlich zertifizierte Ware von Lieferanten beziehen, die sich zur Einhaltung sozialer und ökologischer Standards verpflichtet haben.

In der Erbringung unserer Dienstleistung in der Sicherheitsbranche bestehen ebenfalls soziale und ökologische Risiken. Den Risiken von Missbrauch der Machtposition des Sicherheitspersonals und dadurch bedingte Menschenrechtsverletzung und sicherheitsrelevanten Vorfälle durch Fehlverhalten begegnen wir durch intensive Schulungen unserer Mitarbeitenden.

Das größte ökologische Risiko ist das hohe Emissionsaufkommen durch die große Firmenflotte. Wir erarbeiten für uns wirtschaftliche Konzepte um diese Auswirkung und Risiko zu reduzieren.

Tiefe der Überprüfung
Die Überprüfung der Nachhaltigkeitskriterien erfolgt entlang der gesamten Wertschöpfungskette bis zu Subunternehmern. Regelmäßige Audits, mindestens jährlich, sowie Zertifikate und Fragebögen stellen sicher, dass alle Standards eingehalten werden. Diese Maßnahmen gewährleisten Transparenz und fördern die kontinuierliche Verbesserung. Nicht konforme Partner werden zur Korrektur aufgefordert oder gegebenenfalls ausgeschlossen.

Branchenspezifische Ergänzungen

Compliance und Integrität in der Sicherheitsbranche

Die secura protect Unternehmensgruppe legt großen Wert auf Compliance und Integrität, um das Vertrauen von Kunden, Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit zu gewährleisten. Wir haben 2024 ein umfassendes Schulungsprogramm für Mitarbeitende bis in die 3. Hierarchieebene durchgeführt, das die Themen Korruptionsprävention, Vermeidung von Interessenkonflikten sowie ethisches Verhalten im Arbeitsalltag abdeckt. Ab 2025 sollen alle Mitarbeitenden verpflichtet werden, an jährlichen Schulungen teilzunehmen, um sicherzustellen, dass die höchsten ethischen Standards eingehalten werden.

Unsere Maßnahmen zur Sicherstellung von Compliance umfassen regelmäßige interne Audits, die Einführung von Anti-Korruptionsrichtlinien und die Verpflichtung unserer Führungskräfte zur Teilnahme an spezifischen Schulungen. Ein wichtiger Leistungsindikator in diesem Bereich ist der Anteil der Mitarbeitenden, die an Schulungen teilgenommen haben, sowie die Anzahl gemeldeter Compliance-Verstöße. Unser Ziel ist es, eine 100%ige Schulungsteilnahme zu erreichen und eine Unternehmenskultur zu fördern, in der Transparenz und ethisches Handeln selbstverständlich sind.

Arbeitsschutz und Sicherheit in der Sicherheitsdienstleistung

Die Sicherheit der Mitarbeitenden und der Kunden hat für die secura protect Unternehmensgruppe oberste Priorität. Im Jahr 2024 wurden umfassende Schulungen im Bereich Arbeitsschutz durchgeführt, um sicherzustellen, dass alle Sicherheitskräfte die notwendigen Kenntnisse zur Gewährleistung eines sicheren Arbeitsumfeldes besitzen. Unsere Leistungsindikatoren in diesem Bereich umfassen die Anzahl der Schulungen zur Arbeitssicherheit, die Reduktion von arbeitsbezogenen Zwischenfällen sowie die Einführung von Verbesserungsmaßnahmen basierend auf regelmäßigen Sicherheitsinspektionen.

Um die Sicherheit der Mitarbeitenden und die Qualität der angebotenen Dienstleistungen zu gewährleisten, haben im Jahr 2024 Führungskräfte und Mitarbeitende, die im direkten Sicherheitsdienst tätig sind, verpflichtende Kurse zu den Themen Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz, Deeskalation und Notfallmaßnahmen absolviert. Unser Ziel ist es, jährlich die Anzahl der sicherheitsrelevanten Zwischenfälle zu reduzieren und kontinuierliche Verbesserungen im Bereich Arbeitsschutz zu erreichen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Verantwortung für Nachhaltigkeit in der secura protect Unternehmensgruppe

Die secura protect Unternehmensgruppe hat das Thema Nachhaltigkeit im Jahr 2023 zur obersten Priorität erklärt. Die Geschäftsleitung, bestehend aus Patrick Pond und Vladimir Korneev, hat Nachhaltigkeit als zentrales strategisches Ziel etabliert. Seit 2024 ist Hedda Stroh, angehende CSR-Managerin, als Nachhaltigkeitsbeauftragte ernannt und arbeitet zusammen mit Martin Pest, dem Qualitätsmanager, sowie dem externen Berater der Firma NextWork. Seit dem 01.10.2024 ist auch Rajko Matek, Assistent der Geschäftsleitung und zuständig für die interne Revision, in die Nachhaltigkeitsverantwortung eingebunden.

Verantwortlichkeiten und Zusammenarbeit

Hedda Stroh leitet als Nachhaltigkeitsbeauftragte die Entwicklung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie. Sie arbeitet eng mit Martin Pest, der für das Qualitäts- und Umweltmanagement verantwortlich ist, und dem externen Berater NextWork zusammen, um sicherzustellen, dass alle Nachhaltigkeitsmaßnahmen im Einklang mit den unternehmerischen Zielen stehen. Rajko Matek unterstützt durch seine Rolle in der internen Revision und der Assistenztätigkeit der Geschäftsleitung die Umsetzung und Einhaltung der Nachhaltigkeitsstandards.

Integration in die Unternehmensführung

Das Thema Nachhaltigkeit ist fest in der Unternehmensführung verankert. Es findet mindestens einmal monatlich ein Meeting zum Thema Nachhaltigkeit statt, um Fortschritte zu besprechen und Maßnahmen zu koordinieren. Zusätzlich gibt es wöchentliche Calls mit der Geschäftsleitung, um sicherzustellen, dass die Nachhaltigkeitsziele auf höchster Ebene unterstützt werden und mit der allgemeinen Unternehmensstrategie abgestimmt sind.

Projektteams und Abteilungsintegration

Um Nachhaltigkeit über alle Bereiche des Unternehmens hinweg zu verankern, werden Projektteams gebildet. Diese Teams stehen aktuell in der Anfangsphase

der Entwicklung. Die vorgesehenen Zuständigkeiten umfassen Vertreter aus allen wichtigen Unternehmensbereichen:

- Frau Tanja Pond, Leiterin Verwaltung
- Frau Nock für die Personalabteilung,
- Herr Hernandez für Subunternehmer und Controlling,
- Herr Hack für den Einkauf und Fuhrpark,
- Frau Honus für die Buchhaltung,
- Herr Pietzka als operativer Bereichsleiter.

Diese Projektteams werden in die kontinuierliche Umsetzung und Verbesserung der Nachhaltigkeitsstrategie eingebunden, um sicherzustellen, dass Nachhaltigkeitsaspekte in alle operativen Abläufe integriert werden.

6. Regeln und Prozesse

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

Regeln und Prozesse zur Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie bei der secura protect Unternehmensgruppe

Die secura protect Unternehmensgruppe befindet sich aktuell in der Erarbeitung einer umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie. Obwohl noch keine vollständig strukturierte Strategie vorliegt, gibt es bereits etablierte Regeln und Prozesse, die sicherstellen, dass Nachhaltigkeit in den operativen Alltag integriert ist. Viele Maßnahmen sind bereits als Selbstverständlichkeit im täglichen Geschäft verankert und tragen zu einer positiven Entwicklung bei.

Internationale Leitlinien (z.B. ISO 26000) unterstützen uns dabei, soziale, ökologische und ethische Standards in unsere Geschäftsprozesse zu integrieren. Die nachfolgend beschriebenen Regeln und Prozesse sind integraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie und dienen der Erreichung der in Kriterium 3 formulierten Umwelt- und sozialen Ziele und tragen außerdem zur Umsetzung globaler Nachhaltigkeitsziele (SDGs) bei.

Durch die Entwicklung operativer Standards, die systematisch in alle Geschäftsbereiche integriert werden, und die Verknüpfung mit internationalen Leitlinien und Zielen stellen wir sicher, dass unsere Nachhaltigkeitsstrategie sowohl auf lokaler als auch auf globaler Ebene Wirkung entfaltet und die Einhaltung rechtlicher und ethischer Anforderungen in allen Geschäftsbereichen gewährleistet.

1. Verhaltenskodex und Kodex für Lieferanten/Subunternehmer

Der Verhaltenskodex legt klare Richtlinien für das Verhalten aller Mitarbeitenden und externen Partner fest. Der Verhaltenskodex wurde an alle Mitarbeitenden kommuniziert.

Der zusätzlich in 2024 eingeführte Kodex für Lieferanten und Nachunternehmer stellt sicher, dass alle Lieferanten und Nachunternehmer die Nachhaltigkeitsstandards von secura protect erfüllen. Für Nachunternehmer, deren Mitarbeit in 2024 begann, wurde diese Verpflichtung im Dienstleistungsvertrag verankert. Die Einhaltung wird durch regelmäßige Audits, Fragebögen, Schulungen und Monitoring sichergestellt. Die Ergebnisse der Audits und Monitoring-Maßnahmen werden jährlich analysiert, um Schwachstellen zu identifizieren und gezielt Maßnahmen zur Verbesserung zu ergreifen.

2. Nachhaltige Beschaffung

Ein Prozess zur nachhaltigen Beschaffung stellt sicher, dass umweltfreundliche Produkte und soziale Standards bei Lieferanten berücksichtigt werden. Die Veranwortlichen der Abteilungen Einkauf und Controlling erhalten jährlich hierzu eine Schulung. Zudem definiert die "Arbeitsanweisung zur nachhaltigen Beschaffung" die Anforderungen an Materialien und Lieferanten, die regelmäßig überprüft werden. Zusätzlich zu internen Schulungen soll in 2025 ein CSR-Schulungsprogramm für Stakeholder (kleinere Lieferanten und Subunternehmen) entwickelt werden, das spätestens ab 2026 eingeführt wird. Ziel ist es, Lieferanten und Nachunternehmer für Nachhaltigkeit zu sensibilisieren, sie aktiv in die Umsetzung nachhaltiger Praktiken einzubeziehen und so die Einhaltung unseres Lieferantenkodex sicherzustellen. Die Einhaltung der Anforderungen wird durch regelmäßige Lieferantenbewertungen und die Dokumentation von Fortschritten in Nachhaltigkeitsberichten sichergestellt.

3. Schulungsprogramme

Die secura protect Unternehmensgruppe hat 2024 strukturierte Schulungsprogramme eingeführt, um die Nachhaltigkeitsstrategie in den Arbeitsalltag zu integrieren. Dazu gehören Schulungen zu Antidiskriminierung, Arbeitssicherheit, Vermeidung von Interessenkonflikten, Korruptionsprävention, CO_2-Reduktion, nachhaltige Meetings und Umweltschutz im Arbeitsalltag. Diese Programme sollen sicherstellen, dass alle die Relevanz der Nachhaltigkeitsstrategie verstehen und gewährleisten eine einheitliche Umsetzung der Regeln und Prozesse. Sie richteten sich im Berichtsjahr an Mitarbeitende bis zur dritten Hierarchieebene. Ab 2025 richten sich diese Schulungen an alle Mitarbeitenden. Punktuelle Schulungen zu spezifischen Themen wie Erste Hilfe, Fahrsicherheitstrainings und Deeskalation sind branchenbedingt fest in unserem Unternehmen verankert. Die Wirksamkeit der Schulungen wird durch Feedback der Teilnehmenden sowie regelmäßige Wissensabfragen überprüft.

4. Emissionsreduktion

Prozesse zur Reduzierung von Treibhausgasemissionen umfassen die sukzessive Umstellung der Fahrzeugflotte auf Elektro- und Hybridfahrzeuge, optimierte Fahrtrouten, die Reduktion von Leerlaufzeiten, sowie die Vermeidung von langen Autofahrten durch den Ersatz von Online-Meetings. Ein internes Monitoring-System überwacht Energieverbrauch und CO_2-Emissionen.
Die Prozesse zur Datenerhebung für Emissionen (Scopes 1–3) sind in den Umweltkriterien beschrieben. Um eine systematische und konsistente Überwachung sicherzustellen, wird die regelmäßige Erfassung und Überprüfung von Umweltkennzahlen in einem jährlichen Prozess durchgeführt. Dabei werden Verbrauchsdaten aus Energie- und Kraftstoffrechnungen sowie internen Betriebsdaten ausgewertet. Diese Prozesse folgen den Standards des Greenhouse Gas Protocol und beinhalten auch die Planung zukünftiger Maßnahmen zur Verbesserung der Datenerhebung, wie beispielsweise die Mobilitätsumfrage zur Erfassung von Scope-3-Emissionen.

5. Interne Audits und Berichterstattung
Die Einhaltung der Nachhaltigkeitsrichtlinien wird durch interne Audits überprüft, die mindestens einmal jährlich stattfinden. Die Audits basieren auf anerkannten Standards wie ISO 14001 und ISO 9001, um sicherzustellen, dass die Nachhaltigkeitsmaßnahmen konsistent und überprüfbar sind.
Meetings des Nachhaltigkeits-Projekttteams und der Geschäftsleitung finden regelmäßig statt, um Nachhaltigkeitsmaßnahmen zu überwachen. Ein jährlicher Nachhaltigkeitsbericht dokumentiert Fortschritte und Herausforderungen.

6. Verantwortlichkeiten und Projektteams
Die Nachhaltigkeitsmaßnahmen werden von Hedda Stroh (Nachhaltigkeitsbeauftragte), Martin Pest (Qualitätsmanagement) und externen Beratern koordiniert. Projektteams aus Einkauf, Personal, Controlling, Vertrieb und operativen Führungskräften stellen sicher, dass Nachhaltigkeitsaspekte in alle Geschäftsbereiche integriert und zielführend durchgeführt werden. Die Projektteams berichten regelmäßig über den Fortschritt ihrer Maßnahmen in den Nachhaltigkeitsmeetings und erarbeiten Vorschläge zur Optimierung.

7. Kontinuierliche Verbesserung
Unsere Prozesse unterliegen einer kontinuierlichen Verbesserung. Das Feedback von Mitarbeitenden und Kunden wird systematisch erfasst und ausgewertet. Dazu dienen regelmäßige Workshops und Umfragen, deren Ergebnisse direkt in die Optimierung der Prozesse einfließen und genutzt werden, um Verbesserungspotenziale zu identifizieren und umzusetzen.

Das Thema Nachhaltigkeit ist fest in der Unternehmensführung verankert. Es findet mindestens einmal monatlich ein Meeting zum Thema Nachhaltigkeit statt, um Fortschritte zu besprechen und Maßnahmen zu koordinieren. Wöchentliche Calls mit der Geschäftsleitung stellen sicher, dass die

Nachhaltigkeitsziele auf höchster Ebene unterstützt und beobachtet werden.

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.

Kontrolle der Nachhaltigkeitsleistungen bei der secura protect Unternehmensgruppe

Die secura protect Unternehmensgruppe nutzt verschiedene Leistungsindikatoren zur Messung und Überprüfung der Nachhaltigkeitsleistungen. Diese Indikatoren dienen nicht nur der internen Planung, sondern sind auch direkt mit den strategischen Nachhaltigkeitszielen aus Kriterium 3 verknüpft, um Fortschritte gezielt messen und Herausforderungen identifizieren zu können. Durch die regelmäßige Überprüfung der Indikatoren wird sichergestellt, dass Maßnahmen effektiv umgesetzt und notwendige Anpassungen zeitnah vorgenommen werden können.

1. Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit

- **CO_2-Emissionen**: Überwachung der Emissionen, insbesondere im Zusammenhang mit der Fahrzeugflotte, weiteren Brennstoffen und energiebezogenen Aktivitäten.
- **Energieverbrauch**: Erfassung des Energieverbrauchs in Bürostandorten und Betriebsabläufen.
- **Abfallmanagement:** Erhebung des Abfallaufkommen und Aufschlüsselung entsprechend der Abfallströme
- **Lieferanteneinhaltung**: Messung des Anteils der Lieferanten, die den Lieferantenkodex unterzeichnet haben.
- **Schulungsteilnahmen**: Überprüfung der Teilnahmequote an Schulungen zu Nachhaltigkeitsthemen.
- **Mitarbeiterzufriedenheit und Sicherheit**: Kennzahlen zur Zufriedenheit und zur Reduzierung von arbeitsbedingten Vorfällen.
- **Diversität und Inklusion:** Gewährleistung von Chancengleichheit in unserer diversen Belegschaft
- **Compliance:** Sicherstellung von ethischem Geschäftsverhalten und Anti-Korruption

2. Prozesse zur Sicherung der Datenqualität

- **Regelmäßige Erhebungen und Monitoring**: Indikatoren werden

kontinuierlich erfasst und durch interne Systeme kontrolliert. Einheitliche Erfassungsverfahren, beispielsweise für Energieverbrauch und COâ„-Emissionen, sorgen für eine hohe Konsistenz der Daten.

- **ISO-Zertifizierungen und externe Prüfungen**: Zertifizierungen nach ISO 14001, ISO 50001, ISO 9001, ISO 27001 und ISO 45001 sichern die Einhaltung der Standards durch externe Audits. Diese Prüfungen gewährleisten nicht nur die Einhaltung externer Anforderungen, sondern liefern auch wertvolle Impulse zur Optimierung interner Prozesse.
- **Interne Audits und Feedback**: Interne Audits ergänzen die externen Prüfungen, und regelmäßiges Feedback hilft bei der Verbesserung der Datenerhebung.
- **Standardisierung und Verbesserung**: Standardisierte Verfahren und die Ausrichtung der Indikatoren nach globalen Standards sorgen für hohe Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten.

3. Externe Kommunikation und Transparenz

Die erfassten Daten und Indikatoren werden im jährlichen Nachhaltigkeitsbericht nach den Vorgaben der GRI SRS Indikatoren veröffentlicht. Dieser Bericht bietet Stakeholdern eine transparente Einsicht in die Fortschritte und Herausforderungen im Bereich Nachhaltigkeit. Externe Audits und Zertifizierungen stellen die Zuverlässigkeit und Konsistenz der berichteten Daten sicher.

4. Abdeckung von Maßnahmen im Umweltschutz und nachhaltiger Beschaffung

In der folgenden Tabelle möchten wir offenlegen, bei wie viel Prozent unserer Standorte unsere Maßnahmen im Bereich Umwelt und Beschaffung umgesetzt sind. Wir betrachten unsere Umweltmaßnahmen als holistischen Ansatz, deshalb beziehen wir bestmöglich alle Standorte in die Umsetzung ein.

Abdeckung	2022	2023	2024
Umwelt			
Standorte mit zertifiziertem Umweltmanagementsystem nach ISO 14001	0 %	0 %	100 %
Standorte mit zertifiziertem Energiemanagementsystem nach ISO 50001	0 %	0 %	100 %
Prozentsatz der zu schulenden Mitarbeitenden, die Schulungen zu Umweltthemen abgeschlossen haben	n. a.	n. a.	67 %
Prozentsatz der Standorte, die in die CO_2-Bilanz miteinbezogen wurden	100 %	100 %	100 %
Nachhaltige Materialbeschaffung			
Prozentsatz der Einkäufer, die zu Nachhaltigkeitsthemen geschult werden	n. a.	n. a.	100 %
Prozentsatz der Lieferanten und Subunternehmer, denen der Verhaltenskodex zur Kenntnissnahme und Einhaltung zugeschickt wurde	n. a.	n. a.	100 %
Prozentsatz der Subunternehmer mit Klauseln zu Umwelt und Sozialem* in Verträgen	n. a.	n. a.	5 %
Prozentsatz der Subunternehmer, mit denen Lieferantenbewertungen durchgeführt wurden	n. a.	n. a.	67 %

*Durch Verpflichtung auf den Verhaltenskodex im Dienstleistungvertrag seit August 2024

5. Abdeckung von Maßnahmen „Soziales und Ethik"

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie umfasst nicht nur Umwelt- und Beschaffungsziele, sondern auch soziale und ethische Ziele, die regelmäßig überprüft werden. Diese Ziele betreffen unter anderem die Förderung von Vielfalt, die Sicherstellung fairer Arbeitsbedingungen und die Sensibilisierung der Mitarbeitenden für soziale Verantwortung.

Abdeckung	2022	2023	2024
Soziales und Ethik			
Anzahl der Mitarbeitenden, die Schulungen zu Themen wie Menschenrechte, Arbeitsschutz, Vielfalt teilgenommen haben	n. a.	n. a.	93
Anteil weiblicher Führungskräfte	6,06 %	5,80 %	4,59 %
Teilnahmequote an Schulungen zu Antidiskriminierung und Vielfalt	n. a.	n. a.	67 %
Reduktion der Arbeitsunfälle (im Vergleich zum Vorjahr)	-5	2	0
Anzahl der gemeldeten Korruptionsfälle	0	0	0
Anzahl der Mitarbeitenden, die an Antikorruptionsschulungen teilgenommen haben	n. a.	n. a.	44

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.

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen

Die secura protect Unternehmensgruppe orientiert sich an klar definierten Werten, Grundsätzen und Standards, die das Verhalten der gesamten Organisation leiten. Die definierten Werte und Grundsätze bilden die Grundlage für die strategische Ausrichtung des Unternehmens. Sie unterstützen die Umsetzung der in Kriterium 3 beschriebenen Nachhaltigkeitsziele und dienen als Leitlinien für alle operativen und strategischen Entscheidungen. Diese Werte tragen dazu bei, ein positives und vertrauensvolles Umfeld für Mitarbeitende, Kunden und Partner zu schaffen.

1. Werte der secura protect Unternehmensgruppe

- **Integrität**: Ehrlichkeit und Offenheit sind zentrale Werte. secura protect legt großen Wert darauf, dass alle Mitarbeitenden, unabhängig von ihrer Position, in ihrem Handeln transparent und aufrichtig sind.
- **Respekt**: Der Umgang miteinander und mit externen Partnern ist

geprägt von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung. Dies umfasst den respektvollen Umgang mit kultureller Vielfalt und unterschiedlichen Perspektiven.

- **Verantwortung**: Sowohl im sozialen als auch im ökologischen Bereich trägt secura protect Verantwortung. Das Unternehmen möchte einen positiven Beitrag zur Gesellschaft und Umwelt leisten und legt großen Wert auf nachhaltiges Handeln.
- **Kundenorientierung**: Die Bedürfnisse der Kunden stehen im Mittelpunkt. secura protect strebt danach, qualitativ hochwertige Sicherheitsdienstleistungen zu bieten, die den Anforderungen und Erwartungen der Kunden gerecht werden.

2. Grundsätze und Standards

- **Nachhaltigkeit**: Nachhaltiges Handeln ist ein zentrales Prinzip, das sich in allen Prozessen widerspiegelt. Die beschriebenen Werte und Standards orientieren sich an internationalen Leitlinien wie der ISO 26000 und den ILO-Kernarbeitsnormen, die die Bedeutung von Menschenrechten, Arbeitspraktiken und Umweltschutz hervorheben
- **Fairness und Gleichbehandlung**: Diskriminierung wird nicht toleriert; Chancengleichheit wird gefördert.
- **UN Global Compact (UNGC)**: secura protect ist Unterzeichner des UNGC und verpflichtet sich zur Einhaltung der zehn Prinzipien.
- **Charta der Vielfalt**: Das Unternehmen verpflichtet sich zur Förderung von Diversität und Chancengleichheit.

3. Verhaltensnormen und -richtlinien

Die secura protect Unternehmensgruppe hat neben internationalen Standards wie dem UNGC und der Charta der Vielfalt auch eigene Richtlinien entwickelt, die sicherstellen, dass die Werte und Prinzipien des Unternehmens in allen Bereichen des operativen Geschäfts verankert sind.

- **Verhaltenskodex**: Der Verhaltenskodex legt verbindliche Richtlinien für alle Mitarbeitenden fest, inklusive ethischem Verhalten und Anti-Korruption. Die Einhaltung des Verhaltenskodexes und der Unternehmenswerte wird regelmäßig durch interne Audits, Feedback von Mitarbeitenden und jährliche Berichterstattung überprüft. Diese Maßnahmen gewährleisten, dass die Werte im Arbeitsalltag verankert bleiben.
- **Kodex für Lieferanten und Nachunternehmer**: 2024 eingeführt, stellt er sicher, dass Lieferanten und Nachunternehmen den sozialen, ethischen und ökologischen Standards folgen.
- **Interne Richtlinien:** Die Unternehmensrichtlinien umfassen die Umweltrichtlinie, die Richtlinie für nachhaltige Beschaffung, die Richtlinien zu Arbeitnehmer- und Menschenrechten, Richtlinien für Personalgewinnung sowie eine Antikorruptionsrichtlinie. Diese Dokumente legen verbindliche Standards für nachhaltiges und ethisches

Handeln fest und unterstützen die Mitarbeitenden bei der praktischen Umsetzung der Unternehmenswerte.

Die Einhaltung dieser Richtlinien wird regelmäßig durch interne Audits und Schulungsmaßnahmen überprüft, um sicherzustellen, dass sie wirksam umgesetzt werden

4. Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen
Regelmäßige Schulungen zu Arbeitssicherheit, ethischem Verhalten und Nachhaltigkeit sind verpflichtend für alle Mitarbeitenden und gewährleisten die Verankerung der Unternehmenswerte im Arbeitsalltag.

Branchenspezifische Ergänzungen

Ethik und Verantwortung in der Sicherheitsbranche

Die Sicherheitsbranche erfordert ein hohes Maß an ethischem Verhalten und Verantwortungsbewusstsein. Als Sicherheitsdienstleister legt secura protect besonderen Wert auf Integrität und ethisches Verhalten im Umgang mit Kunden, deren Eigentum und der Öffentlichkeit. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, gemäß der strengen internen Anti-Korruptionsrichtlinien und Verhaltenskodizes zu handeln, um sicherzustellen, dass das Vertrauen der Kunden und der Öffentlichkeit stets gewahrt bleibt. Schulungen zur Korruptionsprävention und zur Einhaltung der Vorschriften gehören zu den verpflichtenden Maßnahmen für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte.

Umgang mit Menschen und Deeskalation

Ein weiterer wichtiger Wert für die secura protect Unternehmensgruppe in der Sicherheitsbranche ist der professionelle Umgang mit Menschen in oft angespannten Situationen. Sicherheitskräfte müssen in der Lage sein, Konflikte zu deeskalieren und mit Menschen respektvoll umzugehen, selbst wenn diese unter Stress stehen oder unkooperativ sind. Zu diesem Zweck bietet secura protect spezielle Schulungen in Kommunikation, Deeskalation und interkulturellem Verständnis an, um sicherzustellen, dass Mitarbeitende stets situationsgerecht reagieren und Konflikte friedlich lösen können. Diese Schulungen sind ein zentraler Bestandteil der Personalentwicklung im Unternehmen und stellen sicher, dass alle Sicherheitskräfte auf herausfordernde Situationen vorbereitet sind.

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.

Derzeit sind im Vergütungssystem der Führungskräfte und Mitarbeitenden der secura protect keine direkten Anreize integriert, die an Nachhaltigkeitsziele gekoppelt sind. Die Vergütungsstruktur basiert aktuell auf tariflichen und leistungsbezogenen Regelungen, die vor allem wirtschaftliche und operative Ziele berücksichtigen.

Im Rahmen der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie plant secura protect, im Jahr 2025 erste Überlegungen zu Anreizsystemen zu starten. Dabei soll geprüft werden, inwiefern Nachhaltigkeitsaspekte, wie z. B. die Förderung von Diversität, die Reduktion von CO_2-Emissionen oder die Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards, sinnvoll in Zielvereinbarungen integriert werden können. Diese Überlegungen schließen ausdrücklich sowohl die Führungskräfte als auch die Mitarbeitenden ein, um die gesamte Belegschaft in die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele einzubinden.

Zum aktuellen Zeitpunkt gibt es noch keine verbindlichen Entscheidungen über die Art und Weise dieser Anreizsysteme oder deren Einführung. Die Diskussion hierzu wird sich an den Ergebnissen der laufenden Nachhaltigkeitsstrategie orientieren und die Machbarkeit sowie Akzeptanz solcher Systeme im Unternehmen analysieren. Eine mögliche Implementierung könnte frühestens ab 2026 erfolgen, sofern die erarbeiteten Konzepte die erwarteten Vorteile für die langfristige Wertschöpfung und die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens aufzeigen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

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

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

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

a) **Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte**
Die Vergütungspolitik von secura protect basiert auf tariflichen und vertraglichen Vereinbarungen. Für Führungskräfte und Mitarbeitende umfasst die Vergütung derzeit ausschließlich ein Grundgehalt sowie in Einzelfällen leistungsbasierte variable Vergütungsbestandteile, die jedoch unabhängig von Nachhaltigkeitszielen sind.

- **Grundgehalt und variable Vergütung**: Führungskräfte und Mitarbeitende erhalten ein Grundgehalt gemäß Tarifvertrag oder individueller Vereinbarung. Leistungsbasierte variable Vergütungen werden in Ausnahmefällen gewährt und orientieren sich an operativen und wirtschaftlichen Zielen.
- **Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz**: Solche Prämien sind derzeit nicht Bestandteil der Vergütungspolitik.
- **Abfindungen**: Abfindungen werden nur gemäß geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen und individuellen Vereinbarungen gewährt.
- **Rückforderungen**: Es gibt keine Regelungen zu Rückforderungen von Vergütungsbestandteilen.
- **Altersversorgungsleistungen**: Für alle Mitarbeitenden einschließlich Führungskräften bietet secura protect die Möglichkeit einer betrieblichen Altersvorsorge, deren Beitragssätze auf freiwilliger Basis durch Entgeltumwandlung bestimmt werden. Darüber hinaus existieren keine

separaten Vorsorgepläne für Führungskräfte oder das höchste Kontrollorgan.

b) **Leistungskriterien der Vergütungspolitik**
Aktuell stehen die Leistungskriterien der Vergütungspolitik in keinem direkten Zusammenhang mit ökonomischen, ökologischen oder sozialen Themen. Im Rahmen der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie sollen jedoch im Jahr 2025 erste Überlegungen zur Integration solcher Kriterien in die Vergütungspolitik angestoßen werden. Ziel ist es, Anreize für die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen sowohl für Führungskräfte als auch für Mitarbeitende zu schaffen. Diese Überlegungen sind jedoch noch in einem frühen Planungsstadium und nicht Teil der derzeitigen Vergütungspolitik.

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

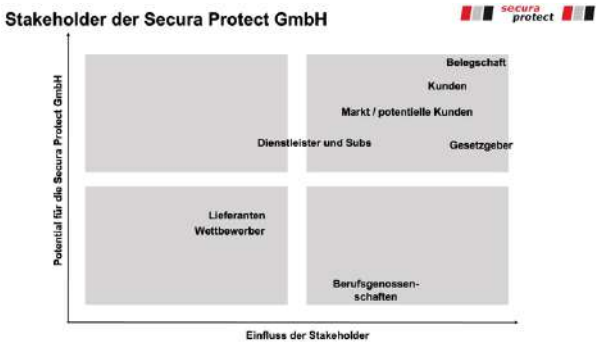
a. Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Aktuell erhebt secura protect das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person zur Medianvergütung der Mitarbeitenden in Deutschland nicht systematisch. Die bestehende Vergütungsstruktur orientiert sich an tariflichen und marktüblichen Gehaltsregelungen, insbesondere an den Tarifverträgen der Sicherheitsbranche, sowie an individuellen Vereinbarungen für Führungskräfte. Im Rahmen der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie wird geprüft, ob und wie diese Kennzahl zukünftig erfasst werden kann. Dabei werden sowohl technische als auch organisatorische Machbarkeiten betrachtet, um eine transparente und nachvollziehbare Berichterstattung zu ermöglichen. Ziel ist es, mittelfristig eine Datengrundlage zu schaffen, die es erlaubt, das genannte Verhältnis zu berechnen und offenzulegen. Mit der Einführung solcher Berichtssysteme möchten wir die Transparenz in unserer Vergütungsstruktur erhöhen und den Anforderungen von Nachhaltigkeitsstandards wie dem DNK und EcoVadis gerecht werden.

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 secura protect Unternehmensgruppe hat im Jahr 2023 mit Unterstützung eines externen Dienstleisters eine Stakeholderanalyse durchgeführt. Diese wurde für das Berichtsjahr 2024 überprüft und behält weiterhin Gültigkeit. Die Analyse erfolgte unter Berücksichtigung der gesamten Wertschöpfungskette und aller Unternehmensprozesse. Sie stützte sich auf Informationen der Geschäftsführung sowie der Mitarbeitenden und bewertete die Anspruchsgruppen nach ihrem Einfluss auf und ihrem Potenzial für secura protect.



Identifikation zentraler Anspruchsgruppen

Als wesentliche Anspruchsgruppen wurden identifiziert:

- **Belegschaft**: Mitarbeitende und Führungskräfte,
- **Kunden**: bestehende und potenzielle Auftraggeber,
- **Markt**: Wettbewerber und Branchenpartner,
- **Gesetzgeber**: Institutionen und Behörden,
- **Dienstleister**: Subunternehmer und Lieferanten.

Diese Gruppen sind entscheidend für die Umsetzung der strategischen und operativen Ziele von secura protect. Ihre Anforderungen wurden im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt und in die Definition unserer nachhaltigkeitsbezogenen Handlungsfelder integriert.

Die Stakeholderansprüche (z. B. Kundenanforderungen) sind in den Umweltkriterien bereits berücksichtigt, insbesondere durch die Verpflichtung von Lieferanten zur Einhaltung ökologischer Standards und die Sensibilisierung der Mitarbeitenden. Diese Maßnahmen tragen dazu bei, ökologische Ziele

umzusetzen und die Einhaltung sozial-ökologischer Kriterien sicherzustellen. Um die Einbindung der Stakeholder zu stärken, erfolgt eine regelmäßige Kommunikation über Fortschritte bei der Reduktion von CO_2-Emissionen, beispielsweise durch die jährliche Veröffentlichung von Nachhaltigkeitsberichten

Pflege des kontinuierlichen Dialogs

Ein kontinuierlicher Dialog mit unseren Anspruchsgruppen erfolgt über verschiedene Kanäle:

- **Interner Dialog:**
  - Mitarbeitende werden über Informationsblätter, Aushänge an den Objekten und in Objektordnern, sowohl durch ihre Führungskräfte über Prozessie, Ziele und Ergebnisse informiert.
  - Durch den etablierten Beschwerdemechanismus können Mitarbeitende anonym oder direkt Anliegen und Verbesserungsvorschläge einreichen. Rückmeldungen werden durch das Compliance-Team ausgewertet und in die Weiterentwicklung der Prozesse integriert.
  - Für 2026 ist die Einführung eines firmeninternen Kommunikationswerkzeugs, wie z.B. einer Firmen-App, in Planung, um die interne Kommunikation weiter zu verbessern.
- **Externer Dialog:**
  - Kunden und Partner werden über persönliche Meetings, Berichte und Veröffentlichungen über unsere Nachhaltigkeitsziele und -ergebnisse informiert. Dies umfasst insbesondere auch die Anforderungen aus der EcoVadis-Bewertung und der bevorstehenden CSRD-Pflicht ab 2025.
  - Unsere Website und Social-Media-Kanäle (Facebook, Instagram, LinkedIn) dienen ebenfalls dazu, Stakeholder über relevante Themen wie Nachhaltigkeit, soziales Engagement und Unternehmensneuigkeiten transparent zu informieren. Interessierte haben die Möglichkeit, über diese Kanäle direkt Kontakt mit uns aufzunehmen.
  - Im Rahmen der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie sehen wir in unserer Mitgliedschaft im BDSW (Bundesverband der Sicherheitswirtschaft), den IHK's und der Kommune potenzielle Ansatzpunkte für den Austausch und zur Umsetzung branchenspezifischer Nachhaltigkeitsstandards. Eine intensiviere Einbindung eines Dialogs ist ab 2025 geplant.
  - Für die lokale Gemeinschaft engagiert sich secura protect bisher vor allem durch Spenden, die Projekte für Jungendförderung, Obdachlosenhilfe, Kindergesundheit und andere soziale Zwecke unterstützen. Direkte Kooperationen oder aktive Beteiligungen an

Umwelt- oder Sozialprojekten bestehen keine. Ab 2025 ist geplant, eine strategischere Herangehensweise zu entwickeln, um soziale und ökologische Engagements gezielter auszurichten und langfristige Impulse für die Gemeinschaft zu schaffen.

Integration der Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess

Die aus den Dialogen gewonnenen Erkenntnisse werden berücksichtigt, um Prozesse zu optimieren und nachhaltigkeitsbezogene Maßnahmen zu stärken.

- Rückmeldungen der Belegschaft fließen in Überlegungen ein, z. B. zur Optimierung von Arbeitsbedingungen.
- Anforderungen von Kunden, insbesondere in Bezug auf Servicequalität oder Nachhaltigkeitsaspekte, werden im Rahmen der Auftragsabwicklung geprüft.
- Eine strategischere Herangehensweise an den Dialog mit externen Stakeholdern, z. B. der lokalen Gemeinschaft oder der IHK, ist für die kommenden Jahre geplant, um diesen Bereich gezielt auszubauen.

Fazit
Die systematische Einbindung von Anspruchsgruppen trägt dazu bei, die Erwartungen der Stakeholder zu erfüllen und potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen. Gleichzeitig bietet sie die Chance, nachhaltige Lösungen zu entwickeln und langfristige Wertschöpfung zu schaffen. Obwohl bestimmte Dialogformate, wie der Austausch mit externen Partnern, noch ausgebaut werden sollen, bildet die bestehende Kommunikation eine solide Grundlage, um zukünftige Ziele zu realisieren. Wir werden den Dialog mit internen und externen Stakeholdern in Zukunft weiter stärken, um deren Anforderungen noch besser zu berücksichtigen und nachhaltige Lösungen gemeinsam zu entwickeln.

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.

Wichtige Themen und Anliegen

1. **Weiterbildung und Karrieremanagement** (Belegschaft, Markt):
   - Bedarf an praxisnahen Fortbildungen und transparenten Entwicklungsmöglichkeiten.
   - Reaktion: Das bestehende Schulungsprogramm wird regelmäßig auf Ausbaumöglichkeiten überprüft. Einführung zusätzlicher Schulungen, einschließlich neuer Themen wie Nachhaltigkeit, Antidiskriminierung, Umweltschutz im Alltag und Korruptionsprävention. Zudem ist eine Optimierung des Schulungsmonitorings in 2025 geplant, um firmenübergreifend einen besseren Überblick über geschulte Mitarbeitende zu erhalten und diese z.B. nach Standorten filtern zu können. Entwicklungsgespräche sollen ab 2025 verstärkt in die Praxis umgesetzt werden.

2. **Diversität und Gleichbehandlung** (Belegschaft, Gesellschaft, Dienstleister):
   - Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit, insbesondere im multikulturellen Umfeld.
   - Reaktion: Als Mitglied der Charta der Vielfalt bekennen wir uns zu den Prinzipien von Vielfalt und Chancengleichheit. Diversity-Schulungen wurden bislang punktuell durchgeführt, etwa in Zusammenhang mit Anforderungen einzelner Auftraggeber. Ab 2025 ist geplant, verstärkt Schulungen einzuführen, um Mitarbeitende gezielt für Themen wie Antidiskriminierung und Chancengleichheit zu sensibilisieren. Zudem wird die Personalpolitik kontinuierlich überprüft und angepasst, um Diskriminierung auszuschließen und Chancengleichheit zu fördern.

3. **Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz** (Belegschaft, Gesetzgeber, Markt, Kunden):
   Die Sicherstellung eines sicheren Arbeitsumfelds ist ein zentraler Bestandteil unseres Engagements für unsere Stakeholder. Unsere Maßnahmen zur Arbeitssicherheit werden regelmäßig überprüft und weiterentwickelt, um den Anforderungen der Anspruchsgruppen gerecht zu werden. Dazu zählen:
   - **Gefährdungsbeurteilungen**, die an jedem neuen Einsatzort durchgeführt und mindestens jährlich oder bei Änderungen aktualisiert werden, um die Sicherheit unserer Belegschaft und Kunden zu gewährleisten.
   - **Regelmäßige Schulungen**, darunter jährliche Arbeitsschutzunterweisungen, objektbezogene Einweisungen für neue Mitarbeitende, sowie Brandschutz- und Erste-Hilfe-Schulungen.
   - **Spezifische Trainings**, wie Deeskalations- und Fahrsicherheitstrainings, um die Mitarbeitenden gezielt auf

branchenspezifische Herausforderungen vorzubereiten.
- **Kontrollen und Audits**: Objekt- und Einsatzleiter überwachen die Einhaltung der Arbeitssicherheitsvorschriften, während der Sicherheitskoordinator bzw. Qualitätsmanager punktuelle Audits durchführt.
- **Bereitstellung von Ressourcen**: Schutzkleidung und betriebsärztliche Betreuung werden allen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt.

Unsere Maßnahmen basieren auf den gesetzlichen Vorgaben und gehen darüber hinaus, indem wir aktiv Rückmeldungen unserer Mitarbeitenden und Kunden in die Gestaltung und Verbesserung der Arbeitssicherheitsstandards einfließen lassen. So stellen wir sicher, dass sowohl interne als auch externe Stakeholder von unseren Prozessen profitieren.

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.

Innovations- und Produktmanagement

Auswirkungen der wesentlichen Produkte und Dienstleistungen
Die wesentlichen Dienstleistungen der secura protect Unternehmensgruppe im Bereich Sicherheitsdienstleistungen haben direkte und indirekte soziale und ökologische Auswirkungen:

- **Soziale Aspekte:**
  - Verbesserung der Sicherheit für Mitarbeitende und Kunden in betreuten Objekten und Veranstaltungen.
  - Förderung eines sicheren Arbeitsumfeldes durch Schulungen und Maßnahmen im Bereich Deeskalation und Arbeitssicherheit.
- **Ökologische Aspekte:**
  - Begrenzte ökologische Auswirkungen durch den Dienstleistungscharakter des Unternehmens. Indirekte Auswirkungen entstehen durch den Energieverbrauch der Bürostandorte und den Einsatz der Fahrzeugflotte.
  - Die Bewertung dieser Auswirkungen erfolgt durch regelmäßige interne Audits, die Analyse von CO_2-Emissionen und die Einführung

von umweltfreundlichen Maßnahmen wie der Förderung von Elektrofahrzeugen und Recyclingprogrammen.

Die Bewertung dieser Auswirkungen erfolgt durch regelmäßige interne Audits, die Analyse von CO_2-Emissionen und die Einführung von umweltfreundlichen Maßnahmen wie der Förderung von Elektrofahrzeugen und Recyclingprogrammen.

Förderung der Nachhaltigkeitsleistung durch Innovationsprozesse
Die secura protect Unternehmensgruppe fördert die Nachhaltigkeitsleistung durch:

- **Digitalisierung von Prozessen:**
  - Einführung digitaler Tools, um papierlose Prozesse zu fördern und den Ressourcenverbrauch zu minimieren.
  - Einsatz moderner Technologien wie smarter Überwachungssysteme, um die Effizienz der Dienstleistungen zu verbessern.
- **Schulungen zur Nachhaltigkeit:**
  - Sensibilisierung der Mitarbeitenden für nachhaltige Verhaltensweisen, einschließlich des bewussten Umgangs mit Ressourcen.
  - Im Jahr 2024 wurde am Standort Berlin ein Pilotprojekt mit VR-Schulungen gestartet, um Mitarbeitenden praxisnahe und interaktive Lernszenarien anzubieten. Dieses innovative Training soll die Effizienz und den Lerneffekt bei sicherheitsrelevanten Themen wie Deeskalation und Notfallmanagement steigern.
- **Investitionen in nachhaltige Technologien:**
  - Ausbau der Nutzung von Elektro- und Hybridfahrzeugen innerhalb der Fahrzeugflotte.
  - Recycling und Wiederverwendung von Materialien wie IT-Hardware und Arbeitsausrüstung, um den Ressourcenverbrauch zu minimieren.

Wirkung von Innovationsprozessen entlang der Wertschöpfungskette

- **Wertschöpfungskette:**
  - Die secura protect Unternehmensgruppe arbeitet eng mit Geschäftspartnern und Lieferanten zusammen, die ökologische und soziale Standards einhalten. Durch die Implementierung eines Lieferantenkodex werden alle Partner verpflichtet, Nachhaltigkeitskriterien zu berücksichtigen.
- **Produktlebenszyklus:**
  - Durch Maßnahmen wie die Beschaffung umweltfreundlicher Materialien und die Optimierung des Fuhrparks wird der ökologische Fußabdruck minimiert. Recycling und Wiederverwendung von Materialien (z. B. IT-Hardware) tragen ebenfalls zur Nachhaltigkeit bei.

Die Innovationsprozesse der secura protect Unternehmensgruppe stärken die Nachhaltigkeitsleistung, indem sie sowohl intern als auch entlang der Wertschöpfungskette soziale und ökologische Standards fördern. Geschäftspartner und andere Akteure werden aktiv in die Entwicklung und Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen eingebunden.

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)

Der Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen, wird von secura protect nicht berichtet, da das Unternehmen keine relevanten Finanzanlagen besitzt, die in diesen Anwendungsbereich fallen.

Unsere Geschäftstätigkeit als Sicherheitsdienstleister fokussiert sich auf den operativen Betrieb und die Bereitstellung von Dienstleistungen. Finanzanlagen spielen keine Rolle in unserer Wertschöpfung. Sollte sich dies in Zukunft ändern, werden wir prüfen, wie Umwelt- und soziale Faktoren in Investitionsentscheidungen integriert werden können.

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.

Wesentliche Ressourcen
Im Rahmen unserer Dienstleistungen in Anspruch genommene Ressourcen belaufen sich dabei lediglich auf Energie und Emissionen durch stationäre und mobile Verbrennungsprozesse unserer Büroheizungen und Firmenwagenflotte. Wasser und Abfall fallen nur im Rahmen normaler Bürotätigkeiten an und zählen damit nicht zu den wesentlichen genutzten Ressourcen.
Die Materialbeschaffung der secura protect beläuft sich auf Dienstkleidung, Büromaterialien, Lebensmittel und Hygieneartikel sowie IT Hardware. In diesen vorgelagerten Prozessen erheben wir nicht den Ressourcenverbrauch.

Umfang der genutzten Ressourcen

- Die wichtigste genutzte Ressource in unseren Geschäftstätigkeiten ist der Treibstoff für unsere 63 Diesel und Benziner Firmenfahrzeuge. Der gesamte Diesel- und Benzinverbrauch betrug im Berichtsjahr 2024 107.157 Liter. Für die CO_2 Bilanzierung und die Nutzung der Ressourcen muss sich in diesem Bericht noch auf das Jahr 2023 bezogen werden. In diesem Jahr lag der gesamte Diesel- und Benzinverbrauch bei 80.216 Liter.
- Als weitere wichtige Ressource zählt der Gasverbrauch an unseren 7 Büro-Standorten (Langenselbold, Berlin, Dresden, Fürstenfeldbruck, Meiningen, Unterschleißheim und Schweinfurt - Stand 2023). Der Gasverbrauch im Jahr 2023 betrug 79.738 kWh. Wie beschrieben liegen für das Berichtsjahr 2024 noch keine Gasverbräuche vor.
- Die letzte wesentliche in Anspruch genommene Ressource ist der Stromverbrauch unserer Betriebsstätten. Dieser lag im jahr 2023 bei 18.108 kWh. Wie beschrieben liegen für das Berichtsjahr 2024 noch

keine Stromverbräuche vor.

Eine detaillierte Aufschlüsselung der Ressourceninanspruchnahme und Maßnahmen zur Ressourcenschonung finden Sie in den Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11-12 dieses Berichts.

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.

Zielsetzungen und Maßnahmen

Die secura protect Unternehmensgruppe ist weder als Groß- und Einzelhandel noch als Logistik oder Produktionsstätte einzustufen. Es werden bei unserer Geschäftstätigkeit keine bedeutenden Mengen an Energie verwendet, daher sind einige Umweltfaktoren und Risiken für unsere Unternehmensbranche weniger relevant. Dennoch möchten wir an den möglichen Stellen unseren Einfluss nutzen und unsere Auswirkungen auf die Umwelt so gering wie möglich halten.

Die secura protect Unternehmensgruppe verfügt über ein zertifiziertes ISO14001 Umweltmanagementsystem, welches für 100% der Standorte etabliert ist. **Ressourcenverbrauch der Fahrzeugflotte** Die größten Risiken mit negativen Auswirkungen durch unsere Geschäftstätigkeiten auf den Klimaschutz und den Ressourcenverbrauch ist der Verbrauch von Kraftstoff unserer Firmenflotte.

- Derzeit umfasst unsere Fahrzeugflotte **86 PKWs, davon 5 Elektro- oder Hybridfahrzeuge**.
- Unser Ziel ist es, den Anteil an Elektro- und Hybridfahrzeugen weiter zu erhöhen. Dies konnten wir bisher noch nicht quantifizieren. Bisher ist es uns allerdings gelungen, seit 2021 den Anteil der Elektro- und Hybridfahrzeuge **von 0 % auf knapp 17 %** zu erhöhen.
- Bei Neuanschaffungen von Fahrzeugen ist der Umweltfaktor zu berücksichtigen.
- Mitarbeiter, die die Fahrzeuge im Einsatz in Kundenobjekten nutzen, werden geschult, um eine energieeffiziente Nutzung der Fahrzeuge zu gewährleisten.

Energieverbrauch in Standorten Wir haben uns das Ziel gesetzt, durch Einsparungen und Effizienzsteigerung den Gas- und Stromverbrauch **bis 2025 um 15 % im Vergleich zu 2022** zu senken.

- Bei den genutzten Räumlichkeiten handelt es sich um Mietobjekte, bei denen secura protect als Mieter nur bedingt Einfluss auf die Auswahl des Energiedienstleisters bzw. des -anbieters hat.
- Dennoch wird ein Augenmerk auf eine energiesparende und energieeffiziente Nutzung gelegt.
- Wir erfassen und protokollieren den Energieverbrauch.
- Im Rahmen unserer Umweltmanagementzertifizierung prüfen wir unsere Möglichkeiten auf einen Umstieg zum Bezug erneuerbarer Energien.
    - Im November 2024 wurde das Büro der Niederlassung Berlin auf Ökostrom umgestellt, so dass ab 2025 100% des Stroms am Standort Berlin aus erneuerbaren Energien bezogen werden.
    - Die Zentrale in Langenselbold wird (nach dem Umzug in eigene Immobilie) ab 2025 Ökostrom beziehen. Dieser Verbrauch wird durch die geplante Installation einer Photovoltaik-Anlage Stromverbrauch einsparen. Weitere Möglichkeiten einer energiesparenden Versorgung werden nach Schlüsselübergabe (ca. 02.2025) geprüft.
    - In den kleinen Büros Dresden und Meiningen haben wir aufgrund von Pauschal-Mieten keinen Einfluss auf die Energieversorgung.

Auch wenn der Wasserverbrauch bei secura protect aufgrund der Bürotätigkeiten gering ist, legen wir Wert auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Wasser. Mitarbeitende werden für eine sparsame Nutzung sensibilisiert. Maßnahmen wie der Einsatz von wassersparenden Armaturen und unsere Anweisung für Umweltschutz, sowie die ab 2025 stattfindenden Schulungen zur bewussten Nutzung tragen dazu bei, unseren Wasserverbrauch weiter zu minimieren. **Abfallmanagement und Kreislaufwirtschaft Abfälle in der Büroinfrastruktur** Da es sich bei secura protect nicht um ein produzierendes Unternehmen handelt, beschränken sich unsere Abfälle auf den alltäglichen Müll in unseren Büroräumen. Dennoch legen wir großen Wert darauf, diesen Abfall effizient zu reduzieren und zu verwerten.

Maßnahmen zur Abfallreduktion und -trennung Wir setzen auf eine strukturierte Abfalltrennung und Sortierung, um Wiederverwendung, Verwertung oder Umwandlung von Materialien zu ermöglichen. Parallel dazu fördern wir aktiv das Bewusstsein unserer Mitarbeitenden für die Reduzierung und das Sortieren von Abfall. **Arbeitsanweisung für Umweltschutz** Unsere Arbeitsanweisungen betonen folgende Punkte:

- Recycling und Verwendung von wiederverwendbaren Produkten.
- Umweltbewusste Entsorgung von Tonerkartuschen und Druckerpatronen.
- Nutzung umweltfreundlicher oder biologischer Materialien zur Reduzierung von Umweltauswirkungen.

Kreislaufwirtschaft Ein wesentlicher Bestandteil unseres Ressourcenkonzepts ist die Kreislaufwirtschaft. Durch die professionelle Aufbereitung und interne Wiederverwertung von IT-Hardware minimieren wir Elektroschrott und tragen zur Ressourcenschonung bei. **Ziele für das kommende Jahr**

- Detaillierte Betrachtung unserer Abfallströme und unseres Abfallaufkommens, um Reduktionspotenziale zu identifizieren.
- Weiterer Ausbau nachhaltiger Materialien und Prozesse zur Förderung unserer ökologischen Verantwortung.
- Anschaffung von vermehrt refurbished Geräten, statt Neugeräten (z.B. Firmenhandys, Tablets, Monitore, Kaffeemaschinen)
- Durch die Installation eigener E-Tankmöglichkeiten am neuen Standort der Zentrale kann der Anteil der E-Fahrzeuge erhört werden.
- Energieeffiziente Installationen im neuen Bürogebäude der Firmenzentrale von z.B. durchgehende Ausstattung mit LED-Leuchtmitteln, Zeitschaltsysteme, Sonnenschutz-Jalousien mit Sensorik, Bewegungsmelder auf den Fluren
- Installation einer Photovoltaik-Anlage im neuen Bürogebäude der Zentrale
- Ein weiterer Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie ist die geplante Erneuerung der Außenanlage am neuen Hauptsitz. Vor der Beauftragung der Gartenarbeiten wird fachlicher Rat eingeholt, um eine biodiversitätsfreundliche Gestaltung zu gewährleisten. Ziel ist es, durch eine nachhaltige Nutzung der Grünflächen die ökologische Vielfalt zu fördern.
- Weitere Möglichkeiten zur Reduktion von CO_2-Emissionen im neuen Gebäude der Zentrale werden geprüft, sobald Zugang zum neuen Gebäude besteht.

Methodik:
Die Methodik zur Ermittlung des Ressourcenverbrauchs basiert auf anerkannten Standards wie dem Greenhouse Gas Protocol und wird detailliert in den Leistungsindikatoren zu Scope 1 und Scope 2 beschrieben. Beispielsweise werden die Emissionen des Heizenergieverbrauchs anhand spezifischer Umrechnungsfaktoren für Heizöl und Erdgas berechnet, während der Stromverbrauch mithilfe der Verbrauchsdaten aus den Energieversorgerabrechnungen und standardisierten Emissionsfaktoren des Umweltbundesamts ermittelt wird. Diese Methodik gewährleistet eine konsistente und transparente Erfassung der Ressourcennutzung sowie deren Auswirkungen auf die Umwelt.

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.

Die **Materialbeschaffung** der secura protect Unternehmensgruppe fokussiert sich auf die Beschaffung von Dienstkleidung, Büromaterialien, Lebensmittel und Hygieneartikel sowie IT Hardware. Wir legen Wert auf ein umweltschonendes Verhalten bei der Bestellung und Nutzung von Büro- und Hygieneartikeln.

- Bestellungen werden weitestgehend gebündelt werden, um die Anzahl der Lieferungen zu reduzieren.
- Es werden vorwiegend Recyclingprodukte und wiederverwendbare Produkte, wie Kartuschen, Papierhandtücher oder Versandverpackungen angeschafft.
- In unserer Hauptzentrale stellen wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern regelmäßig Obst, Kaffee und Snacks zur Verfügung. Hierbei legen wir Wert darauf, dass diese regional und in Bio-Qualität sind.
- Wir beziehen unsere gesamte Dienstkleidung vom Hersteller DaVinci Smartwear GmbH in Osterhofen. Zur DaVinci GmbH wird seit 15 Jahren eine transparente und langfristige Geschäftsbeziehung gepflegt. Sowohl die ethischen, als auch die ökologischen Werte von DaVinci Smartwear stimmen mit unseren überein, so dass wir uns auf eine gute Qualität, ein ethisches Handeln als auch ökologische Verantwortung verlassen können. Für die bezogenen Artikel werden entsprechende Lieferanten- und Ökotex-Nachweise, sowie EU-Konformitätserklärungen und Bestätigungen über eine faire Produktion vorgelegt.
- Für die Sensibilisierung zur nachhaltigen Beschaffung wurde der Mitarbeiter der Abteilung Einkauf in 2024 mit einem Workshop zur Nachhaltigen Beschaffung geschult.

Im weiteren Rahmen unserer Dienstleistungen kommen keine Materialien zur Herstellung und Verpackung zum Einsatz. Aus diesem Grund haben wir bislang keine Kennzahlen zu den eingesetzten erneuerbaren und nicht erneuerbaren Materialien erhoben. Wir arbeiten an einer Möglichkeit, die Menge und das

Volumen der eingesetzten Dienstkleidung systematisch zu erfassen und diese Daten zukünftig in den Bericht aufzunehmen. Parallel prüfen wir, wie umweltfreundlichere Alternativen bei der Beschaffung von Materialien weiter gefördert werden können.

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.

Im Rahmen unseres Umweltmanagementsystems erfassen und protokollieren wir systematisch den Energieverbrauch in der Organisation. Dieser Leistungsindikator beschreibt den gesamten Energieverbrauch der secura protect Unternehmensgruppe für das Jahr 2023, da aufgrund der Datenverfügbarkeit der Energieversorger noch keine Werte für das Berichtsjahr 2024 vorliegen.

Kraftstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen

Kraftstoffverbräuche der Firmenflotte und stationäre Verbrennungsprozesse stellen die größten Risiken und Umweltauswirkungen dar. Die verwendeten Kraftstoffarten im Berichtsjahr 2023 waren Diesel und Benzin für die Fahrzeugflotte sowie Erdgas für die Heizung unserer Standorte. Der gesamte Kraftstoffverbrauch aus diesen drei Arten betrug im Jahr 2023 **3.324.769,2 MJ**.

Strom-, Heiz-, Kühlenergie- und Dampfverbrauch

Eingekaufte Energie für die Eigennutzung bezieht sich bei secura protect lediglich auf Strom. Der eingekaufte Stromverbrauch für die Eigennutzung betrug im Jahr 2023 **65.188,8 MJ**.

Die Erhebung von Heizenergie-Daten wird durch die Abhängigkeit von Vermietern erschwert. Heizenergie wird für alle Standorte über den jeweiligen Vermieter geliefert und abgerechnet. Die Abrechnungen basieren auf Quadratmetern, konkrete Verbrauchszahlen konnten vom Vermieter nicht bereitgestellt werden. Für die Zukunft soll eine Lösung für besser abgestimmte Datenflüsse mit Vermietern etabliert werden.

Kühlenergie oder Dampf wurde nicht eingekauft / verbraucht.
Hinweise: Bei den Standorten Dresden und Meiningen handelt es sich um Gewerbe-Mietobjekte mit Pauschal-Warm-Mieten. Daher ist weder eine konkrete Verbrauchserfassung, noch ein direkter Einfluss auf die Energieversorgung möglich. Der Standort Berlin wurde im November 2024 erfolgreich auf Ökostrom umgestellt, die Zentrale wird ab 2025 Ökostrom beziehen.

Kraftstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen

Im Berichtsjahr 2023 wurden keine Kraftstoffe aus erneuerbaren Quellen bezogen. Im Rahmen unserer Umweltmanagementzertifizierung prüfen wir regelmäßig unsere Möglichkeiten auf einen Umstieg zum Bezug erneuerbarer Energien und haben uns für 2024 bzw. 2025 Ziele zur Umstellung gesetzt - siehe 12 (Ressourcenmanagement).

Verkaufte Energie

Es wurde weder Strom, Heizungs-, Kühlenergie noch Dampf erzeugt oder verkauft.

Gesamter Energieverbrauch

Der gesamte Energieverbrauch bei der secura protect Unternehmensgruppe setzt sich im Jahr 2023 zusammen aus:

1. Kraftstoffverbrauch der Firmenflotte (53 PKWs, davon 9 Elektro- oder

Hybridfahrzeuge).
2. Stationären Verbrennungsprozessen für Heizung.
3. Stromverbrauch.

Die Höhe des gesamten Energieverbrauchs lag im Jahr 2023 bei **3.389.958,0 MJ**.

Methodik und Berechnungsstandards

Unsere Verbrauchsdaten basieren auf Primärdaten, die von den Energieanbietern bereitgestellt wurden. Bei Bedarf wurden diese durch extrapolierte Daten ergänzt. Fahrzeugdaten basieren auf den tatsächlich getankten Litern Kraftstoff. Die Berechnungen des Energieverbrauchs verwenden standardisierte Umrechnungsfaktoren, die auf anerkannten Methoden und branchenspezifischen Daten beruhen.

Verwendete Umrechnungsfaktoren:

- **Strom**: Umrechnung mit **1 kWh = 3,6 Millionen Joule** gemäß physikalischen Energiestandards.
- **Benzinfahrzeuge**: **2,31 Millionen Joule pro km**, basierend auf einem durchschnittlichen Verbrauch von 7 Litern pro 100 km und dem Energiegehalt von Benzin.
- **Elektrofahrzeuge**: **0,2 kWh pro km**, basierend auf typischen Verbrauchswerten von 15–20 kWh pro 100 km.

Diese Faktoren stammen aus standardisierten Energiegehaltsreferenzen, Daten des Umweltbundesamtes und Branchendurchschnitten.

Im Jahr 2022 konnten für die Standorte Berlin und Fürstenfeldbruck keine validen Hochrechnungen für den Gasverbrauch vorgenommen werden, deshalb wurden diese in den Verbrauchswerten ausgelassen.

Energieverbrauch (in kWh)	2021	2022	2023
Fremdbezogener Strom	9.415 kWh	18.011 kWh	18.108 kWh
Gas	30.640 kWh	*37.603 kWh*	79.738 kWh
Gesamtenergieverbrauch	40.055 kWh	55.614 kWh	97.846 kWh
Davon erneuerbare Energien	0 kWh	0 kWh	0 kWh

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.

Die secura protect Unternehmensgruppe verfolgt das Ziel, ihren Energieverbrauch systematisch zu erfassen und zu verringern. Für das Berichtsjahr 2024 können jedoch noch keine quantifizierbaren Reduktionen des Energieverbrauchs ausgewiesen werden, da wir uns derzeit in der Entwicklung einer umfassenden Strategie befinden. Unsere Berechnungen stützen sich auf das Jahr 2023 als Basisjahr, da in diesem Jahr erstmals eine Erhebung der Verbrauchsdaten durchgeführt wurde. Die betrachteten Energiearten umfassen elektrischen Strom sowie Gas für Heizungszwecke. Die Wahl des Basisjahres ergibt sich aus der Verfügbarkeit vollständiger Verbrauchsdaten, die eine fundierte Grundlage für die Berechnung der Veränderungen bieten. Die Hochrechnungsmethodik folgt den Vorgaben des GRI-Standards zur transparenten und nachvollziehbaren Ermittlung von Energieverbrauchsdaten. Zur Berechnung wurden durchschnittliche Gasverbräuche pro Quadratmeter sowie Stromverbräuche pro qm und Arbeitsplatz herangezogen, wobei als Berechnungsgrundlage Richtwerte des Umweltbundesamts und der Deutschen Energie-Agentur dienten. Die bereits im Bericht genannten Maßnahmen zur Reduktion des Energieverbrauchs bilden die Grundlage für zukünftige Verringerungen. Ab 2025 planen wir, spezifische Einsparungsziele zu definieren und deren Erreichung zu messen. Da für 2023 keine spezifischen Reduktionsziele definiert wurden, können wir derzeit keine genauen Einsparungen in Joule oder deren Vielfachen angeben. Die im Berichtsjahr gesammelten Daten werden jedoch genutzt, um fundierte Zielsetzungen und Reduktionsmaßnahmen für die kommenden Jahre zu entwickeln.

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

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

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

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

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

Die secura protect Unternehmensgruppe verwendet ausschließlich Süßwasser, das über kommunale Versorgungsnetze bereitgestellt wird, und nutzt dieses im Bürokontext für Sanitäranlagen und Küchen. Der Wasserverbrauch ist aufgrund der rein administrativen Tätigkeiten minimal und hat keine wesentlichen Auswirkungen auf unsere Nachhaltigkeitsstrategie.

Da wir sowohl in 2022, 2023 und auch 2024 ausschließlich Mietobjekte nutzen und uns kaum detaillierte Verbrauchsdaten vom Vermieter vorliegen, haben wir bislang keine Verbrauchswerte und Kennzahlen zur Wasserentnahme erhoben.

Wir prüfen jedoch, wie zukünftig der Wasserverbrauch genauer erfasst und effizienter gestaltet werden kann. In der neuen Immobilie der Zentrale in

Langenselbold (ab 2025) werden Wasserzähler installiert sein und somit der konkrete Verbrauch ab 2025 erfasst werden.

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.

Die secura protect Unternehmensgruppe generiert ausschließlich Abfälle aus administrativen Tätigkeiten, die typischem Haushalts- und Büroabfall entsprechen. Der Fokus unseres Abfallmanagements liegt auf der Trennung, Wiederverwertung und Reduktion von Abfällen gemäß den Vorgaben des Kreislaufwirtschaftsgesetzes (KrWG). Ein besonderer Schwerpunkt ist die interne Sortierung und Entsorgung gemäß der Abfallströme, die eine effiziente Handhabung verschiedener Materialien ermöglicht und die Einhaltung geltender Umweltstandards sicherstellt. Unsere Arbeitsanweisung für Umweltschutz liefert klare Richtlinien zur Mülltrennung und fördert die Sensibilisierung der Mitarbeitenden durch praktische Tipps. Zudem nahmen im Jahr 2024 insgesamt 46 Mitarbeitende (bis zur 3. Hierarchieebene) an Schulungen teil, die den Umweltschutz im Arbeitsalltag und einen bewussten Umgang mit Abfall thematisierten.

Abfallaufkommen 2023 (in Tonnen):
Im Berichtsjahr ist das folgende Abfallaufkommen entstanden

Abfallmanagement	2023	2024
Abfallaufkommen (in Tonnen)	5,256	5,256
Verwerteter Abfall (in Tonnen)	5,256	5,256
Nicht gefährliche Abfälle (in Tonnen)	5,256	5,256
Papier / Pappe / Karton (in Tonnen)	0,253	0,253
Restmüll (in Tonnen)	0,857	0,857
Biomüll (in Tonnen)	3,427	3,427
LVP, Kunststoffe (in Tonnen)	0,719	0,719
Gefährliche Abfälle (in Tonnen)	0	0
Abfall, der nicht auf Deponien entsorgt wird	100 %	100 %

Da es sich beim Abfallaufkommen der secura protect lediglich um typischen

Haushalts- und Büroabfall handelt, kann der gesamte Abfall verwertet werden. Zur Verwertung zählen dabei gemäß § 3 Kreislaufwirtschaftsgesetz (KrWG) alle Verfahren, bei denen Abfälle einer sinnvollen Nutzung zugeführt werden. Dazu zählen Recycling oder die thermische Verwertung zur Energiegewinnung. Da Deponierung in Deutschland weitgehend verboten ist, liegt der Prozentsatz des Gesamtabfalls, der nicht auf Deponien entsorgt wird, bei 100 %.

Methodik:
Zur Ermittlung des gesamten Abfallaufkommens wurde das Müllvolumen für das Jahr 2023 und das Berichtsjahr 2024 für Langenselbold basierend auf Größe und Anzahl der Abfallbehälter sowie des dazugehörigen Leerungsturnus erhoben und mit den Kennzahlen des europäischen Abfallartenverzeichnisses auf Tonnen umgerechnet und dann anteilig auf secura protect umgelegt. Als Annahme ist immer von vollständig gefüllten Behälter ausgegangen worden.

Maßnahmen zur Abfallvermeidung und -reduktion:

- Wir möchten das Bewusstsein unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Reduzierung und das Sortieren von Abfall stärken.
- In unserer Arbeitsanweisung für Umweltschutz weisen wir unsere Beschäftigten explizit auf das Recycling, die Verwendung von wiederverwendbaren Produkten, Abfalltrennung und den bewussten Umgang mit Abfall im Arbeitsalltag hin. Über diese Inhalte werden alle Mitarbeitende informiert. In 2024 nahmen 46 Mitarbeitende (bis 3. Hierarchieebene an einer Schulung "Umweltschutz im Arbeitsalltag" teil. In 2025 sollen mind. 90% der restlichen Mitarbeitenden diese Schulung ebenfalls durchlaufen.
- Um unsere ökologische Verantwortung weiter zu stärken, setzen wir vermehrt auf die Nutzung von umweltfreundlichen oder biologischen Materialien.
- Ein weiterer bedeutender Schritt in Richtung Kreislaufwirtschaft ist die Aufbereitung und interne Wiederverwertung von IT-Hardware. Durch die professionelle Aufarbeitung und Weiterverwendung von Elektronik minimieren wir nicht nur Elektroschrott, sondern tragen auch dazu bei, den Ressourcenverbrauch zu reduzieren.
- Durch die zunehmende Digitalisierung interner Prozesse, wie papierlose Kommunikation und digitale Archivierung, konnten wir den Verbrauch von Papier signifikant senken. Diese Maßnahmen tragen nicht nur zur Ressourcenschonung bei, sondern fördern auch eine nachhaltige Arbeitsweise.

Ziele für 2024:
Für das kommende Jahr haben wir uns das Ziel gesetzt, unsere Abfallströme und unser Abfallaufkommen detaillierter zu betrachten, um Reduktionspotenziale zu identifizieren. Zudem möchten wir den Anteil an wiederverwertbaren Materialien weiter erhöhen und einheitliche Standards für

die Erfassung und Trennung von Abfällen an allen Standorten einführen.

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 secura protect Unternehmensgruppe verfolgt das Ziel, ihren ökologischen Fußabdruck langfristig zu reduzieren und klimaneutral zu werden. Unser Hauptaugenmerk liegt auf der Verringerung der Treibhausgas(THG)-Emissionen, insbesondere in den Bereichen Fuhrpark und Energieverbrauch. Die Erhebung unserer Emissionen erfolgt seit 2023 gemäß dem Greenhouse Gas Protocol (GHG) und umfasst Scope 1, Scope 2 sowie Teile von Scope 3. Auch wenn das Berichtsjahr des vorliegenden Berichtes das Jahr 2024 ist, liegen uns aufgrund der Abrechnungen der Energieversorger und Vermieter bislang erst die Verbrauchswerte des Jahres 2023 vor. Deshalb bezieht sich die Berichterstattung der Emissionen und Energieverbräuche auf das Vorjahr 2023 und nicht das aktuelle Berichtsjahr 2024. **1. Emissionen (Ist-Zustand)** **Scope 1:** Die größten Emissionen in Scope 1 stammen aus unserem Firmenfuhrpark. Im Berichtsjahr 2023 umfasste dieser 17 Diesel- und 27 Benzin-PKWs sowie 9 Elektro- und Hybrid-PKWs. Der Fuhrpark stellt die größte Herausforderung bei der Emissionsreduktion dar. **Scope 2:** Der Stromverbrauch an unseren Standorten, der überwiegend durch externe Energieversorger gedeckt wird, ist die Hauptquelle für Scope 2-Emissionen. **Scope 3:** Zu den indirekten Emissionen zählt vor allem der Pendlerverkehr unserer Mitarbeitenden, Zulieferer und Subunternehmer, Geschäftsreisen oder eingekaufte Dienstleistungen. Konkrete Zahlen hierzu werden in 2025 erfasst, sind jedoch noch nicht vollständig bilanziert. Daraus resultierend sind konkrete Maßnahmen abzuleiten und in die Roadmap einzupflegen. **2. Ziele**
Langfristiges Ziel:
Klimafreundlichkeit und Klimaneutralität. Wir setzen klare Maßnahmen zur Reduktion von Emissionen und wollen mit einer gut durchdachten Strategie und gezielten Maßnahmen unsere Auswirkungen auf die Umwelt minimieren. Hierzu soll eine Roadmap entwickelt werden, um den CO_2-Ausstoß systematisch zu verringern. **Zwischenziele:** **Fuhrpark (Scope 1):** Dekarbonisierung der Firmenflotte durch Umstellung auf Elektromobilität.
Ziel: Bis Ende 2026 mindestens 20% des Fuhrparks auf Hybrid- oder Elektrofahrzeuge umstellen
Ziel: Reduktion der Scope 1-Emissionen bis Ende 2025 um 10 % im Vergleich zu 2022. **Energieverbrauch (Scope 2):** Bezug von Ökostrom und Einsparungen sollen den Stromverbrauch bis 2025 um 15 % reduzieren und die Scope 2-Emissionen um 1 Tonne senken. **Pendelverkehr (Scope 3):**

Im Jahr 2025 wird eine Mobilitätsbefragung durchgeführt, um das Mobilitätsverhalten unserer Mitarbeitenden zu analysieren (z. B. Verkehrsmittel, Häufigkeit der Arbeitswege, Durchschnittsdistanzen). Ziel ist es, den Anteil emissionsfreier Verkehrsmittel zu erhöhen, z. B. durch ÖPNV-Zuschüsse, Jobrad-Angebote oder Fahrgemeinschaften. Bis 2026 soll ein Mobilitätsplan entwickelt werden, der konkrete Maßnahmen zur Reduktion der Emissionen aus dem Pendelverkehr enthält **3. Maßnahmen zur Emissionsreduktion**

- **Fuhrparkumstellung:** Aktive Umstellung auf Elektro- und Hybridfahrzeuge seit 2021.
- **Erneuerbare Energien:** Unser zweitgrößter Standort Berlin wurde in 2024 auf Ökostrom umgestellt.
- **Schulungen:** Jährliche Schulungen zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden, insbesondere zu Energieeinsparung und Abfalltrennung.
- **Reduzierung von Geschäftsreisen:** Durch die Reduktion der Präsenzmeetings um 50 % im Jahr 2024 konnten schätzungsweise 2,41 Tonnen CO_2 eingespart werden. Diese Berechnung basiert auf den tatsächlichen Distanzen der teilnehmenden Führungskräfte zu unserem Standort in Langenselbold, einer Hin- und Rückfahrt mit durchschnittlich 140 g CO_2/km für PKWs (Quelle: Umweltbundesamt).
- Ab 2025 planen wir eine detaillierte **Erfassung der Scope 3-Emissionen**, insbesondere aus Geschäftsreisen, Pendlerverkehr und eingekauften Dienstleistungen. Diese Daten werden in die Roadmap integriert, um langfristige Reduktionsmaßnahmen zu entwickeln.

4. Zielerreichung **Erreichte Fortschritte:** Der Anteil an Diesel-PKWs wurde seit 2021 reduziert, während Hybrid- und Elektrofahrzeuge zugekauft wurden. Im Berichtsjahr 2023 umfasste der Fuhrpark 9 Elektro- und Hybridfahrzeuge. / Seit 2021 wurde der Anteil der Diesel-PKWs in unserem Fuhrpark um 30 % reduziert, während der Anteil an Elektro- und Hybridfahrzeugen stieg. **Geplante Maßnahmen:**

- Die Zentrale wird mit Umzug im Frühjahr ebenfalls auf Ökostrom umgestellt und im Laufe 2025 mit einer Photovoltaik-Anlage ausgestattet.
- Optimierung von Dienstfahrten-Routen: Es soll ab 2025 für alle Bereichs- und Einsatzleiter die Pflicht zur Durchführung einer Routenplanung für Dienstfahrten eingefügt werden, die zur Optimierung der Kilometerleistung und somit zur Einsparung von Scope 1 - Emissionen beiträgt
- Die Einführung von Kompensationsmaßnahmen ab 2025 wird geprüft. Ziel ist es, unvermeidbare Emissionen durch zertifizierte Projekte auszugleichen, die sowohl soziale als auch ökologische Vorteile bieten..
- Eco-Fahrtraining: Fahrsicherheitstrainings für Mitarbeitende sollen ab 2025 durch Eco-Trainings ergänzt werden, wodurch lt. ADAC bis zu 20% Einsparungen im Verbrauch und bei Verschleißkosten erreichbar und

nachweisbar sind.
- Die Scope 1- und Scope 2-Emissionen sollen bis 2025 weiter reduziert werden.

5. Bezugsgrößen und Emissionsfaktoren **Basisjahr:** 2022 wurde als Basisjahr gewählt, da hier erstmals eine vollständige Erfassung der Verbrauchsdaten erfolgte. **Berechnungsstandards:** Die Berechnung der Emissionen erfolgt gemäß dem GHG Protocol. **Emissionsfaktoren:**

- Diesel: Standardwerte aus den Emissionsfaktor-Tabellen des Umweltbundesamtes.
- Strom: Durchschnittlicher CO_2-Ausstoß für konventionellen Strommix.
- Hybrid- und Elektrofahrzeuge: Berücksichtigung der Emissionen basierend auf dem spezifischen Stromverbrauch pro Kilometer.

Diese Faktoren basieren auf anerkannten Standards und Branchendurchschnitten, um eine transparente und nachvollziehbare Erhebung der klimarelevanten Emissionen zu gewährleisten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

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

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

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

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

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

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

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

Die direkten THG-Emissionen (Scope 1) der secura protect Unternehmensgruppe umfassen alle Emissionen, die durch unternehmenseigene Aktivitäten verursacht werden. Dazu zählen insbesondere der Betrieb der Firmenfahrzeugflotte sowie die Verbrennung von Heizenergie an den Standorten. Die Berechnungen basieren auf anerkannten Standards und liefern eine transparente Übersicht der Emissionsquellen.

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

- Das Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen im Jahr 2023 betrug

233,31 tCO_2.

- **Firmenfuhrpark:** 208,36 tCO_2
  - Dieselverbrauch: 133,66 tCO_2
  - Benzinverbrauch: 74,70 tCO_2
- **Heizenergieverbrauch:** 24,95 tCO_2
  - Heizöl (Langenselbold): 4,43 tCO_2
  - Erdgas (Berlin, Fürstenfeldbruck): 14,97 tCO_2
  - Schätzungen aufgrund pauschaler Mietzahlung (Dresden, Meiningen, Unterschleißheim, Schweinfurt): 5,54 tCO_2

b. In die Berechnung einbezogene Gase

- Die Berechnung berücksichtigt alle im Kyoto-Protokoll definierten Gase

c. Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-Äquivalent

- **Biogene CO_2-Emissionen** wurden nicht spezifisch ausgewiesen.

d. Basisjahr

- **Gewähltes Basisjahr:** 2022.
  - Begründung: Zum ersten Mal wurde eine vollständige THG-Bilanz erstellt.
  - Basisjahr-Emissionen (2022): **300,25 tCO_2**.
  - Es gab keine signifikanten Veränderungen, die eine Neuberechnung erforderlich machen.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und Werte für das GWP

- Die Emissionsfaktoren und Werte für das Treibhauspotenzial (Global Warming Potential, GWP) wurden dem **Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol)** entnommen.
- GWP-Werte basieren auf den Anforderungen des Kyoto-Protokolls und verwenden die darin definierten Umrechnungsfaktoren.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen

- Die Berechnung basiert auf dem Ansatz der **operativen Kontrolle**.
  - Alle Emissionen aus Tätigkeiten und Aktivitäten, die von secura protect direkt kontrolliert werden, sind berücksichtigt.

g. Verwendete Standards, Methodiken und Annahmen

- **Standards:** Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol).
- **Berechnungsansatz:**
  - Direkte Emissionen (Scope 1): Firmenfahrzeugflotte und

Heizenergieverbrauch.
    - Indirekte Emissionen (Scope 2): Eingekaufter Strom.
    - Indirekte Emissionen (Scope 3): Wertschöpfungskette, einschließlich vorgelagerter Energie.
- **Methodik:**
    - Verbrauchsdaten des Fuhrparks (in Litern) wurden mit spezifischen Konversionsfaktoren für Diesel und Benzin verrechnet. Als Datenquelle zur Ermittlung des CO_2-Ausstoßes wurde der gesamte Literverbrauch des Jahres 2023 mit dem entsprechenden Konversionsfaktor des GHG verrechnet. Für das Jahr 2023 lag der Emissionsfaktor für Benzin bei 2,10 kg CO_2e und für Diesel 2,51 kg CO_2e.
    - Für die Heizkosten und den Energieverbrauch (Heizöl) in Langenselbold wurde der anteilige Verbrauch entsprechend der gemieteten Fläche (292 qm von insgesamt 1.280,72 qm) berechnet. Die CO_2-Emissionen basieren auf einem Emissionsfaktor für Heizöl von 0,266 kg CO_2e/kWh (Quelle: Umweltbundesamt, 2023).
    - Die Heizkosten und der Energieverbrauch für das Büro in Falkensee wurden auf Basis der ISTA-Abrechnung berechnet. Der Verbrauch wurde anteilig zu 50 % nach Fläche und 50 % nach Verbrauch (gemessen in HKV-Einheiten) verteilt. Die CO_2-Emissionen wurden anhand des Emissionsfaktors für Erdgas von 0,202 kg CO_2e/kWh berechnet (Quelle: Umweltbundesamt, 2023).
    - Für kleinere Standorte ohne Verbrauchsmessung wurde der Heizenergieverbrauch geschätzt, basierend auf 120 kWh/qm/Jahr (Umweltbundesamt, Deutsche Energie-Agentur). Emissionsfaktoren: Erdgas: 0,202 kg CO_2e/kWh.

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

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

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

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

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

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

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

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

In Scope 2 werden alle indirekten Emissionen berücksichtigt, die die secura protect Unternehmensgruppe durch den Einkauf von Energie verursacht. Im Jahr 2023 betrifft dies ausschließlich Strom. Aufgrund der Mietsituation lagen nur Verbrauchsdaten für die Standorte Berlin und Langenselbold vor. Für andere Standorte wie Fürstenfeldbruck, Schweinfurt, Meiningen und Dresden wurde der Stromverbrauch geschätzt. Diese Berechnung basiert auf anerkannten Richtwerten und Standardfaktoren, um eine transparente und nachvollziehbare Ermittlung der Emissionen zu gewährleisten.

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

- Das Bruttovolumen der Scope-2-Emissionen im Jahr 2023 betrug **6,628**

tCO_2.

b. Marktbasiertes Bruttovolumen der indirekten energiebezogenen THG-Emissionen

- Im Jahr 2023 wurden die Scope-2-Emissionen auf Basis des deutschen Strommixes berechnet (location-based). Eine marktbasiert reduzierte Berechnung war nicht möglich, da keine speziellen Ökostromverträge vorlagen. Ab November 2024/2025 wird an den Standorten Langenselbold und Berlin-Falkensee Ökostrom bezogen, wodurch künftige Berechnungen auf Basis spezifischer Energieverträge erfolgen könnten.

c. In die Berechnung einbezogene Gase

- Die Berechnung berücksichtigt CO_2, CH_4 und N_2O.
- **Biogene CO_2-Emissionen** wurden nicht separat ausgewiesen.

d. Basisjahr

- **Gewähltes Basisjahr:** 2022.
  - Begründung: Zum ersten Mal wurde eine vollständige THG-Bilanz erstellt.
  - Basisjahr-Emissionen (2022): **6,591 tCO_2**.
  - Es gab keine signifikanten Veränderungen, die eine Neuberechnung erforderlich machen.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und Werte für das GWP

- Die Emissionsfaktoren und Werte für das Treibhauspotenzial (Global Warming Potential, GWP) wurden dem **Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol)** entnommen.
- Für den deutschen Strommix wurde ein Emissionsfaktor von **0,365 kg CO_2e/kWh** verwendet (Quelle: Umweltbundesamt, Stand 2023).

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen

- Die Berechnung basiert auf dem Ansatz der **operativen Kontrolle**.
  - Alle Emissionen aus Tätigkeiten und Aktivitäten, die secura protect direkt kontrolliert, sind berücksichtigt.

g. Verwendete Standards, Methodiken und Annahmen

- **Standards:** Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol).
- **Methodik:**
  - Der Stromverbrauch für die Standorte Berlin und Langenselbold basiert auf Abrechnungen der Energieversorger für die Jahre 2021 und 2022.
  - Für kleinere Standorte ohne spezifische Verbrauchsdaten wurde der Stromverbrauch geschätzt, basierend auf typischen Verbrauchswerten von **30–50 kWh/qm/Jahr** (Quelle: Deutsche

Energie-Agentur, Umweltbundesamt) sowie einem geschätzten zusätzlichen Verbrauch pro Arbeitsplatz (PC, Laptop, Geräte) von **500–1.000 kWh/Jahr**.
- Die Gesamtemissionen wurden mithilfe des Emissionsfaktors des deutschen Strommixes berechnet.

Verweise auf Kriterium 13 und zukünftige Entwicklungen:

- Künftig wird eine jährliche Überprüfung der Scope-2-Daten durchgeführt, um Fortschritte bei der Reduktion von Emissionen und dem Bezug erneuerbarer Energien transparent zu machen.

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

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

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

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

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

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

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

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

Die sonstigen indirekten THG-Emissionen der secura protect Unternehmensgruppe umfassen alle Emissionen, die nicht direkt durch eigene Aktivitäten oder durch eingekaufte Energie verursacht werden. Dazu zählen

insbesondere Emissionen aus der vorgelagerten Energie in der Wertschöpfungskette. Bisher wurden keine vollständigen Daten zu anderen Scope-3-Kategorien wie Geschäftsreisen oder Pendlerverkehr erfasst, da hierfür detaillierte Primärdaten fehlen.

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

- Die ermittelten Emissionen von Scope 3 im Berichtsjahr 2023 betrugen **58,74 tCO_2**.
  - Davon entfallen die gesamten 58,74 tCO_2 auf die vorgelagerten Scope-3-Treibhausgasemissionen.
  - Nachgelagerte Scope-3-Treibhausgasemissionen wurden für das Berichtsjahr 2023 nicht berücksichtigt.

b. In die Berechnung einbezogene Gase

- Die Berechnung berücksichtigt alle im Kyoto Protokoll ausgewiesenen Gase.
- **Biogene CO_2-Emissionen** wurden nicht separat ausgewiesen.

c. Basisjahr

- **Gewähltes Basisjahr:** 2022.
  - Begründung: Zum ersten Mal wurde eine vollständige THG-Bilanz erstellt.
  - Basisjahr-Emissionen (2022): **71,75 tCO_2**.
  - Es gab keine signifikanten Veränderungen, die eine Neuberechnung erforderlich machen.

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3)

- **Berücksichtigte Kategorien:**
  - Energiebezogene Aktivitäten, die nicht in Scope 1 oder Scope 2 abgebildet sind (Vorgelagerte Energie)
- **Nicht berücksichtigte Kategorien:**
  - Die Emissionen aus Geschäftsreisen, Pendlerverkehr sowie eingekauften Waren und Dienstleistungen wurden bisher nicht in Zahlen ermittelt. Diese Emissionen sollen künftig systematisch erfasst werden, um eine fundierte Scope-3-Bilanzierung zu ermöglichen. Für 2025 ist z.B. eine Mobilitätsumfrage zur Erhebung von Pendlerverkehrsdaten geplant, und auch für Geschäftsreisen werden künftig standardisierte Erfassungsprozesse eingeführt.
  - Nutzung verkaufter Produkte (nicht relevant aufgrund des Dienstleistungscharakters).

e. Quelle der Emissionsfaktoren und Werte für das GWP

- Die Emissionsfaktoren und Werte für das Treibhauspotenzial (Global Warming Potential, GWP) wurden dem **Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol)** entnommen.
- GWP-Werte basieren auf den Anforderungen des Kyoto-Protokolls und verwenden die darin definierten Umrechnungsfaktoren.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen

- Die Berechnung basiert auf dem Ansatz der **operativen Kontrolle**.
  - Alle Emissionen aus Tätigkeiten und Aktivitäten, die secura protect direkt kontrolliert, sind berücksichtigt.

g. Verwendete Standards, Methodiken und Annahmen

- **Standards:** Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol).
- **Methodik:**
  - Indirekte Emissionen (Scope 3) umfassen die Wertschöpfungskette, einschließlich vorgelagerter Energie.
  - Sekundärdaten aus anerkannten Quellen wurden verwendet, da Primärdaten nicht verfügbar waren.
  - Die entsprechenden Umrechnungsfaktoren des GHG Protocol wurden zur Umrechnung der Emissionen genutzt.

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

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

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

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

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

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

Die secura protect Unternehmensgruppe setzt gezielte Maßnahmen zur Senkung ihrer Treibhausgasemissionen um. Diese umfassen unter anderem die Optimierung des Fuhrparks, den Bezug von Ökostrom sowie die Reduktion von

Präsenzmeetings zugunsten digitaler Alternativen. Im Rahmen der ersten vollständigen THG-Bilanz (Basisjahr 2022) wurden alle relevanten Emissionskategorien identifiziert und Maßnahmen zur Reduktion eingeleitet. Die folgenden Angaben bieten eine detaillierte Übersicht über die Fortschritte und geplanten Reduktionen.

a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen

- **Direkte Senkung (Scope 1):**
  - Die Reduktion von Dieselfahrzeugen im Fuhrpark und die Einführung von Hybrid- und Elektrofahrzeugen haben die CO_2-Emissionen der Fahrzeugflotte verringert. Dies führte zu einer Senkung von 35,94 Tonnen CO_2 im Vergleich zum Basisjahr 2022.
- **Indirekte Senkung (Scope 2):**
  - Die geplante Umstellung auf Ökostrom an den Standorten Berlin (ab November 2024) und Langenselbold (ab März 2025) wird die Scope-2-Emissionen künftig senken. Für 2023 liegen nur Verbrauchszahlen aus dem deutschen Strommix vor. Eine genaue Quantifizierung der Einsparungen kann erst nach Umsetzung der Maßnahmen erfolgen. Durch den geringeren Stromverbrauch konnte jedoch bereits eine Senkung der Emissionen in Scope von 0,47 Tonnen CO_2 verzeichnet werden.
- **Sonstige Maßnahmen (Scope 3):**
  - Die Halbierung von Präsenzmeetings durch digitale Alternativen hat indirekte Emissionen (Scope 3) verringert. Schätzungen zufolge konnten dadurch im Jahr 2023 ca. 2,41 Tonnen CO_2 eingespart werden, basierend auf den durchschnittlichen Distanzen der teilnehmenden Führungskräfte zu den Präsenzstandorten. Darüber hinaus konnte durch eine Reduktion des Energie- und Treibstoffverbrauches von 2022 auf 2023 in den energiebezogenen Aktivitäten eine Reduktion von 13,01 Tonnen CO_2 in Scope 3 verzeichnet werden.
- Alle relevanten Treibhausgase wurden in die Emissionsberechnung einbezogen.
- Biogene CO_2-Emissionen wurden nicht separat ausgewiesen.

b. In die Berechnung einbezogene Gase

- Die Berechnung berücksichtigt alle im Kyoto Protokoll ausgewiesenen Gase

c. Basisjahr oder Basis/Referenz

- **Gewähltes Basisjahr:** 2022.
  - Begründung: Zum ersten Mal wurde eine vollständige THG-Bilanz erstellt.

d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist

- Direkte Emissionen (Scope 1): Firmenfahrzeugflotte und Heizenergieverbrauch.
- Indirekte Emissionen (Scope 2): Eingekaufter Strom.
- Sonstige indirekte Emissionen (Scope 3): Wertschöpfungskette, einschließlich vorgelagerter Energie.

e. Verwendete Standards, Methodiken und Annahmen

- **Standards:** Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol).
- Die Emissionsfaktoren und die Werte für das Treibhauspotenzial (Global Warming Potential, GWP) wurden dem Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) entnommen. Die GWP-Werte wurden gemäß den Anforderungen des Kyoto-Protokolls und den darin definierten Umrechnungsfaktoren in CO_2-Äquivalente berechnet.
- Der Konsolidierungsansatz für die Emissionen basiert auf der operativen Kontrolle. Das bedeutet, dass alle Emissionen aus Tätigkeiten und Aktivitäten, die secura protect direkt kontrolliert, in die Berechnungen einbezogen werden.
- **Methodik:**
  - Die Emissionen wurden in Scope 1, Scope 2 und Scope 3 unterteilt.
  - Bei fehlenden Primärdaten wurden sekundäre Daten aus anerkannten Quellen verwendet.
  - Für die Umrechnung der Emissionen wurden die entsprechenden Konversionsfaktoren des GHG Protocol herangezogen.

	CO_2 Emissionen	CO_2 Emissionen	CO_2 Emissionen

	2021 [tCO_2]	2022 [tCO_2]	2023 [tCO_2]
Gesamtergebnis	**206,78**	**334,27**	**298,68**
Scope 1	164,03	255,42	233,31
Scope 2	3,94	7,10	6,63
Scope 3	38,82	71,75	58,74

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 secura protect Unternehmensgruppe erkennt Arbeitnehmerrechte als zentralen Bestandteil ihrer sozialen Verantwortung und nachhaltigen Unternehmensstrategie an. Dieser Abschnitt beschreibt die Maßnahmen, Zielsetzungen und Erfolge des Unternehmens im Bereich der Arbeitnehmerrechte sowie die Risiken und Gegenmaßnahmen.

Standards und Verpflichtungen

Auch wenn die secura protect Unternehmensgruppe lediglich national in Deutschland tätig ist, verpflichtet sie sich zur Einhaltung national und international anerkannter Standards, einschließlich:

- ILO-Kernarbeitsnormen
- Menschenrechtsprinzipien der UN
- Deutsches Arbeitsrecht und Arbeitsschutzrichtlinien

Diese Standards sind ebenfalls Teil unseres Verhaltenskodex / Code of Conduct und bilden die Grundlage sowohl für die internen Mitarbeitenden als auch für externe Partner und Lieferanten. Ziel ist die Förderung fairer Arbeitsbedingungen, der Mitbestimmung und eines sicheren Arbeitsumfeldes.

Ziele und Maßnahmen

1. **Faire Arbeitsbedingungen:**
    - Als Mitglied des BDSW verpflichtet sich die secura protect Unternehmensgruppe zur Einhaltung aller tariflichen Regelungen. Durch regelmäßige interne Audits, Schulungen und externe Prüfungen stellen wir sicher, dass 100 % unserer Mitarbeitenden mindestens den gesetzlichen Mindestlohn erhalten. Zusätzlich bieten wir unseren Mitarbeitenden Leistungen wie außertarifliche Zuschläge und Sonderzahlungen für besondere Arbeitszeiten oder spezifische Tätigkeiten, die über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen.
2. **Mitbestimmung:**
    - 100 % der Mitarbeitenden sind durch Arbeitnehmervertretungen repräsentiert.
3. **Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit:**
    - Durchführung jährlicher Gefährdungsbeurteilungen an allen Standorten.
    - Ziel: Reduzierung der meldepflichtigen Arbeitsunfälle bis 2025 um 10 %.
4. **Gesundheitsmanagement:**
    - Einführung eines umfassenden betrieblichen Gesundheitsprogramms bis 2026.
    - Ziel: Reduzierung der krankheitsbedingten Ausfalltage um 10 % bis 2025.

Strategien und Maßnahmen

- **Verhaltenskodex:** Verpflichtung aller Mitarbeitenden zur Einhaltung von Arbeitnehmerrechten und ethischen Standards.
- **Transparente Kommunikation:** Einrichtung objektbezogener Ordner mit Richtlinien und Arbeitsanweisungen.
- **Beschwerdemechanismus:** Direkter Zugang zur Geschäftsleitung oder anonyme Meldung über eine interne Meldestelle.
- **Vielfalt und Integration:** Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und Workshops zu interkultureller Kompetenz fördern eine diskriminierungsfreie Unternehmenskultur.

Gesundheit und Sicherheit

secura protect setzt auf höchste Standards im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Als Unternehmen der Sicherheitsbranche verstehen wir Schutz und Sicherheit als holistisches Konzept, das wir nicht nur in unseren Dienstleistungen für unsere Kunden bieten, sondern auch auf höchstem Maße für unsere Mitarbeitenden sicherstellen. Maßnahmen umfassen:

- Regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen aller Einsatzorte, mit besonderer Beachtung für schutzbedürftige Gruppen wie Schwangere, Schwerbehinderte, Kinder, Jugendliche, ältere oder psychisch

traumatisierte Mitarbeitende.
- Erste-Hilfe-Schulungen der Mitarbeitenden.
- Betrieblicher Brandschutz gem. DGUV 205-001 für bauliche, technische und organisatorische Maßnahmen sowie für das Verhalten im Brandfall.
- Belehrung über Gefahren in Raumschießanlagen bei Arbeiten oder Tätigkeiten innerhalb dieser Anlagen, auch für externe Mitarbeitende.
- Beratung und Schutzmaßnahmen für Bildschirmarbeitsplätze, einschließlich ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung.
- E-Bike-Leasing zur Förderung von Bewegung und Umweltschutz.
- Regelmäßige DGUV-Prüfungen von elektrischen Betriebsmitteln und Anlagen zur Prävention von Unfällen.
- Betriebsärztliche Betreuung für Mitarbeitende aller secura protect Unternehmen.
- Unterweisungen zum Umgang mit Stress und zur Stressvermeidung.
- Einrichtung und Überprüfung technischer Sicherheitsvorkehrungen, darunter Heizungs-, Beleuchtungs- und Belüftungssysteme.
- Notfall- und Störungsmanagement mit klaren Melde- und Dokumentationsprozessen für Arbeitsunfälle. Arbeitsunfälle, die eine Arbeitsunfähigkeit zur Folge haben, werden umgehend der Berufsgenossenschaft gemeldet und dokumentiert.

Nachhaltigkeitsmanagement und Mitarbeitendenbeteiligung

Die Mitarbeitenden werden durch verschiedene Initiativen aktiv in das Nachhaltigkeitsmanagement eingebunden:

- **Regelmäßige Feedbackgespräche:** Jährliche Mitarbeitergespräche, in denen neben der individuellen Entwicklung auch Vorschläge zur Verbesserung der Nachhaltigkeitsstrategie besprochen werden.
- **Nachhaltigkeitsschulungen:** 100 % der Mitarbeitenden erhalten Schulungen zu Umweltschutz und nachhaltigem Verhalten, um ein stärkeres Bewusstsein zu schaffen.
- **Beteiligung an Nachhaltigkeitsprojekten:** Mitarbeitende können sich aktiv an Initiativen wie der Optimierung von Arbeitsbedingungen oder der Förderung nachhaltiger Beschaffung beteiligen.
- **Interaktive Kommunikation:** secura protect legt Wert auf die Kommunikation, Meinungen, Verbesserungsvorschläge und Ideen der Mitarbeitenden. In jedem betreuten Objekt besteht die Möglichkeit, über die Objektleitung oder direkt über die Geschäftsleitung in Kontakt zu treten. Transparenz wird durch objektbezogene Ordner gewährleistet, die alle Unterweisungen, Verhaltensmaßnahmen und Richtlinien enthalten.
- **Umfragen zur Mitarbeiterzufriedenheit:** Regelmäßige Zufriedenheitsumfragen zeigen durchweg positive Ergebnisse. Zuletzt wurde das Betriebsklima 2021 mit „sehr gut" und das Verhältnis zu Führungsstil und Unternehmen mit „ziemlich gut" bewertet.
- **Ziel: Einführung einer Kommunikationsplattform:** Bis 2025 wird eine geeignete Kommunikationsplattform, beispielsweise in Form einer

Firmen-App, evaluiert und ab 2026 schrittweise eingeführt, um den Austausch und die Transparenz zu verbessern.

Risiken und Gegenmaßnahmen

1. **Externe Dienstleister und Lieferketten:**
   - Risiko: Mangelnde Einhaltung von Arbeitnehmerrechten.
   - Maßnahme: Einführung eines Lieferantenkodex und regelmäßige Überprüfung externer Partner.
2. **Arbeits- und Gesundheitsschutz:**
   - Risiko: Hohe physische und psychische Belastung.
   - Maßnahme: Präventive Schulungen, regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen.
3. **Diskriminierung und Gleichbehandlung:**
   - Risiko: Fehlende Diversität und interkulturelles Verständnis.
   - Maßnahme: Vielfaltsmanagement, Diversity-Schulungen.

Kennzahlen und Erfolge

Bereich	2021	2022	2023
Standorte, für die eine Gefährdungsbeurteilung zur Arbeitssicherheit und Gesundheit durchgeführt wurde (%)	80 %	80 %	80 %
Mitarbeiter, die durch unseren Arbeitssicherheitsausschuss vertreten sind (%)	100 %	100 %	100 %
Teilnahme an Nachhaltigkeitsschulungen (%)	n. a.	100 %	100 %
Zufriedenheit mit Betriebsklima („sehr gut“)	Ja	n. a.	n. a.

Zusammenfassung

secura protect legt großen Wert auf die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten, die Förderung einer sicheren und inklusiven Arbeitsumgebung sowie die aktive Beteiligung der Mitarbeitenden am Nachhaltigkeitsmanagement. Die kontinuierliche Überprüfung und Anpassung von Maßnahmen stellt sicher, dass die hohen Standards eingehalten und weiterentwickelt werden.

15. Chancengerechtigkeit

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

Die secura protect Unternehmensgruppe legt großen Wert auf Chancengerechtigkeit und Vielfalt. Ziel ist es, durch klare Prozesse und Strategien Vielfalt zu fördern, angemessene Arbeitsbedingungen zu schaffen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten. Dieser Abschnitt beschreibt die Ziele, Maßnahmen, Fortschritte und Herausforderungen des Unternehmens.

Zielsetzungen

1. **Vielfalt und Integration:**
   - Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen auf 10 % bis Ende 2025.
   - Förderung der Beschäftigung von Mitarbeitenden aus schutzbedürftigen Gruppen auf mindestens 40 % bis Ende 2025.
2. **Angemessene Bezahlung:**
   - Sicherstellung, dass 100 % der Mitarbeitenden mindestens existenzsichernde Löhne erhalten.
   - Regelmäßige Benchmark-Analysen zur Gehaltsgerechtigkeit.
3. **Vereinbarkeit von Familie und Beruf:**
   - Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle und Ausbau von Homeoffice-Möglichkeiten bis 2025.
   - Unterstützung bei der Wiedereingliederung nach der Elternzeit.
4. **Integration:**
   - Bereitstellung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung an allen Standorten bis 2026.
   - Ausbau interkultureller Schulungen für Mitarbeitende.

Strategien und Maßnahmen

1. **Chancengerechtigkeit und Vielfalt:**
   - Unterzeichner der Charta der Vielfalt zur Förderung von Diversity in der Belegschaft und Öffentlichkeit.
   - Einführung eines Diversity-Managements mit gezielten Schulungen zu Vielfalt und Diskriminierungsfreiheit.
   - Bildung gemischter Teams, die unterschiedliche Geschlechter,

Altersgruppen und kulturelle Hintergründe repräsentieren.

2. **Angemessene Bezahlung:**
   - Im Rahmen aller gesetzlichen Vorschriften und Regelungen ist secura protect Mitglied im Arbeitgeberverband Bundesverband der Sicherheitswirtschaft (BDSW). Die Mitgliedschaft ermöglicht den Zugang zu Tarifverträgen, die faire Gehälter und Arbeitsbedingungen garantieren. Diese Regelungen stellen sicher, dass Mitarbeitende gleichermaßen von Mindestlohnbestimmungen und tariflich festgelegten Zusatzleistungen profitieren.
   - Durchführung von Benchmark-Analysen nach Standards der WageIndicator Foundation.
   - Regelmäßige Audits bei Subunternehmern zur Sicherstellung der Einhaltung von Mindestlöhnen.
3. **Vereinbarkeit von Familie und Beruf:**
   - Flexible Arbeitszeitmodelle im Verwaltungsbereich und teambezogene Lösungen im gewerblichen Bereich.
   - Durchführung von Risikobewertungen für schwangere Mitarbeitende und Erstellung individueller Wiedereinstiegspläne.
4. **Integration:**
   - Einrichtung von Gebetsräumen an größeren Standorten.
   - Organisation interkultureller Workshops und Schulungen.
   - Kooperation mit Behindertenwerkstätten zur Förderung von Inklusion in der Lieferkette.

Präventive Maßnahmen und Abhilfe bei Diskriminierung

- **Verhaltenskodex:** Der Verhaltenskodex enthält klare Richtlinien zum Umgang mit Belästigung und verpflichtet alle Mitarbeitenden zu einem respektvollen Verhalten.
- **Schulungen:** Regelmäßige Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und zur Belästigungsprävention fördern das Bewusstsein der Mitarbeitenden.
- **Überwachungsmechanismen:**
  - Ein Ethik-Komitee prüft Belästigungsfälle und überwacht die Einhaltung von Richtlinien. (ab 2025)
  - Einführung eines anonymen Hinweisgebersystems zur Meldung von Verstößen.
  - Punktuelle Vor-Ort-Audits durch Qualitätsmanager (und ab 2025 Nachhaltigkeitsmanagerin), die mindestens zweimal jährlich an allen Standorten stattfinden. Diese Audits prüfen unter anderem die Einhaltung der Richtlinien zu Chancengerechtigkeit und Vielfalt und sollen kontinuierlich um Themen wie Inklusion und faire Arbeitsbedingungen erweitert werden.

Fortschritte und Kennzahlen

1. **Chancengerechtigkeit und Vielfalt:**
   - Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen auf 4,59 % im

Jahr 2024 gesteigert.
    - Beschäftigung schutzbedürftiger Gruppen auf 33,10 % im Berichtsjahr 2024 erhöht.
2. **Angemessene Bezahlung:**
    - 100 % der Mitarbeitenden erhalten mindestens den gesetzlichen Mindestlohn.
    - Einführung eines Auditverfahrens zur Sicherstellung der Mindestlohneinhaltung bei Subunternehmern.
3. **Vereinbarkeit von Familie und Beruf:**
    - Flexible Arbeitszeitmodelle im Verwaltungsbereich erfolgreich implementiert.
    - Aufgrund mehr MItarbeitenden in der Sicherheit ist jedoch die Teilzeitquote auf 30,68 % (2024) gesunken.
4. **Integration:**
    - 45 Personen nahmen an interkulturellen Schulungen und Diversity-Workshops teil.
    - Erfolgreiche Zusammenarbeit mit Behindertenwerkstätten etabliert.

Bereich	2021	2022	2023	2024
Mitarbeitende in Teilzeit (%)	36,07	37,30	41,36	30,68
Remote-Work-Möglichkeiten (%)	n. a.	0,76	0,92	0,72
Tarifmitarbeitende (%)	100	100	100	100
Mitarbeitende mit Arbeitnehmervertretung (%)	100	100	100	100
Frauenquote (%)	33,21	26,27	29,24	25,18
Frauenquote Führungskräfte (%)	5,16	6,06	5,80	4,59

Herausforderungen

- **Frauen in Führungspositionen:** Die Sicherheitsbranche bleibt stark männlich dominiert, was die Zielerreichung erschwert. Um Frauen für unsere Branche zu gewinnen, führen wir eine Frauenkampagne unter dem Hashtag #FraueninderSicherheit durch. In den sozialen Medien und im Internet nutzen wir Presseartikel, um Frauen vorzustellen und für die Sicherheitsbranche zu begeistern. Wir interviewen Frauen, veröffentlichen Beiträge zum Weltfrauentag und haben seit 2024 eine Frauenbeauftragte, die sich aktiv für die Förderung von Frauen einsetzt. Geplant ist außerdem die Einführung eines virtuellen Frauen-Stammtischs, um den Austausch und die Vernetzung unter den Frauen zu fördern.
- **Flexible Arbeitszeitmodelle:** Kunden- und dienststellenabhängige Anforderungen erschweren die Umsetzung im gewerblichen Bereich. Die Sicherheitsbranche erfordert eine 24/7-Anwesenheit und die Einhaltung fester Schichtpläne. Viele Kunden bevorzugen zudem eine geringe Fluktuation bei den Dienstwechseln, was die Flexibilität zusätzlich einschränkt.

Zusammenfassung

Die secura protect Unternehmensgruppe setzt sich konsequent für Chancengerechtigkeit und Vielfalt ein. Fortschritte sind sichtbar, dennoch bleibt die Erreichung einiger Ziele, insbesondere im Bereich der Frauenförderung und flexiblen Arbeitszeitmodelle, herausfordernd. Durch klare Strategien und Maßnahmen wird weiterhin an der Förderung von Vielfalt und Integration gearbeitet.

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.

Die secura protect Unternehmensgruppe setzt sich das Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden durch gezielte Maßnahmen in den Bereichen Weiterbildung, Gesundheitsmanagement, Digitalisierung und Umgang mit dem demografischen Wandel zu fördern.
Die Zielsetzungen umfassen:

- **(Weiter-)Bildung**:
  - Durchführung von durchschnittlich 40 Schulungsstunden pro Mitarbeitendem und Jahr.
  - Aufbau eines erweiterten E-Learning-Angebots ab 2025.
- **Digitalisierung**:
  - Schulung aller Mitarbeitenden im Umgang mit digitalen Tools und Prozessen ab 2025.
  - Einführung digitaler Lernplattformen an allen Standorten ab 2025.
- **Demografischer Wandel**:
  - Anpassung der Arbeitsbedingungen für ältere Mitarbeitende, z. B. durch ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und flexiblere Arbeitszeitmodelle bis 2026.

Die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit erfolgt durch eine Kombination aus strategischen Initiativen und konkreten Maßnahmen:

- **(Weiter-)Bildung**:
  - Betrieb einer internen Sicherheitsschule mit praxisorientierten Aus- und Weiterbildungsangeboten, die allen Mitarbeitenden zur Verfügung stehen.
  - Organisation von Schulungen zu Erster Hilfe, Deeskalationstechniken, Datenschutz und technischen Anwendungen.
  - Regelmäßige Feedbackgespräche, um individuelle

Entwicklungsbedarfe zu identifizieren.
- Die Mitarbeiterausbildung wird deshalb nicht nur auftragsbezogen durchgeführt, sondern kontinuierlich vorangetrieben. Die Ausbildungen werden im Allgemeinen mit unseren Kooperationspartnern in Sicherheitsfachschulen durchgeführt. Über die Zuteilung einer Ausbildung entscheidet der operative Bereich gemeinsam mit der Personalabteilung. Wir stellen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Schulungen zur Entwicklung von Fähigkeiten bereit und bieten diese regelmäßig an. Je nach Auftragslage werden von Kunden Schulungen gewünscht, welche wir in der Folge ebenfalls anbieten und umsetzen.
- Uns ist wichtig, dass die Qualifikationen auch außerhalb des Arbeitsverhältnisses zulässig sind, daher hat secura protect Berlin die Zertifizierung als AZAV Bildungsträger erhalten. Zudem stehen wir in enger Kooperation mit anerkannten Bildungsträgern gem. AZAV, Bildungspartnerschaften mit Industrie- und Handelskammern sowie dem BDSW - Bundesverband der Sicherheitswirtschaft.
- Einführungen von Schulungen aller Mitarbeitenden in 2025 zur Sensibiliserung für Nachhaltigkeitsthemen wie Antidiskriminierung, Arbeitssicherheit, CO_2 Emissionen, Korruptionsprävention,

  Nachhaltige Meetings, Nachhaltigkeit im Arbeitsalltag und Vermeidung von Interessenkonflikten.

- **Digitalisierung**:
  - Einführung eines digitalen Schulungskatalogs zur Förderung der digitalen Kompetenzen.
  - Bereitstellung von digitalen Arbeitsgeräten und Schulungen zur effizienten Nutzung.
- **Demografischer Wandel**:
  - Aufbau generationsübergreifender Teams zur Förderung des Wissenstransfers.
  - Einführung flexibler Übergangsmodelle in den Ruhestand.
- **Rekrutierung und Personalbeschaffung:**
  - In erster Instanz werden Talente unter unserer Belegschaft gefördert, indem wir allen Mitarbeiter*innen Aufstiegs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten bieten. Wir streben an, offene Stellen in erster Linie mit eigenen Mitarbeiter*innen zu besetzen. Unsere interne Personalpolitik beschreibt unsere Regeln und Prozesse zur Rekrutierung und Beförderung von Arbeitskräften. Mit diesen Maßnahmen fördern wir die vertikale und horizontale Karrieremobilität in unserem Unternehmen.
  - Sowohl bei der Beförderung von Mitarbeitenden als auch bei der Rekrutierung von neuen Arbeitskräften wird keine Form der Benachteiligung und Diskriminierung toleriert. Hierzu hat secura protect eine verpflichtende Personalpolitik verschriftlicht. Unsere Personalpolitik wird auf das Diskriminierungs- und

Inklusionspotenzial überprüft und entsprechend gestaltet.

Die secura protect Unternehmensgruppe konnte bisher folgende Fortschritte erzielen:

- **(Weiter-)Bildung**:
  - Die Zielvorgabe von durchschnittlich 40 Schulungsstunden pro Mitarbeitendem wurde im Jahr 2024 erreicht.
  - Erste E-Learning-Module wurden an mehreren Standorten erfolgreich implementiert.
  - Einführung von Schulungen bis zur 3. Hierarchieebene in 2024 zur Sensibiliserung und Schulung der Themen Antidiskriminierung, Arbeitssicherheit, CO_2 Emissionen, Korruptionsprävention, Nachhaltige Meetings, Nachhaltigkeit im Arbeitsalltag und Vermeidung von Interessenkonflikten.
- **Demografischer Wandel**:
  - Anpassungen der Arbeitsplätze, z. B. ergonomische Möbel, wurden an zentralen Standorten vorgenommen.

Herausforderungen:

- Technische Ausstattung und digitale Schulungsangebote erfordern höhere Investitionen.
- Die Sensibilisierung für den demografischen Wandel innerhalb der Belegschaft benötigt mehr Zeit als geplant.

Die wesentlichen Risiken, die potenziell negative Auswirkungen auf die Qualifizierung der Mitarbeitenden haben könnten, umfassen:

- **Mangel an Fachkräften**: Schwierigkeiten bei der Gewinnung und Bindung qualifizierter Mitarbeitender könnten die kontinuierliche Weiterbildung beeinträchtigen.
- **Demografischer Wandel**: Alternde Belegschaften erhöhen den Bedarf an spezialisierten Schulungen und Anpassungen der Arbeitsbedingungen.
- **Technologische Umstellungen**: Die Einführung neuer digitaler Technologien könnte bei unzureichender Schulung zu Überforderung führen.

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.

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte

Verletzungen

Im Berichtsjahr 2024 wurden bei den Angestellten der secura protect Unternehmensgruppe folgende Daten zu arbeitsbedingten Verletzungen erfasst:

- **Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen:**
  - Anzahl: 0
  - Rate: 0
- **Arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen (ausgenommen Todesfälle):**
  - Anzahl: 18
- **Dokumentierbare arbeitsbedingte Verletzungen:**
  - Anzahl: 31
  - Rate: 4,99
- **Häufigste Arten arbeitsbedingter Verletzungen:**
  - Muskel-Skelett-Verletzungen
  - Schnitt- und Quetschwunden
- **Gearbeitete Stunden:**
  - 1242785,95 Stunden

Die secura protect beauftragt zwar Nachunternehmen hat jedoch keine Kontrolle über deren Arbeit oder Arbeitsort. Deshalb gibt es keine Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Im Berichtsjahr wurden folgende Daten zu arbeitsbedingten Erkrankungen bei den Angestellten der secura protect Unternehmensgruppe erfasst:

- **Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen:**
  - Anzahl: 0
  - Rate: 0
- **Dokumentierbare arbeitsbedingte Erkrankungen:**
  - Anzahl: 0
- **Häufigste / typische Arten arbeitsbedingter Erkrankungen:**
  - Stressbedingte psychische Erkrankungen
  - Muskel-Skelett-Erkrankungen

Die secura protect beauftragt zwar Nachunternehmen hat jedoch keine Kontrolle über deren Arbeit oder Arbeitsort. Deshalb gibt es keine Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden.

Zusammenfassung und Ausblick

Die secura protect Unternehmensgruppe plant, die Datenerfassung und

Berichterstattung zu arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen weiter auszubauen. Besonders die Integration von Daten zu nicht angestellten Mitarbeitenden wird in den kommenden Berichten priorisiert. Gleichzeitig sollen präventive Maßnahmen wie gezielte Schulungen und regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen verstärkt umgesetzt werden, um die Sicherheit und Gesundheit aller Mitarbeitenden weiter zu fördern.

Sicherheit und Gesundheit	2021	2022	2023	2024
Arbeitsunfälle (meldepflichtig)	14	19	17	18
Anzahl von Arbeitsunfällen mit mindestens einem Tag Ausfallzeit	13	15	7	17
Anzahl der Ausfalltage aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen, Todesfällen und Krankheiten	245	150	315	281
Arbeitsunfall-Schwerequote (Anzahl der Arbeitsunfall-Fehltage x 1.000/insgesamt geleistete Arbeitsstunden)	0,161	0,100	0,221	0,226
Prozentsatz der Standorte, für die eine Gefährdungsbeurteilung zur Arbeitssicherheit und Gesundheit durchgeführt wurde	80 %	80 %	80 %	80 %

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.

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

Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation

Die secura protect Unternehmensgruppe setzt umfassende Verfahren zur Einbindung der Mitarbeitenden in die Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung ihres Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz um. Die zentralen Maßnahmen sind:

- **Mitarbeiterbeteiligung bei der Entwicklung und Umsetzung**:
  - Mitarbeitende können Vorschläge und Rückmeldungen zu Arbeitssicherheitsmaßnahmen direkt an ihre Führungskräfte oder die Geschäftsleitung richten.
  - Regelmäßige Gefährdungsbeurteilungen und Sicherheitsbegehungen beinhalten die aktive Einbindung der Mitarbeitenden.
- **Kommunikation und Informationsbereitstellung**:
  - Relevante Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden über verschiedene Kanäle bereitgestellt, darunter:
    - Objektbezogene Ordner mit allen relevanten Sicherheitsunterweisungen und Verhaltensanweisungen.
    - Interne Newsletter und Aushänge in den Betriebsstätten.
    - Schulungen und regelmäßige Unterweisungen, die alle Mitarbeitenden durchlaufen.
- **Zugang zu Informationen**:
  - Mitarbeitende erhalten jederzeit Zugang zu Arbeitsanweisungen und Sicherheitsrichtlinien, die an zentralen Orten und über digitale Plattformen verfügbar sind.

Formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Die secura protect Unternehmensgruppe verfügt über einen formellen Arbeitssicherheitsausschuss, der sich mit allen Belangen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes befasst. Die wesentlichen Merkmale sind:

- **Zuständigkeiten**:
  - Überwachung der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und interner Standards.
  - Identifikation und Bewertung potenzieller Risiken für die Arbeitssicherheit und Gesundheit.
  - Entwicklung und Umsetzung präventiver Maßnahmen.
- **Häufigkeit der Treffen**:
  - Der Ausschuss trifft sich quartalsweise und bei Bedarf auch häufiger, z. B. nach meldepflichtigen Vorfällen oder bei Änderungen in den Arbeitsbedingungen.
- **Entscheidungsgewalt**:
  - Der Ausschuss hat die Befugnis, Empfehlungen an die Geschäftsleitung zu richten und verbindliche Maßnahmen zu beschließen, die unmittelbar umgesetzt werden.
- **Mitarbeitervertretung**:
  - Mitarbeitende sind zu 100 % im Ausschuss vertreten. Ihre Stimmen sind essenziell für die Entwicklung und Durchsetzung von

Sicherheitsstandards.

Durch diese Verfahren und Strukturen gewährleistet die secura protect Unternehmensgruppe eine umfassende Einbindung der Mitarbeitenden in alle Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes und fördert eine kontinuierliche Verbesserung der Sicherheitskultur im Unte

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.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1: Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

a. Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen im Berichtszeitraum
Die secura protect Unternehmensgruppe legt großen Wert auf die kontinuierliche Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden. Im Berichtsjahr 2024 wurden folgende durchschnittliche Stundenzahlen erfasst:

- **Gesamtstundenzahl der Weiterbildung:**
  - Durchschnittliche Stundenzahl pro Mitarbeitendem: 40 Stunden

i. Durchschnittliche Stundenzahl aufgeschlüsselt nach Geschlecht:

- **Männliche Mitarbeitende:** Nicht erhoben
- **Weibliche Mitarbeitende:** Nicht erhoben

ii. Durchschnittliche Stundenzahl aufgeschlüsselt nach Angestelltenkategorie:

- **Operative Mitarbeitende (Sicherheitskräfte):** Nicht erhoben
- **Verwaltung und Führungskräfte:** Nicht erhoben

Aktuell wird die Stundenzahl der Weiterbildung nicht nach Geschlecht oder Angestelltenkategorie unterschieden, da wir diese Metriken bei der Weiterbildung nicht messen.

Die angebotenen Schulungen umfassen ein breites Spektrum, darunter:

- Erste-Hilfe- und Brandschutzschulungen
- Datenschutz- und Deeskalationstrainings
- Fachliche Weiterbildung in Sicherheits- und Kommunikationstechnologien

Durch die gezielte Förderung von Weiterbildung trägt die secura protect Unternehmensgruppe zur langfristigen Beschäftigungsfähigkeit und Entwicklung ihrer Belegschaft bei.

Weiterentwicklung der Mitarbeitenden	2022	2023	2024
Jährliche Schulungsstunden pro Mitarbeitende	40 h	40 h	40 h
Mitarbeitende, die kompetenzbezogene Schulungen erhalten	100 %	100 %	100 %
Anzahl der gearbeiteten Stunden	1.507.010,94 h	1.442.034,16 h	1242785,95 h
Anteil der Mitarbeitenden mit jährlichen Feedbackgesprächen / Leistungsbeurteilungen	100 %	100 %	100 %
Auszubildende	2,16 %	2,41 %	1,90 %

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).

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation

Im Berichtsjahr 2024 wurde die Diversität in den Kontrollorganen der secura protect Unternehmensgruppe wie folgt erfasst:

- **i. Geschlecht:**
  - Frauen: Nicht erhoben

- Männer: Nicht erhoben
- **ii. Altersgruppe:**
  - Unter 30 Jahre alt: Nicht erhoben
  - 30-50 Jahre alt: Nicht erhoben
  - Über 50 Jahre alt: Nicht erhoben
- **iii. Andere Diversitätsindikatoren:**
  - Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen: nicht erhoben

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie
Die Diversität der Angestellten pro Angestelltenkategorie wurde wie folgt erfasst:

- **i. Geschlecht:**
  - Frauenanteil: 25,18 %
  - Männeranteil: 74,82 %
- **ii. Altersgruppe:**
  - Unter 30 Jahre alt: Nicht erhoben
  - 30-50 Jahre alt: Nicht erhoben
  - Über 50 Jahre alt: Nicht erhoben
- **iii. Andere Diversitätsindikatoren:**
  - Anteil schutzbedürftiger Gruppen (einschließlich Menschen mit Behinderung und älteren Mitarbeitenden): 37,05 %

Die secura protect Unternehmensgruppe plant, die Datenerfassung in den genannten Kategorien weiter zu verfeinern, um zukünftige Berichte mit vollständigen Informationen zu ergänzen.

Gleichstellung	2021	2022	2023	2024
Frauenanteil	33,21 %	26,27 %	29,24 %	25,18 %
Frauenanteil Führungskräfte	5,16 %	6,06 %	5,80 %	4,59 %
Gender Pay Gap	0*	0*	0*	0*
Arbeitnehmer aus schutzbedürftigen Gruppen:	n.a.	33,08 %	37,05 %	33,10 %
Berentete Mitarbeiter*innen	n.a.	10,81 %	10,67 %	11,39 %
Schwerbehinderte	7,64 %	6,92 %	7,34 %	7,09 %
Ausländische Mitarbeiter*innen	n.a.	15,35 %	19,04 %	14,62 %

*Da alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Tarifverträge entlohnt werden, besteht kein Gender Pay Gap

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.

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums
Im Berichtszeitraum 2024 wurden keine Diskriminierungsvorfälle innerhalb der secura protect Unternehmensgruppe gemeldet. Die Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle beträgt somit null.
b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen
Da keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet wurden, entfällt die Berichterstattung zu den folgenden Punkten:

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

Die secura protect Unternehmensgruppe setzt weiterhin auf präventive Maßnahmen, wie verpflichtende Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und einen klar definierten Beschwerdemechanismus, um Diskriminierung aktiv zu verhindern und Mitarbeitende zu sensibilisieren.

Gleichstellung	2021	2022	2023	2024
Gesamtzahl der gemeldeten Diskriminierungsvorfälle	0	0	0	0
Mitarbeiter*innen die Diversity-Schulungen erhalten	0	100 %	100 %	100 %

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 secura protect Unternehmensgruppe verpflichtet sich zur Einhaltung und Förderung der Menschenrechte. Diese Verpflichtung umfasst das eigene Unternehmen, Tochtergesellschaften sowie die gesamte Lieferkette. Unsere Strategien und Maßnahmen orientieren sich an internationalen Standards wie den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, den ILO-Kernarbeitsnormen und der ISO 26000. Die Einhaltung der Menschenrechte wird als zentraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie im Leitbild und Verhaltenskodex verankert.

Ziele und Zeitrahmen

- Bis 2025 möchten wir 100 % unserer Lieferanten auditieren und sicherstellen, dass sie die im Lieferantenkodex festgelegten Menschenrechtsstandards einhalten. Dies soll in jährlichem Turnus wiederholt werden.
- Ab 2025 sollen alle Mitarbeitenden jährlich eine verpflichtende Schulung zu menschenrechtlichen Themen absolvieren.
- In 2025 soll ein Schulungskonzept für Schulungen zu menschenrechtlichen Themen für Subunternehmer und Dienstleister erarbeitet werden, die diese Schulungen selbst noch nicht absolviert haben oder nicht in ihrer Strategie integriert haben.
- Die Einhaltung der Menschenrechte soll durch Kontrollen, Audits und Feedbackgespräche jährlich überprüft werden.

Die secura protect Unternehmensgruppe setzt folgende Strategien und

Maßnahmen zur Einhaltung von Menschenrechten um und hat bereits Fortschritte erzielt:

- **Verhaltenskodex**:
  - Der Verhaltenskodex verpflichtet alle Mitarbeitenden zur Einhaltung der Menschenrechte und enthält klare Richtlinien gegen Zwangs- und Kinderarbeit sowie Diskriminierung und jeglicher Form der Ausbeutung.

- **Lieferantenmanagement**:
  - In 2024 wurde ein Verhaltenskodex für Lieferanten entwickelt, der die Einhaltung von Menschenrechten sowie soziale und ökologische Standards sicherstellt.
  - Der Verhaltenskodex für Lieferanten und Subunternehmer wurde in 2024 an 100% der Lieferanten und Subunternehmer verbindlich kommuniziert.
  - Zulieferbetriebe und Dienstleister sollen ab 2025 entweder durch eigenen Kodex verpflichtend darlegen, sich an ILO Normen und Menschrechtsstandards zu halten oder verpflichtet werden, unseren Lieferantenkodex zu unterzeichnen und die dort festgelegten Standards einzuhalten.
  - Eine Klausel zur verbindlichen Einhaltung der Menschenrechte wurde ab 08.2024 in alle nei abzuschliessenden Dienstleistungsverträge mit Nachunternehmern integriert.
  - Implementierung eines Auditprogramms zur Überprüfung der Einhaltung dieser Standards.
  - Lieferanten und Subunternehmer wurden in 2024 erstmals mittels Fragebogen zu menschrenrechtlichen Themen befragt. 22% der Lieferanten und 67% der Subunternehmer haben an der Auswertung teilgenommen. 100 % der antwortenden Lieferanten und 82% der antwortenden Subunternehmen haben bestätigt, sich an die ILO-Normen zu halten.
  - Diese Befragung der Lieferanten und Nachunternehmer wird ab 2025 jährlich wiederholt.
- **Schulungen und Senisbilisierungen der eigenen Mitarbeitenden**:
  - Schulungen zu Menschenrechtsfragen wurden in 2024 für Führungskräfte, Einkäufer und Mitarbeitende in Schlüsselpositionen (bis zur 3. Hierarchieebene) durchgeführt und sollen jährlich wiederholt werden. (*Ziel ist es, in 2025 diese Schulungen auf alle Mitarbeitenden auszuweiten.)*

- **Beschwerdemechanismen**:
  - Einrichtung eines anonymen Hinweisgebersystems, das es Mitarbeitenden und externen Partnern ermöglicht, Verstöße gegen Menschenrechte zu melden. Im Berichtsjahr 2024 gab es 0 Meldungen zu Verstößen gegen Menschenrechte.

Risiken und Gegenmaßnahmen

- **Wesentliche Risiken:**
  - Verstöße gegen Arbeitsstandards durch Subunternehmer.
  - Risiko mangelnder Transparenz in tiefen Lieferketten.
  - Unterschiede bei der Durchsetzung von Arbeitsstandards.
  - Mangelnde Integration von relevanten Maßnahmen bei Kleinunternehmen unter 100 MA

- **Gegenmaßnahmen:**
  - Gezielte Audits und Überprüfungen zur Sicherstellung der Einhaltung von Arbeitsstandards.
  - Verpflichtung der Lieferanten zur Einhaltung des Lieferantenkodex und Durchführung regelmäßiger Schulungen.
  - Eskalationsstufen bei Verstößen bis hin zur Beendigung der Geschäftsbeziehung.
  - Spezifische Schulungen für Sicherheitskräfte und Nachunternehmer, um Menschenrechtsverletzungen durch deren Verhalten aktiv zu vermeiden.
  - Unterschiedliche gesetzliche und kulturelle Rahmenbedingungen können die Umsetzung internationaler Standards erschweren.

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“.

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

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

Im Berichtszeitraum 2024 kam es zu keinen erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträgen.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen"
Da es zu keinen erheblichen Investitionsvereinbarung gekommen ist, wurden diese auch nicht definiert.

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.

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

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der geprüften Geschäftsstandorte
Im Berichtszeitraum 2024 wurden 100 % der Standorte der secura protect Unternehmensgruppe auf die Einhaltung von Menschenrechten überprüft. Dies umfasst sämtliche Betriebsstätten in Deutschland, sowie unsere folgenden Standorte

- **Standorte:**
  - Langenselbold
  - Berlin
  - Meiningen
  - Dresden

Die Überprüfungen erfolgten im Rahmen des internen Compliance-Managementsystems und beinhalteten die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen sowie weiterer menschenrechtlicher Standards. Eine spezifische menschenrechtliche Folgenabschätzung wurde nicht dokumentiert.Die secura protect Unternehmensgruppe plant, in zukünftigen Berichtszeiträumen die Dokumentation und Berichterstattung zu menschenrechtlichen Prüfungen weiter auszubauen, insbesondere durch die Einführung standardisierter Prüfverfahren.

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.

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

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden Im Berichtszeitraum 2024 wurden ab 08.2024 alle neuen Subunternehmer und Lieferanten der secura protect Unternehmensgruppe auf soziale und ökologische Kriterien überprüft. Der Prozentsatz der überprüften neuen Lieferanten beträgt somit ca. 100%. Die sozialen Kriterien umfassen insbesondere:

- Einhaltung von Menschenrechten, einschließlich der Verhinderung von Kinder- und Zwangsarbeit.
- Sicherstellung fairer Arbeitsbedingungen und der Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen.
- Maßnahmen zu fairen Arbeitsbedingungen und zur Förderung von Vielfalt + Inklusion

Zusätzlich wurden die Lieferanten auch auf ökologische Kriterien geprüft, einschließlich:

- Nachweise über Umweltzertifikate (z. B. Öko-Tex und Fair Wear Foundation für Dienstkleidung).
- Maßnahmen zur Reduktion von Abfällen und Emissionen
- Verwendung umweltfreundlicher Materialien und Prozesse, Nutzung erneuerbare Energien.
- Sicherstellung nachhaltiger Beschaffungspraktiken.

Die Prüfungen erfolgten durch die Anforderung von Nachweisen und Zertifikaten sowie durch interne Bewertungen. Dies spiegelt das Engagement der secura protect Unternehmensgruppe wider, sowohl soziale als auch ökologische Standards in der Lieferkette sicherzustellen. Zukünftig plant die Organisation, diesen Prüfprozess weiter zu standardisieren und die Ergebnisse detaillierter zu dokumentieren.

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.

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

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

Im Berichtszeitraum 2024 wurden alle Lieferanten und Subunternehmen der secura protect Unternehmensgruppe (100 %) auf soziale und ökologische Auswirkungen befragt. Die Antworten (22% der Lieferanten und 67% der Subunternehmen) wurden ausgewertet. Dies umfasste unter anderem die Einhaltung von Menschenrechten, die Verhinderung von Zwangs- und Kinderarbeit sowie die Sicherstellung umweltfreundlicher Materialien und Produktionsmethoden. 100% der unter a) genannten antwortenden Lieferanten und 82% der Subunternehmen haben bestätigt, sich an die ILO Kernarbeitsnormen zu halten. *(Herausforderung: 18% der befragten Subunternehmen/Kleinstunternehmen konnten diese Frage aufgrund von Unwissen nicht beantworten - worauf das zu erarbeitende Schulungsangebot für Subunternehmer abzielt).*

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

Im Berichtszeitraum wurden keine Lieferanten identifiziert, bei denen erhebliche tatsächliche oder potenzielle negative soziale oder ökologische Auswirkungen festgestellt wurden.

c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden
Es wurden keine erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen sozialen oder ökologischen Auswirkungen in der Lieferkette ermittelt. Die secura protect Unternehmensgruppe stellt sicher, dass alle Lieferanten die ILO-Kernarbeitsnormen einhalten, Menschenrechte respektieren und nachhaltige Produktionsmethoden einsetzen.

d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden
Da keine negativen sozialen oder ökologischen Auswirkungen festgestellt wurden, war es nicht erforderlich, Verbesserungen mit Lieferanten zu vereinbaren.

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
Im Berichtszeitraum wurde mit keinem Lieferanten die Geschäftsbeziehung aufgrund sozialer oder ökologischer Auswirkungen beendet. Die umfassenden Prüfungen und die Anforderung von Nachweisen wie Umweltzertifikaten und Arbeitsrechtsstandards trugen dazu bei, Risiken frühzeitig zu minimieren.

Die secura protect Unternehmensgruppe plant, den Prüfprozess für soziale und ökologische Kriterien weiter zu standardisieren und die Dokumentation der Ergebnisse zu optimieren, um Transparenz und Nachhaltigkeit in der Lieferkette langfristig sicherzustellen.

Nachhaltige Lieferkette	2022	2023	2024
Prozentsatz der Einkäufer, die zu Nachhaltigkeitsthemen geschult werden	na	na	100 %
Prozentsatz der Subunternehmer, die sich zu unserem Verhaltenskodex verpflichtet haben	na	na	92,90 %
Prozentsatz der Subunternehmer mit Menschenrechtsklauseln in Verträgen ab 08.2024	na	na	100 %
Prozentsatz der Lieferanten, die verbindlich bestätigen, die ILO-Kernarbeitsnormen einzuhalten	na	na	100%
Prozentsatz der Lieferanten, die mit eigenem Kodex das Einhalten von Menschenrechten fordern	na	na	64,70 %
Prozentsatz der Lieferanten, die bestätigen, Maßnahmen für faire Arbeitsbedingungen zu ergreifen	na	na	82,40 %
Prozentsatz der Lieferanten, die bestätigen faire Löhne und Arbeitsbedingungen zu gewährleisten	na	na	100 %
Prozentsatz der Subunternehmen, die verbindlich bestätigen, die ILO-Kernarbeitsnormen einzuhalten	na	na	82,10 %
Prozentsatz der Subunternehmen, die bestätigen, Maßnahmen für faire Arbeitsbedingungen zu ergreifen	na	na	50 %
Prozentsatz der Lieferanten, die bestätigen faire Löhne und Arbeitsbedingungen zu gewährleisten	na	na	96 %

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

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

Die secura protect Unternehmensgruppe erkennt die Bedeutung des Engagements für das Gemeinwesen als wichtigen Bestandteil ihrer gesellschaftlichen Verantwortung an. Im Berichtsjahr 2024 lag der Fokus insbesondere auf der Kinder- und Jugendförderung sowie der Unterstützung benachteiligter Gruppen. Unsere Aktivitäten umfassen Spenden, Sponsoring und die Zusammenarbeit mit lokalen gemeinnützigen Organisationen.

Ziele und geplante Entwicklungen

- Im Jahr 2025 wird gemeinsam mit dem Nachhaltigkeitsteam überlegt, welche Anreize für das Ehrenamt künftig für Mitarbeitende entwickelt werden können.
- Ab 2025 soll eine strategischere Herangehensweise entwickelt werden, um soziale und ökologische Engagements gezielter auszurichten und

langfristige Impulse für die Gemeinschaft zu schaffen.
- Geplant ist die Evaluation und gezielte Förderung von Projekten, die zur Gesamtstrategie der Unternehmensgruppe passen.
- Ebenfalls ist geplant, in 2025 ein ehrenamtliches Angebot zu erarbeiten, um "Sicherheitstipps" an öffentlichen Schulen in Form von Vorträgen oder Workshops anzubieten.
- Ab 2025 plant die secura protect Unternehmensgruppe die aktive Teilnahme an mindestens drei regionalen oder nationalen Veranstaltungen pro Jahr, wie dem „Tag des Ehrenamts", dem „Tag der Verkehrssicherheit" oder dem "World-Clean-Up-Day". Mitarbeitende, die sich an diesen Aktionen beteiligen, werden für diesen Tag bei voller Lohnfortzahlung freigestellt.
- Im Jahr 2025 wird gemeinsam mit dem Nachhaltigkeitsteam überlegt, welche Anreize für das Ehrenamt künftig für Mitarbeitende entwickelt werden können.
- Ab 2025 soll eine strategischere Herangehensweise entwickelt werden, um soziale und ökologische Engagements gezielter auszurichten und langfristige Impulse für die Gemeinschaft zu schaffen.
- Geplant ist die Evaluation und gezielte Förderung von Projekten, die zur Gesamtstrategie der Unternehmensgruppe passen.

Maßnahmen und Schwerpunkte 2024

- **Zusammenarbeit mit Behindertenwerkstätten:**
  - Seit Jahren arbeitet die secura protect Unternehmensgruppe eng mit einer regionalen Behindertenwerkstatt zusammen, insbesondere im Bereich Postversand und Aktenvernichtung. Diese Zusammenarbeit fördert eine sinnvolle Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen und unterstützt gleichzeitig soziale Integrationsziele.
- **Spenden und Sponsoring:**
  - Insgesamt wurden im Berichtsjahr 2024 rund 10.000 Euro für Sponsoring und Spenden ausgegeben. Unterstützt wurden:
    - Jugendförderverein der Aschaffenburg Baskets
    - Förderverein der Paul-Gerhardt-Schulen
    - Mädchenfußball 1. FC Mittelbuchen
    - Obdachlosenverein StrassenEngel e.V.
    - KinderEngel Rhein Main
    - Deutsches Rotes Kreuz
- **Fokus auf Kinder- und Jugendförderung:**
  - Der Schwerpunkt der Ausgaben lag auf Projekten, die sich der Förderung von Kindern und Jugendlichen widmen, insbesondere im Bildungs- und Sportbereich.

Herausforderungen und zukünftige Ausrichtung

- Unser soziales Engagement fand bislang eher impulsiv statt und war nicht strategisch ausgerichtet.

- Es bestehen derzeit keine direkten Kooperationen oder aktive Beteiligungen an Umwelt- oder Sozialprojekten. Ab 2025 soll dies gezielt ausgebaut werden.
- Geplant ist, eine strategischere Herangehensweise an den Dialog mit externen Stakeholdern wie der lokalen Gemeinschaft oder der IHK zu entwickeln, um Engagements langfristig effektiver zu gestalten.

Berichterstattung und Erfolge

- Im Jahr 2024 unterstützten wir sechs lokale gemeinnützige Organisationen mit insgesamt 10.000 Euro. Dies trug dazu bei, Kinder- und Jugendprojekte sowie Initiativen zur Unterstützung benachteiligter Gruppen zu fördern.
- Die geplante Evaluation und Ausrichtung auf strategisch passende Projekte wird sicherstellen, dass unsere Ressourcen künftig noch gezielter eingesetzt werden.

Zusammenfassung

Die secura protect Unternehmensgruppe hat im Jahr 2024 bedeutende Beiträge zum Gemeinwesen geleistet, insbesondere durch die Förderung von Kinder- und Jugendprojekten. Unser Engagement war bislang nicht strategisch ausgerichtet, soll jedoch ab 2025 durch gezielte Maßnahmen und eine stärkere Einbindung von Stakeholdern weiterentwickelt werden. *Die geplante strategische Ausrichtung wird dazu beitragen, langfristige Impulse für die Gemeinschaft zu schaffen und die Wirkung unserer Aktivitäten zu maximieren.*

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.

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

a. Zeitanteilig abgegrenzter, unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert Im Berichtszeitraum 2022* stellt sich der unmittelbar erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert wie folgt dar:

- **i. Unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert:** Erlöse: 62.750.533,03
- **ii. Ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert:**
  - Betriebskosten: 31.008.471,99 Euro
  - Löhne und Leistungen für Angestellte: 30.108.153,36 Euro
  - Zahlungen an Kapitalgeber: 85.996,72 Euro
  - Zahlungen an den Staat (nach Ländern aufgeschlüsselt): 535.434,09

Euro
- Investitionen auf kommunaler Ebene: 0,00

- **iii. Beibehaltener wirtschaftlicher Wert:** Ergebnis: 1.012.476,87 Euro

b. Trennung nach nationaler, regionaler oder Marktebene
Die secura protect Unternehmensgruppe ist national tätig und betreibt Standorte in Deutschland. Daher konzentriert sich der wirtschaftlich erzeugte und ausgeschüttete Wert auf nationale Aktivitäten. Detaillierte Kennzahlen für nationale, regionale oder marktspezifische Ebenen werden nicht erhoben.

* *(Hinweis: Die Werte stammen aus dem Jahr 2022, da dieses das letzte bilanzierte Jahr ist und für 2023 und 2024 noch keine bilanzierten Zahlen vorliegen)*

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 secura protect Unternehmensgruppe orientiert sich an den gesetzlichen Anforderungen und Standards der Sicherheitsbranche. Politisches Engagement richtet sich nach der Relevanz für Mitarbeitende, Kunden und die Branche. Dabei stehen Themen wie Arbeitssicherheit, Nachhaltigkeit und Datenschutz im Fokus.

Aktuell relevante Gesetzgebungsverfahren umfassen

- **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**: Verhindert Diskriminierung im Arbeitsverhältnis aufgrund von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität.
- **Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland**: Artikel 1 schützt die Würde des Menschen, und Artikel 3 garantiert die Gleichberechtigung und das Verbot der Diskriminierung.
- **Bürgerliche Gesetzbuch (BGB):** Das zentrale Gesetzbuch des

deutschen Zivilrechts. Es regelt die Beziehungen zwischen Privatpersonen und bildet somit die Grundlage für das tägliche private Rechtsleben in Deutschland.

- **Strafgesetzbuch (StGB):** Das zentrale Gesetzbuch des deutschen Strafrechts, es definiert strafbare Handlungen sowie deren Konsequenzen.
- **Menschenrechte**: Verankert in internationalen Abkommen wie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und den Europäischen Menschenrechtskonventionen. Diese Prinzipien beeinflussen die ethischen Grundsätze des Unternehmens.
- **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**: Ab 2025 gilt die Pflicht zur erweiterten Nachhaltigkeitsberichterstattung für das Unternehmen, die eine umfassende Darstellung ökologischer, sozialer und ökonomischer Aspekte fordert.
- **Arbeitsschutzgesetz**: Regelungen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden.
- **Mindestlohngesetz**: Vorgaben zur Gewährleistung des gesetzlichen Mindestlohns.
- **Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)**: Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen, insbesondere im Umgang mit personenbezogenen Daten von Kunden und Mitarbeitenden.
- **Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)**
- **Betriebsverfassungsgesetz**: Regelungen zur Mitbestimmung der Mitarbeitenden über den Betriebsrat.
- **Gebäudeenergiegesetz (GEG):** Es regelt in Deutschland die energetischen Anforderungen an Gebäude und zielt darauf ab, die Energieeffizienz von Gebäuden zu steigern, die COâ„-Emissionen im Gebäudesektor zu senken und so zum Klimaschutz beizutragen.
- **Umweltauflagen**: Anforderungen zur Reduktion von Treibhausgasemissionen und zur verantwortungsvollen Nutzung von Ressourcen, insbesondere im Rahmen der PKW-Flotte.
- **Sicherheitsüberprüfungsverordnung (SÜG)**: Anforderungen zur Überprüfung von Personen, die sicherheitsempfindliche Tätigkeiten ausführen, insbesondere bei öffentlichen Auftraggebern wie der Bundeswehr.
- **Gewerbeabfallverordnung**: Vorgaben zur ordnungsgemäßen Entsorgung von Abfällen, die im Betrieb entstehen.

Aktuell relevante Gesetzgebungsverfahren

Im Berichtsjahr 2024 waren insbesondere die Entwicklungen im Bereich der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) und des Barrierefreiheitsstärkungsgesetzes (BFSG) von Bedeutung. Direkte Eingaben zu diesen Gesetzgebungsverfahren erfolgten unsererseits nicht.

Organisationen mit politischer Aktivität

Die secura protect Unternehmensgruppe ist Mitglied in folgenden Organisationen mit politischer Aktivität:

- **Bundesverband der Sicherheitswirtschaft (BDSW)**:
  Der BDSW engagiert sich aktiv in Gesetzgebungsverfahren und vertritt die Interessen der Sicherheitsbranche, z. B. zu tariflichen Regelungen und Arbeitsbedingungen. Der BDSW nahm 2024 z.B. Stellung zu tariflichen Anpassungen in der Sicherheitsbranche und unterstützte die Diskussionen zur Umsetzung der CSRD. Im Berichtsjahr hat secura protect keine direkte politische Einflussnahme oder Datenbereitstellung vorgenommen.

- **Industrie- und Handelskammer (IHK)**
  Plattform für den Austausch mit Politik und Vertretung der Interessen der Wirtschaft

Politische Einflussnahme und Spendenpolitik

Die secura protect Unternehmensgruppe verfolgt eine klare Spendenpolitik, die politische Neutralität wahrt. Zuwendungen (außer o.g. Mitgliedschaften) erfolgen ausschließlich an gemeinnützige Organisationen und werden offengelegt. Die secura protect Unternehmensgruppe übt keinen direkten politischen Einfluss aus und tätigt keine Parteispenden.

- Politische Einflussnahme erfolgt indirekt über die Mitgliedschaft bei der Industrie- und Handelskammer (IHK) sowie dem BDSW. Unser politisches Engagement orientiert sich an den gesetzlichen Anforderungen und der Relevanz für Mitarbeitende, Kunden und die Branche. Im Berichtsjahr hat secura protect keine direkte politische Einflussnahme oder Datenbereitstellung vorgenommen. Themen wie Tarifverhandlungen, Arbeitssicherheit, Nachhaltigkeit und Datenschutz stehen dabei im Fokus.
- Eine klare Spendenpolitik stellt sicher, dass alle Zuwendungen ausschließlich an gemeinnützige Organisationen erfolgen und offengelegt werden.

- **Parteispenden**: Im Jahr 2024 wurden keine Spenden an politische Parteien, Politiker oder politische Organisationen getätigt.

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.

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

a. Monetärer Gesamtwert der Parteispenden
Im Berichtszeitraum 2024 hat die secura protect Unternehmensgruppe keine Parteispenden geleistet, weder in Form von finanziellen Beiträgen noch in Form von Sachzuwendungen. Dies umfasst sowohl direkte als auch indirekte Zuwendungen. Daher ist der monetäre Gesamtwert der Parteispenden mit null zu beziffern.

b. Schätzung des monetären Werts von Sachzuwendungen
Da keine Sachzuwendungen an politische Parteien getätigt wurden, entfällt die Schätzung eines monetären Werts.Die secura protect Unternehmensgruppe verfolgt eine transparente und politisch neutrale Haltung und beteiligt sich nicht an finanziellen Unterstützungen politischer Parteien oder Organisationen.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Die secura protect Unternehmensgruppe setzt umfassende Strategien und Maßnahmen zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere Korruption um. Dazu gehören:

- **Verhaltenskodex**:
  - Ein unternehmensweiter Verhaltenskodex legt Standards für ethisches und rechtskonformes Verhalten fest. Dieser gilt für alle Mitarbeitenden und Geschäftspartner.
- **Hinweisgebersystem**:
  - Ein anonymes Hinweisgebersystem ermöglicht die Meldung von Verstößen gegen Gesetze, interne Richtlinien oder ethische Grundsätze. Das System wird jährlich evaluiert, um Schwachstellen zu identifizieren und zu beheben.
- **Risikobewertungen**:
  - Regelmäßige Korruptionsrisikobewertungen nach dem LEitfaden der Transparenca International Deutschland e.V.
- **Richtlinien und Prozesse**:
  - Klare Prozesse zur Aufdeckung und Sanktionierung von Verstößen, einschließlich interner Untersuchungen und Konsequenzen bis hin zur Kündigung und Strafverfolgung.
- **Anti-Korruption, Ethik, Datenschutz und Informationssicherheit:**
  - Der nachhaltige Erfolg von secura protect setzt ein verantwortungsbewusstes und rechtlich einwandfreies Verhalten voraus. Ein Ziel unserer guten Unternehmensführung ist es dabei, die wesentlichen Compliance-Risiken zu identifizieren, fortlaufend zu bewerten und durch Implementierung geeigneter Maßnahmen und Prozesse zu minimieren. Ein Augenmerk liegt dabei auf ethisch korrektem Handel und der Vermeidung von Korruption. Dies haben wir in unseren Richtlinien fest verankert. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind gemäß des Verhaltenskodex und unserer Antikorruptionsrichtlinien verpflichtet, Hinweise auf Fehlverhalten im Unternehmen weiterzugeben. Auch für Dritte besteht die Möglichkeit, Hinweise über das Hinweisgebersystem zu geben.
  - Im Jahr 2024 wurde, angelehnt an den Leitfaden zur Selbstbewertung der Antikorruptionssysteme in KMUs des Transparency International e.V. eine Risikobewertung zu Korruption durchgeführt.
  - Im Jahr 2024 wurden Schulungen zu Korruptionsprävention bis zur 3. Hierarchieebene durchgeführt. Diese sollen ab 2025 alle Mitarbeiter jährlich durchlaufen.

Die Umsetzung der Strategien und Maßnahmen wird durch folgende Mechanismen geprüft:

- **Interne Audits**:
  - Regelmäßige Audits zur Überprüfung der Einhaltung von Richtlinien und zur Identifikation von Schwachstellen.
- **Externe Überprüfungen**:
  - Beauftragung unabhängiger Dritter zur Durchführung von Compliance-Audits.
- **Monitoring**:

- Laufende Überwachung kritischer Geschäftsprozesse durch ein Compliance-Team.

Die Verantwortung für Compliance liegt bei der Geschäftsführung, unterstützt durch ein dediziertes Compliance-Team. Dieses Team:

- Entwickelt und implementiert Richtlinien und Prozesse.
- Berichtet regelmäßig an die Geschäftsführung über den Stand der Compliance-Maßnahmen und potenzielle Risiken.

Zur Sensibilisierung der Belegschaft und zur Förderung eines hohen Compliance-Bewusstseins werden folgende Maßnahmen durchgeführt:

- **Schulungen**:
  - Jährliche Schulungen zu den Themen Korruptionsprävention, Datenschutz und Ethik.
- **Workshops**:
  - Workshops für Führungskräfte zur Vertiefung von Compliance-Themen und zur Förderung einer Vorbildfunktion.
- **Kommunikation**:
  - Regelmäßige Kommunikation über Compliance-relevante Themen über interne Kanäle wie Newsletter und Schulungsvideos.

Die secura protect Unternehmensgruppe hat folgende Fortschritte erzielt:

- **Sensibilisierung**:
  - 100 % der Führungskräfte und Mitarbeitende bis in die 3. Hierarchieebene haben im Jahr 2024 an Compliance-Schulungen teilgenommen. Ab 2025 sollen 100 % der Mitarbeitenden jährlich an Compliance-Schulungen teilnehmen.
- **Hinweisgebersystem**:
  - Das Hinweisgebersystem wurde erfolgreich eingeführt und wird aktiv genutzt. Es wurden keine schwerwiegenden Verstöße gemeldet.
- **Risikobewertungen**:
  - Erste Risikobewertungen wurden durchgeführt; weitere Audits sind für 2025 geplant.

Herausforderungen:

- Die flächendeckende Sensibilisierung aller Mitarbeitenden ist zeitintensiv und benötigt zusätzliche Ressourcen.

Die wesentlichen Risiken, die sich auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung auswirken könnten, umfassen:

- **Lieferkettenkomplexität**:
  - Risiken bei der Einhaltung von Compliance-Standards durch Subunternehmer und externe Dienstleister. Ab 2024 wird die regelmäßige Überprüfung aller Subunternehmer auf Compliance-Standards eingeführt.

- **Unzureichendes Bewusstsein**:
  - Mangelndes Bewusstsein bei neuen Mitarbeitenden oder externen Partnern für Compliance-Anforderungen. Langfristig ist geplant, alle Subunternehmer bis 2025 in Compliance-Schulungen einzubinden
  - Regelmäßige Newsletter und anonymisierte Fallstudien sollen das Bewusstsein für Compliance-Themen stärken.
- **Branchenumfeld**:
  - Erhöhte Korruptionsrisiken aufgrund der Branche, insbesondere bei Ausschreibungen und Subunternehmervereinbarungen.

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.

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

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden
Im Berichtszeitraum 2024 wurden 100 % der Betriebsstätten der secura protect Unternehmensgruppe auf Korruptionsrisiken geprüft. Dies umfasst sämtliche Standorte in Deutschland, einschließlich:

- Langenselbold
- Berlin
- Dresden
- Meiningen

Die Überprüfung erfolgte im Rahmen des Compliance-Managementsystems und umfasste die Identifikation potenzieller Risiken sowie die Einhaltung interner Richtlinien und gesetzlicher Vorgaben.

b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden
Im Berichtszeitraum wurden keine erheblichen Korruptionsrisiken in den geprüften Betriebsstätten identifiziert. Die regelmäßigen Überprüfungen und Schulungen tragen dazu bei, ein Bewusstsein für Korruptionsprävention zu

schaffen und mögliche Risiken frühzeitig zu erkennen und zu minimieren.Die secura protect Unternehmensgruppe wird die Prüfungen fortsetzen und plant, die Dokumentation und Analyse der Ergebnisse in zukünftigen Berichten weiter zu verfeinern.

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.

Bitte geben Sie hier die im Sinne des DNK relevanten Informationen in Textform ein.

Bitte beachten Sie, dass eingefügte Bilder/Dateien lediglich ergänzend zur Berichterstattung (Text) erfolgen. Die Uploads selbst sind nicht Inhalt der Prüfung.

Ethik, Antikorruption	2022	2023	2024
Prozentsatz / Anzahl der Mitarbeitenden, die eine Ethikschulung erhalten haben (verpflichtende Datenschutzunterweisungen, Anti-Diskriminierungs- und Deeskalationsschulungen)	100 %	100 %	100 %
Gemeldete Whistleblowing-Fälle	0	0	0
Anzahl der bestätigten Informationssicherheitsvorfälle	0	0	0
Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle	0	0	0
Prozentsatz der Standorte, die in unsere Risikobewertung zu Anti-Korruption miteinbezogen sind	n. a.	n. a.	100 %

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.

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

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen
Im Berichtszeitraum 2024 wurden keine erheblichen Bußgelder oder nicht-monetären Sanktionen gegen die secura protect Unternehmensgruppe verhängt. Es wurden keine Fälle von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich registriert. Somit ist:

- **i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder:** 0
- **ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen:** 0
- **iii. Fälle im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren:** 0

b. Erklärung zur Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften
Die secura protect Unternehmensgruppe hat im Berichtszeitraum 2024 keine Verstöße gegen Gesetze und/oder Vorschriften festgestellt.

c. Kontext der Nichteinhaltung
Da keine Bußgelder oder Sanktionen verhängt wurden, entfällt die Beschreibung des Kontexts.Die secura protect Unternehmensgruppe verfolgt eine strikte Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben und Vorschriften und überprüft kontinuierlich ihre Prozesse, um mögliche Risiken von Gesetzesverstößen zu minimieren.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

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

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