



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2024

K + B electronic systems GmbH

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

K + B electronic systems GmbH

Melanie Keller

Kapeller Str. 29
76887 Bad Bergzabern
Deutschland

+49 (6343) 93472-0
+49 (6343) 93472-20
info@kb-electronic.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-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die K + B electronic systems GmbH – Partner für maßgeschneiderte Lösungen!

Die K + B electronic systems GmbH mit Sitz in Bad Bergzabern ist ein inhabergeführtes, mittelständisches Unternehmen, das seit über 20 Jahren hochwertige, kundenspezifische Lösungen im Bereich Schalt- und Steuerungstechnik produziert. Unsere besondere Stärke liegt in der Verbindung von elektrotechnischer Präzision mit wirtschaftlicher Effizienz – vom Prototyp über wirtschaftliche Kleinserien bis zur Großserie.

Unsere Leistungen umfassen die Fertigung und Prüfung elektronischer und elektrotechnischer Baugruppen, Steuerungsanlagen, Kabelkonfektionen, Drahtbrücken und kompletter Schaltschränke. Mit unserer eigenen, modern ausgestatteten Produktionsstätte garantieren wir kurze Wege, hohe Qualität und maximale Flexibilität in der Umsetzung auch komplexer Kundenanforderungen.

Bei allem, was wir tun, stehen wir für klare Ziele, an denen wir uns messen lassen:

- Mehr Sicherheit
- Mehr Wertschöpfung
- Mehr Effizienz
- Mehr Qualität

Wir arbeiten eng mit unseren Lieferanten und Kunden zusammen um gemeinsam zukunftsweisende Lösungen zu finden.

Wir als Dienstleister sehen unsere Herausforderungen darin, unsere Kunden durch unsere fachliche Kompetenz, schnelle und flexible Auftragsausführung bei der Fertigung ihrer Produkte zu unterstützen.

Durch die Leistungsbereitschaft unserer Mitarbeiter und durch kontinuierliche Verbesserungen, ständige Kontrollen, sinnvolle Zwischen- und Endprüfungen erreichen wir ein hohes Niveau bei der Qualität der gefertigten Produkte.

Familienunternehmen mit Vision

Gegründet von den Brüdern Frank und Klaus Keller, wird unser Unternehmen heute von Melanie Keller und Frank Keller mit Leidenschaft und persönlichem Engagement geführt. Unser Fokus liegt auf Sicherheit, Wirtschaftlichkeit und Qualität – Werte, die unser tägliches Handeln bestimmen.

Nachhaltigkeit ist Teil unseres Selbstverständnisses:

Bereits seit 2006 arbeiten wir kontinuierlich an der Verbesserung unserer Energieeffizienz und Produktverantwortung. Jeder Auftrag wird auch unter dem Aspekt geprüft, ob bestehende Technologien im Hinblick auf Energieverbrauch, Materialeinsatz und ökologische Standards noch zeitgemäß sind.

Begleitung durch externe Nachhaltigkeitsexpertise:

Im Rahmen unserer DNK-Berichterstattung und der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie arbeiten wir eng mit der Unternehmensberatung Thomas Vogt | inova zusammen, die uns fachlich begleitet und Impulse für unsere ökologische und soziale Weiterentwicklung gibt.

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.

Unser Unternehmen verfolgt seit jeher einen nachhaltigen Ansatz im Denken und Handeln. Aufbauend auf intensiven Bemühungen und der konsequenten Umsetzung zahlreicher Nachhaltigkeitsmaßnahmen wurde im Rahmen der letzten DNK-Erklärung gemeinsam mit der inova-Unternehmensberatung unser Nachhaltigkeitsverständnis analysiert, schriftlich fixiert und daraus die heute gültige Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt.

Dieses Nachhaltigkeitsverständnis sowie die daraus abgeleitete Strategie bilden seitdem die tragenden Säulen unserer übergeordneten Unternehmensausrichtung. Darauf aufbauend wird kontinuierlich ein strukturiertes Nachhaltigkeitsmanagement etabliert, das Nachhaltigkeit systematisch in alle Unternehmensprozesse integriert.

Das Nachhaltigkeitsmanagement der K + B electronic systems GmbH basiert auf einer klar definierten Organisationsstruktur, die sicherstellt, dass wir im Einklang mit wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards agieren.

Die strategische Verantwortung für die nachhaltige Entwicklung liegt bei der Geschäftsführung. Sie definiert die Leitlinien, setzt verbindliche Ziele und stellt die Anpassung an relevante gesetzliche und normative Anforderungen sicher, wie sie unter anderem im Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK), den Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen sowie der DIN EN ISO 9001:2015 festgelegt sind.

Für die operative Umsetzung dieser Vorgaben zeichnet die Betriebsleitung verantwortlich. Sie überträgt die strategischen Ziele auf die betrieblichen Prozesse und gewährleistet deren praxisgerechte Umsetzung sowie

kontinuierliche Weiterentwicklung. Dabei werden sowohl branchenspezifische Standards als auch neue gesetzliche Entwicklungen konsequent berücksichtigt.

Das Qualitätsmanagement unterstützt diesen Prozess, indem es Nachhaltigkeitsaspekte systematisch in bestehende Qualitätsmanagementsysteme integriert. Es überwacht die Einhaltung definierter Standards, steuert interne Prüfprozesse und begleitet die Weiterentwicklung von Abläufen, um Nachhaltigkeit auf allen Unternehmensebenen fest zu verankern.

Innerhalb unserer bestehenden Nachhaltigkeitsstrategie konzentrieren wir uns aktuell auf folgende Handlungsfelder:

Der Mensch im Fokus

- Förderung des Bewusstseins für Klimafragen unter den Mitarbeitenden
- Anregung zu umweltbewusstem Handeln

Die Zukunft der K + B electronic systems GmbH

- Steigerung der Unternehmenseffizienz
- Umsetzung zirkulärer Wirtschaftspraktiken
- Reduzierung von Emissionen
- Nachhaltige wirtschaftliche Wertschöpfung

Bereits in den vergangenen Jahren galt unser besonderes Augenmerk der Müllvermeidung, der effizienten Ressourcennutzung, der Optimierung der Energieeffizienz sowie der Entwicklung eigener Produkte. Diese Schwerpunkte sind heute fester Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie orientiert sich sowohl am Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) als auch an den Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen. Ergänzend stützen wir unser Qualitäts- und Nachhaltigkeitsmanagement auf unsere langjährige Zertifizierung nach DIN EN ISO 9001:2015, um höchste Qualitäts- und Nachhaltigkeitsstandards kontinuierlich sicherzustellen.

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.

Wir sind spezialisiert auf die Produktion und Herstellung von elektronischen Komponenten und elektrotechnischen Anlagen. Unser Schwerpunkt liegt auf Lösungen im Bereich der Schalt- und Steuerungstechnik. Ergänzend bieten wir unseren Kunden Zugang zu unseren Produktionsanlagen für die Fertigung von Schaltern, Baugruppen, Steuerungsanlagen, Kabelkonfektionen sowie maschinell gefertigten Drahtbrücken.

Ein bedeutender Teil unserer Produktion entfällt auf die Firma DEMAG Cranes and Components GmbH. Da die Firma DEMAG aufgrund der Größe und Internationalität berichtspflichtig ist, nutzen wir den DNK als Mittel der Wahl, um über unsere eigene Nachhaltigkeitsbemühungen zu berichten, um damit der Firma DEMAG die entsprechenden Informationen zum Themenkomplex Nachhaltigkeit vorhalten zu können.

Neben DEMAG profitieren auch Branchen wie die Agrartechnik, der Maschinen- und Anlagenbau sowie die Medizintechnik von unserer jahrzehntelangen Erfahrung.

Als Unternehmen mit Fokus auf Montagearbeiten konzentrieren wir uns hinsichtlich unserer Umweltbilanz auf die Entstehung und Reduzierung von CO₂-Emissionen in der Produktion und Montage sowie dem Bereich des Fuhrparks. Weitere Treibhausgase entstehen bei unseren Tätigkeiten nicht. Als regional verwurzeltes Unternehmen im ländlichen Raum Bad Bergzabern agieren wir in einem Umfeld, das durch eine begrenzte industrielle Infrastruktur, jedoch durch hohe Standorttreue geprägt ist. Politische Rahmenbedingungen auf EU- und Bundesebene – insbesondere im Bereich Energieeffizienz und Berichtsanforderungen – beeinflussen zunehmend unser Handeln. Wir reagieren darauf mit einem pragmatischen, ressourcenschonenden Ansatz, der sowohl den Anforderungen unserer Kunden als auch den regionalen Gegebenheiten Rechnung trägt.

Um unsere Umweltleistung messbar zu gestalten, haben wir gemeinsam mit der Unternehmensberatung inova einen CO₂-Footprint für das Jahr 2024 in Anlehnung an das GHG-Protokoll erstellt.

Unsere Produkte leisten einen Beitrag zur Verbesserung der Sicherheit von Menschen und Gütern und erhöhen die Leistungsfähigkeit ganzer Anlagen. Durch ihre durchdachte Konstruktion tragen sie zudem zur Ressourcenschonung bei: Sie sind kleinteilig zerlegbar, gut reparierbar und weisen dadurch eine besonders lange Lebensdauer auf.

Im Rahmen einer Inside-Out-Wesentlichkeitsanalyse konnten wir folgende positive Auswirkungen identifizieren:

- Verminderung des Unfallrisikos für Bedienpersonal
- Reduzierung von Produktschäden und Produktionsausfällen
- Optimale Ressourcennutzung durch hohe Reparaturfähigkeit

Negative Auswirkungen wurden in unserer Risikoanalyse nicht festgestellt.

Auch als Arbeitgeber tragen wir Verantwortung: Durch unser Engagement für das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden und unser Ziel langfristiger Arbeitsverhältnisse leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Arbeitsplatzentwicklung in der Region.

Ein wesentlicher Outside-In-Faktor betrifft unsere vertragliche Bindung an bestimmte Lieferanten, wodurch unser direkter Einfluss auf die Auswahl der eingesetzten Rohstoffe begrenzt ist.

Positiv:

Durch unseren global starken Vertragspartner können bei Lieferproblemen oder Fehlleistungen schneller Lösungen gefunden werden.

Negativ:

Unsere Einflussmöglichkeiten auf die Lieferantenauswahl sind eingeschränkt, da diese durch vertragliche Vorgaben bestimmt werden.

Ein weiterer externer Einflussfaktor ist die strukturschwache Situation des regionalen Arbeitsmarktes. Durch flache Hierarchien und eine enge persönliche Kommunikation fördern wir dennoch langfristige und vertrauensvolle Arbeitsverhältnisse.

Mit Blick auf die kommenden EU-weiten Berichtspflichten, die insbesondere unseren Hauptkunden DEMAG betreffen, bereiten wir uns aktiv auf entsprechende Anforderungen vor. Die Erstellung dieser DNK-Erklärung ist ein weiterer Schritt, um größtmögliche Transparenz sicherzustellen.

Wir beobachten kontinuierlich die Chancen und Risiken aus der Inside-Out- sowie der Outside-In-Perspektive. Ergänzend dazu fließen die Ergebnisse unserer internen Risikoanalysen laufend in die Bewertung ein.

Sobald Handlungsbedarf sichtbar wird, ergreifen wir gezielt Maßnahmen. Dazu gehören Optimierungen in der Energie- und Ressourceneffizienz unserer Produkte, die Erhöhung der Arbeitssicherheit sowie eine verstärkte Zusammenarbeit mit unseren Zulieferern.

Die Verantwortung für die Identifikation von Potenzialen und Risiken liegt direkt bei der Geschäftsführung. Gleichzeitig fördern wir aktiv Vorschläge und Mitwirkung unserer Mitarbeitenden.

Aus den identifizierten Chancen und Risiken leiten wir kontinuierlich Maßnahmen für unser Nachhaltigkeitsmanagement ab. Hierzu zählen der Ausbau unserer Kooperationen mit Zulieferern zur Verbesserung der Ressourceneffizienz, Investitionen in die Arbeitssicherheit sowie die verstärkte Nutzung von Digitalisierung zur Optimierung von Produktions- und Kommunikationsprozessen. Diese Maßnahmen helfen uns, flexibel auf externe Einflüsse zu reagieren und gleichzeitig unsere Nachhaltigkeitsziele konsequent zu verfolgen.

Dank unserer hohen Qualitätsstandards und langjährigen Erfahrung gelingt es uns trotz der engen vertraglichen Rahmenbedingungen, die Nachhaltigkeit unserer Produkte kontinuierlich zu verbessern und positive Impulse für die gesamte Produktumgebung zu setzen.

Über die beschriebenen Einschränkungen bei der Lieferantenbeeinflussung hinaus konnten in unserer Risikoanalyse keine weiteren Risiken identifiziert werden.

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.

Unsere übergeordneten Unternehmensziele haben unser nachhaltiges Handeln von Beginn an geprägt. Im Rahmen der letzten DNK-Erklärungen fiel der Startschuss für unsere Nachhaltigkeitsstrategie, die wir Zug um Zug entwickelt und dokumentiert und in unsere Unternehmensstrategie aufgenommen haben. Die ersten DNK-Erklärungen markierten zugleich den Auftakt für eine gezielte und strukturierte Ausrichtung unserer Geschäftsaktivitäten auf das Thema Nachhaltigkeit.

Im Bereich der Produktentwicklung liegt unser Fokus weiterhin konsequent auf höchstmöglicher Effizienz. Unser Anspruch ist es, durch kontinuierliche

Innovationen die Leistungsfähigkeit unserer Produkte zu steigern und gleichzeitig den Energieverbrauch bei deren Nutzung durch unsere Kunden zu senken. Unterstützt wird dies durch den stetigen Dialog mit unseren Kunden, der es uns erlaubt, auf der Produktionsseite flexibel auf Änderungs- oder Optimierungsbedarfe zu reagieren.

Im Zuge der Reorganisation unserer Führungsebene wurde im Jahr 2023 ein Betriebsleiter und ein Produktionsleiter eingestellt. In enger Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung, die die strategische Unternehmensausrichtung verantwortet, erfolgt die konkrete Umsetzung, Überwachung und Steuerung der Nachhaltigkeitsziele auf Betriebs- und Produktionsebene.

Die Formulierung und Priorisierung dieser Ziele fand im Rahmen der schriftlichen Ausarbeitung unseres Nachhaltigkeitsverständnisses und der daraus entwickelten Nachhaltigkeitsstrategie statt.

Ein wesentliches Verbesserungspotenzial liegt im Umgang mit Verpackungsabfällen – sowohl in Bezug auf das von unseren Lieferanten eingebrachte Material als auch auf den Bedarf an sicherem Versand unserer eigenen Produkte. Während die Möglichkeiten zur Veränderung bei vertraglich gebundenen Kunden durch deren strenge Vorgaben stark eingeschränkt sind, werden bei unseren Individualkunden regelmäßig die Verpackungslösungen überprüft und bei Bedarf gezielte Optimierungen vorgenommen.

Bestehende Maßnahmen wie die sortenreine Trennung und Wiederverwertung von Verpackungsmaterialien sowie entsprechende Vereinbarungen mit Partnern werden kontinuierlich geprüft und hinsichtlich weiterer Verbesserungspotenziale analysiert.

Aufgrund der bereits erwähnten vertraglichen Anforderungen konnten in diesem Themenfeld bislang keine verbindlichen Zielvorgaben definiert werden. Aktuell befinden wir uns in der Prüfung, wie entsprechende Vorgaben künftig ausgestaltet werden können. Unser Ziel ist es, diese bis Ende 2025 umzusetzen.

Die Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen sind uns bekannt und finden bei der Ableitung unserer Ziele entsprechende Berücksichtigung. Dabei möchten wir künftig ausgewählte Handlungsfelder in den Fokus unserer Aktivitäten stellen.



- SDG 9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur) und besonders die beiden
- SDG 12 (Nachhaltiger Konsum und Produktion) sowie
- SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz)

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.

Unsere unmittelbare Wertschöpfungskette beginnt mit dem Einkauf von Einzelteilen, halbfertigen Produkten und Komponenten und erstreckt sich über die Entwicklung, Prototypenerstellung und Fertigung bis hin zum Vertrieb und der finalen Nutzung unserer Produkte durch den Kunden. Ergänzend dazu integrieren wir im Produktionsprozess weitere Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, die wir von externen Lieferanten beziehen.

Die interne Wertschöpfung umfasst die Herstellung elektronischer und elektrotechnischer Einzelteile sowie kompletter Komponentengruppen.

In nahezu allen Phasen unserer Wertschöpfungskette sind zentrale Nachhaltigkeitsthemen wie Energieverbrauch, CO₂-Emissionen durch Transporte sowie der Einsatz nicht erneuerbarer Rohstoffe relevant. Im Umgang mit unseren Zulieferern streben wir die bestmögliche Einhaltung nachhaltiger Standards an. Eine vollständige Kontrolle oder Regulierung des vorgelagerten Lieferantensegments ist uns jedoch nicht in jedem Fall möglich.

Die Überprüfung nachhaltigkeitsrelevanter Kriterien erfolgt vorrangig auf Ebene unserer direkten Zulieferer (Tier-1-Lieferanten). Eine weitergehende Kontrolle tieferer Wertschöpfungsstufen (z. B. Vorlieferanten, Rohstofflieferanten) ist aufgrund der Unternehmensgröße derzeit nicht systematisch möglich, wird jedoch bei begründetem Anlass im Rahmen der Zusammenarbeit mit unserem Hauptauftraggeber berücksichtigt.

Insbesondere im Umfeld unserer Lieferanten können soziale oder ökologische Herausforderungen auftreten – vor allem dort, wo Nachhaltigkeitsstandards möglicherweise nicht konsequent beachtet werden.

Ein Großteil unserer Lieferanten ist vertraglich zur Einhaltung der Standards unseres Hauptauftraggebers verpflichtet und wird durch diesen auch regelmäßig überprüft. Kommt es zu erkennbaren Verstößen, informieren wir unseren Vertragspartner, der in Abstimmung mit dem betroffenen Lieferanten geeignete Maßnahmen einleitet.

Neben der Zusammenarbeit mit unserem Hauptauftraggeber prüfen wir bei kritischen Vorfällen zusätzlich eigenständig, welche Maßnahmen zur Risikominderung ergriffen werden können. Dazu zählen verstärkte Lieferantengespräche, Anpassungen in der Materialauswahl sowie eine engere Begleitung von Beschaffungsprozessen. Unser Ziel ist es, auf diese Weise auch bei begrenztem Einfluss frühzeitig auf erkennbare Probleme zu reagieren.

Bei der Beschaffung weiterer Waren und Rohstoffe in Deutschland und der EU – also außerhalb vertraglich gebundener Lieferbeziehungen – achten wir besonders darauf, dass Umwelt- und Sozialstandards eingehalten werden.

Aktuelle Nachhaltigkeitsthemen und damit verbundene Herausforderungen werden bei Bedarf direkt mit den jeweiligen Lieferanten besprochen, in der Regel telefonisch. Lösungen werden gemeinsam entwickelt. Die Kommunikation erfolgt überwiegend auf der Ebene der Einkaufsverantwortlichen. Dank unserer Beschaffungsstrategie innerhalb Europas treten hier in der Regel keine nennenswerten Probleme auf.

Mögliche künftige Interventionsmöglichkeiten werden fortlaufend beobachtet und geprüft.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die zentrale strategische Verantwortung für alle Nachhaltigkeitsthemen sowie deren Zielerreichung liegt bei der Geschäftsführung

Entscheidungen und Maßnahmen, die den operativen Geschäftsbetrieb betreffen, werden gemeinsam auf Führungsebene durch Geschäftsleitung, Betriebsleitung und Produktionsleitung abgestimmt und umgesetzt.

Auf diese Weise fließen Nachhaltigkeitsaspekte in sämtliche Unternehmensentscheidungen ein und werden in allen relevanten Prozessen systematisch berücksichtigt.

Die Kontrolle und Bewertung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen erfolgt derzeit direkt durch die Geschäftsleitung, unterstützt von der Betriebs- und Produktionsleitung.

Während die Geschäftsführung die übergeordnete Verantwortung für die strategische Ausrichtung sowie die Definition der Nachhaltigkeitsziele trägt, liegt die operative Umsetzung dieser Vorgaben im Verantwortungsbereich der Betriebsleitung und der Produktionsleitung.

Die Kontrolle der Zielerreichung erfolgt ebenfalls auf Führungsebene, wobei die Analyse von Ergebnissen sowie die Identifikation weiterer Handlungsfelder gemeinsam mit den Fachbereichen und der Unterstützung des Qualitätsmanagements durchgeführt wird.

Zukünftig ist vorgesehen, die Verantwortung für den Themenbereich Nachhaltigkeit einer eigenen Stelle zu übertragen. Die konkrete Besetzung und personelle Verankerung dieser Funktion befinden sich aktuell noch in der Planungs- und Abstimmungsphase.

6. Regeln und Prozesse

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

Die Implementierung, Steuerung und Kontrolle sämtlicher Prozesse und Maßnahmen wird derzeit von der Geschäftsleitung sowie deren Stellvertretung und den jeweiligen Fachbereichsleitungen koordiniert. Diese bewährte Leitungsstruktur hat sich in der Praxis als effizient erwiesen. Zur weiteren Optimierung der Arbeitsabläufe befindet sich aktuell eine ergänzende organisatorische Aufteilung innerhalb der Führungsebene in der Planungsphase. Im strategischen Bereich liegt die Verantwortung für die Nachhaltigkeitsstrategie bei der Geschäftsführung. Die Zieldefinition, Umsetzung von Maßnahmen sowie deren Überprüfung erfolgen in enger Abstimmung mit den Fachbereichsleitungen.

Zur praktischen Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie werden spezifische Vorgaben in bestehenden Arbeits- und Verfahrensanweisungen berücksichtigt. Diese regeln unter anderem ressourcenschonende Produktionsabläufe, Vorgaben zur Abfalltrennung sowie Maßnahmen zur Arbeitssicherheit.

Darüber hinaus wird im Zuge des Ausbaus der digitalen Prozesslandschaft angestrebt, Nachhaltigkeitskennzahlen systematisch zu erfassen und auszuwerten. Damit sollen Fortschritte besser nachvollziehbar und Handlungsbedarfe frühzeitig erkennbar werden. Eine detaillierte Beschreibung der zugrunde liegenden Prozesse wurde bislang nicht vorgenommen. In den kommenden zwei Geschäftsjahren ist vorgesehen, einzelne Abläufe dem Qualitätsmanagement zuzuordnen. Darüber hinaus sind im Zuge des fortlaufenden Ausbaus der digitalen Prozesslandschaft weitere Optimierungen geplant.

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.

Im Zuge dieser DNK-Erklärung wurde erneut ein Corporate Carbon Footprint des Unternehmens nach den Vorgaben des GHG-Protokolls erstellt. Er bildet weiterhin die bewährte Grundlage für unsere Nachhaltigkeitsmaßnahmen sowie für ein internes Benchmarking. Die zur Steuerung und Kontrolle erforderlichen Leistungsindikatoren werden gemäß den im DNK und damit auch im GRI definierten Vorgaben erhoben.

Zu den derzeit genutzten Leistungsindikatoren zählen unter anderem der Energieverbrauch pro Produktionseinheit, der CO₂-Ausstoß des unternehmenseigenen Fuhrparks, der spezifische Papierverbrauch sowie die

Menge an anfallendem Verpackungsabfall. Diese Kennzahlen dienen als Grundlage zur Steuerung unserer Nachhaltigkeitsziele und werden regelmäßig mit Vorjahreswerten verglichen. Im Berichtsjahr wurde im Unternehmen ein Qualitätsmanagementsystem eingeführt, das künftig weiter ausgebaut und verfeinert werden soll. Eine zentrale Aufgabe dieses Systems besteht darin, die Datenerhebung für das Nachhaltigkeitsmanagement zu koordinieren – etwa durch Wiedervorlagen für Kontrolltermine oder durch das systematische Sammeln relevanter Dokumente und Daten wie Papierverbrauch, Energieverbrauch oder Treibstoffverbrauch. Teil dieses bewährten Prozesses ist auch die Umrechnung der in den Dokumenten erfassten Angaben (z.B. Liter, Kilogramm, Kubikmeter) in standardisierte Formate, die im Nachhaltigkeitsmanagement direkt anwendbar sind.

Die Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der erhobenen Daten wird durch standardisierte Erfassungsformate, interne Prüfprozesse sowie regelmäßige Plausibilitätskontrollen sichergestellt. Darüber hinaus erfolgt eine stichprobenartige Verifizierung der Datengrundlagen im Rahmen des Qualitätsmanagements.

Durch diese Maßnahmen gewährleisten wir eine belastbare Datenbasis sowohl für die interne Steuerung als auch für die externe Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die K + B electronic systems GmbH versteht Nachhaltigkeit als eines ihrer zentralen Unternehmensziele. Nachhaltigkeitsaspekte fließen in alle Bereiche unseres Geschäftsbetriebs ein. Ergänzend dazu legen wir besonderen Wert auf Kundenorientierung, Fairness, Qualität und die Zufriedenheit unseres Teams.

Unsere Vision und unser Qualitätsversprechen sind fest in unseren Leitsätzen verankert. Die Grundlage unserer Geschäftsphilosophie bildet unsere unternehmerische Identität – getragen von sozialer und ökologischer Verantwortung.

Das Qualitätsmanagement an unserem Standort in Bad Bergzabern ist nach DIN EN ISO 9001:2015 zertifiziert und erfüllt alle geltenden europäischen Qualitätsstandards. Darüber hinaus unterziehen wir unsere

Elektronikkomponenten umfangreichen Sicherheitsprüfungen, um ein Höchstmaß an Produktsicherheit zu gewährleisten.

Sicherheitsrelevante Bauteile und Module werden – sofern technisch möglich – einer vollständigen Kontrolle im Rahmen unseres Fertigungsprozesses unterzogen. Dabei kommen verschiedene Prüfmethoden zum Einsatz, darunter Kraft-Weg-Messungen und mechanische Tests. Komponenten, die den Anforderungen nicht entsprechen, werden konsequent aussortiert.

Zudem stellen wir sicher, dass besonders prüfpflichtige Produkte gemäß den gesetzlichen Vorgaben überprüft und die Ergebnisse ordnungsgemäß dokumentiert werden. Auf diese Weise sichern wir nicht nur die bestehende Qualität, sondern fördern auch deren kontinuierliche Weiterentwicklung.

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.

Zur gezielten Förderung der Nachhaltigkeitsziele arbeitet das Unternehmen weiterhin an der Entwicklung individueller Anreizsysteme. Die Grundidee, entsprechende Prämienmodelle einzuführen, wird schrittweise weiterverfolgt.

Vor dem Hintergrund unserer schlanken Führungsstruktur und der direkten Zusammenarbeit im Unternehmen verfolgen wir bei diesem Thema bewusst einen pragmatischen Ansatz. Eine Verknüpfung von Nachhaltigkeitszielen mit der Entlohnung ist für unsere Unternehmensgröße derzeit weder erforderlich noch zielführend. Wir behalten die Entwicklung in diesem Bereich jedoch weiterhin aufmerksam im Blick.

Im Berichtszeitraum wurde den Mitarbeitenden die Möglichkeit eröffnet, über ein Firmenleasing ein Fahrrad oder E-Bike zu nutzen. Im Laufe des Jahres 2023 wurde die ursprünglich geplante Neuverteilung von Verantwortlichkeiten innerhalb einzelner Unternehmensbereiche umgesetzt. Die Zuständigkeiten wurden auf mehrere Positionen verteilt und werden seither strategisch durch die Geschäftsführung begleitet.

Die Einhaltung der definierten Ziele lag weiterhin in der Verantwortung der Geschäftsführung. Eine Kontrolle durch weitere Gremien erfolgte nicht. Im

Unternehmen besteht weder ein Aufsichts- oder Verwaltungsrat noch ein Beirat.

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.

Das Vergütungsmodell unseres inhabergeführten Unternehmens wird nicht öffentlich kommuniziert. Gehaltsvereinbarungen erfolgen individuell und unter Wahrung der Vertraulichkeit. Gleichzeitig ist uns die Wertschätzung der Leistungen unserer Mitarbeitenden ein zentrales Anliegen. Daher stellen wir sicher, dass die Vergütung leistungsbezogen erfolgt und durch individuell abgestimmte Zusatzleistungen ergänzt werden kann.

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.

Im Rahmen interner Vereinbarungen wird die Vergütung in unserem inhabergeführten Unternehmen auf allen Ebenen vertraulich behandelt. Aus

diesem Grund veröffentlichen wir keine Angaben zum Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person zum Median der übrigen Beschäftigten.

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 Stakeholder der K + B electronic systems GmbH wurden im Rahmen eines Workshops gemeinsam mit dem DNK-Schulungspartner Thomas Vogt | inova identifiziert, definiert, priorisiert und anschließend im Zuge einer Wesentlichkeitsanalyse weiter bewertet.

Zu den wesentlichen Anspruchsgruppen unseres Unternehmens zählen:

- unsere Kunden
- unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden
- unsere Zulieferer und Kooperationspartner.

Strategische Entwicklungen und damit verbundene Entscheidungen werden unter Leitung der Geschäftsführung gemeinsam im operativen Führungsteam erarbeitet und verabschiedet.

Aufgrund unserer flachen Unternehmensstruktur bestehen keine formellen Kommunikationsgremien. Relevante Themen werden bedarfsorientiert und direkt zwischen den internen Beteiligten bzw. Stakeholdern abgestimmt und bearbeitet.

Anliegen und Erwartungen externer Stakeholder werden in persönlichen Gesprächen erfasst und nach Rücksprache mit der Geschäftsleitung gezielt in die Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements eingebunden.

Um einen kontinuierlichen Dialog mit unseren Anspruchsgruppen sicherzustellen, nutzen wir regelmäßige Abstimmungsrunden im Führungsteam sowie bedarfsorientierte Gespräche mit externen Partnern und Kunden. Dabei werden Anliegen und Rückmeldungen gezielt aufgenommen und systematisch in die interne Diskussion eingebracht.

Erkenntnisse aus diesen Dialogen fließen in die jährliche Überprüfung und Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie ein.

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.

Für das Unternehmen wurden folgende Interessengruppen (Stakeholder) identifiziert:

- Geschäftsführung
- Kunden
- Mitarbeiter:innen
- Lieferanten
- Potenzielle zukünftige Mitarbeiter:innen
- Die Stadt Bad Bergzabern
- Die unmittelbare Nachbarschaft
- Verbände
- Gesetzgeber

Aktuell erfolgt die Kommunikation mit unseren Stakeholdern überwiegend im Rahmen direkter Gespräche im operativen Tagesgeschäft. Im Zuge der Erstellung dieser DNK-Erklärung wurden vereinzelt Umfragen unter den Stakeholdern durchgeführt, deren Rückmeldungen in die Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie eingeflossen sind. Für die Zukunft ist vorgesehen, solche Befragungen verstärkt einzusetzen, um die Einbindung relevanter Interessengruppen systematischer und strukturierter zu gestalten.

Für unsere wesentlichen Stakeholder wurden zentrale Themen identifiziert, die deren Erwartungen und Interessen gegenüber unserem Unternehmen widerspiegeln. Unsere Kundinnen und Kunden legen besonderen Wert auf eine dauerhaft hohe Produktqualität, eine verlässliche Lieferbereitschaft sowie innovative Lösungen. Ebenso ist ihnen unsere Verlässlichkeit als langfristiger Partner von großer Bedeutung.

Für unsere Mitarbeitenden stehen ein gutes Betriebsklima, individuelle Weiterentwicklungsmöglichkeiten sowie sichere Arbeitsplätze mit leistungsgerechter Vergütung im Fokus.

In Bezug auf die Region Bad Bergzabern sehen wir die Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen als einen wichtigen Beitrag zur regionalen Entwicklung und sozialen Verantwortung unseres Unternehmens.

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.

Unsere Produkte stehen für höchste Qualität, Langlebigkeit und Sicherheit. Sie sind so konzipiert, dass sie selbst nur einen sehr geringen oder gar keinen Energieverbrauch verursachen, gleichzeitig jedoch in der Lage sind, Motoren verschiedenster Leistungsklassen zuverlässig zu steuern.

Ein wesentliches Merkmal unserer Erzeugnisse ist ihre robuste Bauweise, die zu einer außergewöhnlichen Haltbarkeit führt. Dadurch werden vorzeitige Ersatzbeschaffungen in der Regel vermieden. Einen weiteren wichtigen Beitrag zur Ressourcenschonung leisten unsere Produkte durch ihre hohe Servicefreundlichkeit: Sie bestehen aus kleinteiligen Rohmaterialien und Baugruppen, die eine einfache und kosteneffiziente Reparatur ermöglichen. Ergänzend bieten wir spezielle Ersatzteilsets an, mit denen unsere Kunden defekte Bauteile eigenständig instand setzen und langfristig weiterverwenden können. Diese Maßnahmen tragen gezielt dazu bei, den Materialeinsatz zu optimieren und die Produktlebensdauer nachhaltig zu verlängern.

Unsere Lösungen fördern darüber hinaus aktiv die Arbeitssicherheit. Sie verbessern die Sicherheits- und Arbeitsbedingungen bei den Anwendern sowie in deren Unternehmen und leisten somit einen direkten Beitrag zu einer sicheren Arbeitsumgebung.

Im Rahmen einer Nutzen-Risiko-Analyse konnten bislang keine negativen sozialen Auswirkungen unserer Produkte auf Nachhaltigkeitsthemen festgestellt werden. Dennoch betrachten wir die kontinuierliche Bewertung dieser Aspekte als festen Bestandteil unseres Qualitäts- und Nachhaltigkeitsmanagements.

Innovationen sind ein zentraler Hebel für unsere nachhaltige Entwicklung. In unserem Unternehmen werden Innovationsprozesse systematisch durch das Führungsteam initiiert und gesteuert. Dabei stehen Ressourceneffizienz, Produktlebensdauer und Energieeinsparung als wesentliche Bewertungskriterien im Mittelpunkt. Die Ergebnisse dieser Prozesse fließen direkt in die Optimierung unserer Produkte und internen Abläufe ein.

Wesentlich für unsere Innovationsarbeit ist auch die gezielte Integration von Best-Practice-Erfahrungen und Erkenntnissen aus vergleichbaren Projekten. Diese werden kontinuierlich mit unserem internen Fachwissen verknüpft, um Verbesserungen voranzutreiben und Synergien effektiv zu nutzen.

Ein wichtiger Baustein für unsere Weiterentwicklung ist der direkte Austausch zwischen der Geschäftsführung und den relevanten Stakeholdern. Bei Bedarf finden gezielte Gespräche statt, die regelmäßig neue Impulse für Innovationen liefern und den kontinuierlichen Verbesserungsprozess bereichern.

Sowohl interne als auch externe Anregungen und Impulse fließen systematisch in die Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements ein. Dadurch stellen wir sicher, dass innovative Ideen aus unterschiedlichsten Quellen geprüft und zielgerichtet umgesetzt werden.

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)**

Da das Unternehmen derzeit über keine aktiven Finanzanlagen im Sinne langfristiger Kapitalanlagen verfügt, entfällt eine Prüfung auf Umwelt- oder Sozialkriterien. Im Zuge der geplanten Einführung einer betrieblichen Altersvorsorge ab 2025 wird geprüft, inwieweit Umwelt- und Sozialkriterien in die Auswahl einbezogen 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.

Das Unternehmen nutzt im Wesentlichen die folgenden Ressourcen:

- Strom (vorwiegend für Produktionsprozesse)
- Erdgas (Heizung der Produktions- und Lagerhallen)
- Rohmaterialien in Form von Halbfertigprodukten
- Papier und Pappe (Verpackung)
- Kunststofffolien (Verpackung)
- Wasser
- Kraftstoffe für Firmenfahrzeuge
- Fläche für Produktion, Verwaltung, Lager, Logistik, Zufahrten, Parkplätze und Grünflächen

Der größte Energieverbraucher im Unternehmen ist das Erdgas zur Beheizung der Produktions- und Lagerhallen, gefolgt vom Kraftstoffverbrauch der Firmenfahrzeuge. Da viele Fertigungsschritte manuell oder nur teilweise automatisiert erfolgen, ist der Stromverbrauch in diesem Bereich vergleichsweise gering.

Inanspruchnahme von Ressourcen (Energie)	
Strom (Einkauf)	82.944 kWh
Erdgas	121.222 kWh
Diesel	10.248 Liter
Benzin	6.037 Liter
Frischwasser	162,40 m³

Im Unternehmen fallen insbesondere Verpackungsmaterialien sowie Abfälle aus der Kabelverarbeitung und Metallzuschnitte an. Wertstoffe wie Kupfer, Eisen, Papier und Pappe werden getrennt erfasst und fachgerecht entsorgt oder der Wiederverwertung zugeführt. Die Trennung der Abfälle erfolgt wie folgt:

- Restmülls
- Altm Metall (z.B. Kabelreste, Metallzuschnitte)
- Gemischte Verpackungsabfälle (Folien)
- Papier/Pappe sowie Aktenvernichtung
- Altholz

Die Entsorgung des Restmülls erfolgt über die kommunalen Entsorgungsbetriebe (Menge siehe Liste) Alle anderen Abfälle werden über ein Entsorgungsunternehmen der Wiederverwertung zugeführt.

Abfallaufkommen	
Wasser	
Abwasser	192.400 Liter
Abfall	
Hausmüll	1.330 kg

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.

Im Zuge der geplanten Einführung eines internen Umweltmanagementsystems sollen künftig konkrete Zielsetzungen sowie Zeitpunkte zur Zielerreichung definiert werden. Diese Maßnahmen sind im Rahmen der anstehenden Strukturierungs- und Digitalisierungsphase (2024/2025) vorgesehen. Bis Ende 2025 sollen unter anderem Reduktionsziele für den Strom- und Kraftstoffverbrauch formuliert und der mögliche Einsatz regenerativer Energien geprüft werden. Die Zielerreichung soll fortlaufend dokumentiert und jährlich überprüft werden.

In einer internen Risikoanalyse konnten nachfolgend aufgeführte Umweltrisiken durch unsere Geschäftstätigkeit identifiziert werden:

- Rohstoffverbrauch für unsere Produkte

- Verwendung von Gefahrstoffen
- Energieverbrauch bei der Herstellung unserer Produkte
- Energieverbrauch der Produkte im Lebenszyklus
- Treibhausgasemissionen durch Geschäftsreisen, Mitarbeiteranfahrten und Produkttransporte

In den vergangenen Jahren wurden bereits einzelne Maßnahmen zur Verbesserung der Ressourcen- und Energieeffizienz umgesetzt – darunter die vollständige Umstellung auf LED-Beleuchtung sowie die Anschaffung zweier Hybridfahrzeuge für den Geschäftsbetrieb. Diese Maßnahmen wurden bislang ohne verbindliche Zielvorgaben umgesetzt. Ein systematisches Monitoring wurde noch nicht etabliert.

Mit der geplanten Einführung eines Umweltmanagementsystems ab 2025 soll eine strukturierte Grundlage für Zieldefinition, Umsetzung und Nachverfolgung geschaffen werden. Weitere Potenziale zur Effizienzsteigerung sollen im Zuge der Strukturierungs- und Digitalisierungsphase 2024/2025 identifiziert und – sofern möglich – umgesetzt werden.

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.

Unsere Produkte stellen wir aus gelieferten Halbfertigprodukten her. Eine Erfassung und Auflistung der für diese Halbfertigprodukte verwendeten Materialien ist derzeit nicht möglich.

Erneuerbare Materialien wurden in Form von Pappe und Papier eingekauft.

Eingesetzte Materialien	Stück	Gesamtgewicht
Druckerpapier (Blatt DIN-A4)		38 kg
Pappe Verpackungen		5830 kg
Gesamtgewicht		5868 kg

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.

- a. Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation Diesel: 10.248 Liter (100.430 kWh) Benzin: 6.037 Liter (51.317 kWh) b: n/a c / i. Stromverbrauch: 82.944 kWh c / ii. Heizenergieverbrauch (Erdgas): 124.216 kWh c / iii. n/a c / iv. n/a d: n/a e. Gesamter Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens: 355.907 kWh

Energieverbrauch innerhalb der Organisation	
Kraftstoffverbrauch	151.747 kWh
Stromverbrauch	82.944 kWh
Heizenergieverbrauch	121.216 kWh
Gesamter Energieverbrauch	355.907 kWh

f. verwendete Umrechnungsfaktoren: 1 Liter Diesel = 9,8 kWh 1 Liter Benzin = 8,5 kWh g: Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren:

<https://nachhaltigmobil.schule/leistungenergieverbrauch/>

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.

Aufgrund der unternehmensweiten Neustrukturierung wurde die Einführung eines Umweltmanagementsystems bislang nicht realisiert. Entsprechend können im Berichtsjahr 2024 keine konkreten Daten bzgl. der Verringerung des Energieverbrauches ausgewiesen werden. Die bisherigen Daten dienen weiterhin als Ausgangsbasis für künftige Maßnahmen.

Die Einführung eines strukturierten Umweltmanagementsystems ist für das Jahr 2025 vorgesehen. In diesem Zusammenhang sollen auch konkrete Reduktionsmaßnahmen abgeleitet und deren Wirkung auf die Energieverbräuche systematisch erfasst und ausgewertet werden.

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

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

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten.

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

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des
Gesamt Volumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

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

- i.** Süßwasser (≤ 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.

a. Wasserentnahme aus der öffentlichen Wasserversorgung: 0,201 ML b bis d:
nicht relevant

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.

Der anfallende Restmüll des Unternehmens (Büro, Pausenraum, etc.) wird über den kommunalen Entsorgungsbetrieb entsorgt.

Abfallaufkommen	
Wasser	
Abwasser	192.400 Liter
Abfall	
Hausmüll	1.330 kg

Die Abfälle Metall (Kupfer, Eisen), Pappe/Papier, Altholz und Verpackungen werden getrennt gesammelt und über einen gewerblichen Entsorgungsbetrieb fachgerecht entsorgt oder nach Möglichkeit dem Wertstoffkreislauf wieder zugeführt.

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 K + B electronic systems GmbH befasst sich seit dem Jahr 2020 systematisch mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung – ein kontinuierlich weiterentwickelter Prozess. Ein zentraler Bestandteil ist dabei die Erhebung und Auswertung der unternehmensbezogenen CO₂-Emissionen.

Auf Grundlage der im Jahr 2022 durchgeführten CO₂-Footprint-Ermittlung wurde auch im aktuellen Berichtszeitraum der Treibhausgasausstoß erfasst. Dabei orientieren wir uns an den Vorgaben des GHG Protocol sowie der ISO 14064. Der Fokus liegt weiterhin auf den drei maßgeblichen Emissionsquellen:

- Erdgas
- Strom
- Treibstoffverbrauch

Die bisherige Methodik wurde beibehalten und um eine vertiefte Betrachtung der Scope-3-Emissionen erweitert. Dadurch konnten zusätzliche klimarelevante Bereiche einbezogen und das Verständnis für unsere unternehmerischen Klimawirkungen geschärft werden.

Wie in den Vorjahren wurden auch diesmal keine formalen Zielvorgaben zur Emissionsreduktion festgelegt. Der Grund dafür liegt in der derzeit laufenden betrieblichen Neustrukturierung, bei der zunächst grundlegende Prozesse, Zuständigkeiten und Datengrundlagen neu definiert werden. Eine fundierte Zielsetzung kann daher erst nach Abschluss dieser Phase erfolgen. Die Etablierung eines Umweltmanagementsystems, inklusive Zieldefinition und Maßnahmenplanung, ist für das Jahr 2025 vorgesehen.

Bereits jetzt setzen wir im Rahmen unserer Möglichkeiten gezielte Optimierungen um. So wurde unter anderem die vollständig installierte LED-Beleuchtung punktuell weiter verbessert. Weitere Maßnahmen – beispielsweise zur Reduktion des Kraftstoffverbrauchs oder zur Prüfung alternativer Energien – befinden sich aktuell in der Analyse und werden sukzessive umgesetzt. Erste Entscheidungen hierzu sind im Zuge der internen Strukturierungsphase für Ende 2024 vorgesehen.

Da bislang keine verbindlichen Emissionsziele formuliert wurden, kann aktuell weder ein Basisjahr für Vergleiche noch eine Zielerreichung im engeren Sinne benannt werden.

Die Berechnung des CO₂-Footprints erfolgt gemeinsam mit unserem Nachhaltigkeitspartner Thomas Vogt | inova und basiert auf etablierten Standards.

Der CO₂-Footprint umfasst aktuell sämtliche unternehmerischen Tätigkeiten am Standort Bad Bergzabern. Als Bezugsjahr für die Entwicklung dient das Jahr 2020. Die eingesetzten Emissionsfaktoren orientieren sich an den aktuellen Veröffentlichungen des Umweltbundesamts.

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 CO₂-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-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.

Direkte THG Emissionen (Scope 1)	
Verbrennungsprozesse stationärer Anlagen (Heizung)	22.074 kg CO ₂ e
Verbrennungsprozesse mobiler Anlagen (Geschäftsfahrzeug)	49.171 kg CO ₂ e

Die CO₂e Werte wurden durch Thomas Vogt | inova, unter Verwendung des Tools [ecocockpit](#) ermittelt.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ 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.

Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	
Indirekte Emissionen aus gekauftem Strom	36.080 kg CO ₂ e

Die CO₂e Werte wurden durch Thomas Vogt | inova, unter Verwendung des Tools [ecocockpit](#) ermittelt.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-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.

Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	
Gekaufte Waren und Dienstleistungen	1.890 kg CO ₂ e
Abfall	542 kg CO ₂ e

Die CO₂e Werte wurden durch Thomas Vogt | inova, unter Verwendung des Tools [ecocockpit](#) ermittelt.

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

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ 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.

Aufgrund der unternehmensweiten Neustrukturierung wurde die Einführung eines Umweltmanagementsystems bislang nicht realisiert. Entsprechend können im Berichtsjahr 2024 keine konkreten Emissionsminderungen ausgewiesen werden. Die bisherigen CO₂e-Werte dienen weiterhin als Ausgangsbasis für künftige Maßnahmen.

Die Einführung eines strukturierten Umweltmanagementsystems ist für das Jahr 2025 vorgesehen. In diesem Zusammenhang sollen auch konkrete Reduktionsmaßnahmen abgeleitet und deren Wirkung auf die Emissionen systematisch erfasst und ausgewertet werden.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

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

Als Unternehmen mit Standort in Deutschland erfüllen wir selbstverständlich alle nationalen Vorschriften zu den Arbeitnehmerrechten. Die Geschäftsführung steht dazu in regelmäßigem Austausch mit dem bestehenden Betriebsrat.

Aufgrund unserer flachen Hierarchien pflegen wir einen sehr engen und direkten Kontakt zu unseren Mitarbeitenden. Dabei werden Themen wie Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz oder weitere Anliegen beiderseits proaktiv angesprochen, abgestimmt und entsprechende Maßnahmen unmittelbar umgesetzt.

Die Wahrung der Arbeitnehmerrechte ist für uns eine grundlegende Selbstverständlichkeit im Umgang mit unseren Mitarbeitenden. Unser Fokus liegt hierbei gleichermaßen auf der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben wie auf unserem eigenen Anspruch, faire und partnerschaftliche Arbeitsbeziehungen zu pflegen. Formale Zielvorgaben sind in diesem Bereich daher nicht vorgesehen.

Als inhabergeführtes, mittelständisches Unternehmen mit einer schlanken Führungsstruktur und begrenzten Ressourcen verfolgen wir einen pragmatischen Ansatz bei der Umsetzung von Arbeitnehmerrechten. Für uns ist es selbstverständlich, sämtliche gesetzlichen Vorgaben sowie tariflichen und betrieblichen Vereinbarungen einzuhalten.

Aufgrund unserer Unternehmensgröße und der direkten Kommunikationswege mit unseren Mitarbeitenden sehen wir derzeit keinen zusätzlichen Nutzen in der formalen Definition von langfristigen Zielvorgaben oder detaillierten Zeitplänen im Bereich Arbeitnehmerrechte. Vielmehr setzen wir auf kurze Abstimmungswege, persönliche Gespräche und eine situative, lösungsorientierte Umsetzung von Maßnahmen.

Sollte sich im Rahmen der laufenden Geschäftsentwicklung neuer Handlungsbedarf ergeben, wird dieser unmittelbar im Führungskreis gemeinsam mit dem Betriebsrat erörtert und entsprechend adressiert.

Wir halten uns strikt an alle gesetzlichen Vorgaben, darunter Kündigungsschutz, Arbeitszeitregelungen, Urlaubsansprüche sowie Mutterschutzbestimmungen.

Darüber hinaus haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, Verbesserungsvorschläge zu Produkten, Arbeits- und Produktionsbedingungen auf verschiedenen Wegen einzubringen – sei es über die Abteilungsleitung, den Betriebsrat oder direkt an die Geschäftsführung.

Um die Beteiligung der Mitarbeitenden auch über die gesetzlichen Anforderungen hinaus aktiv zu fördern, hat die K + B electronic systems GmbH verschiedene Informations- und Beteiligungsformate etabliert. In der Produktionshalle befindet sich ein Infoboard, das regelmäßig über interne Veranstaltungen, offene Stellen für Ferienarbeiter:innen sowie Termine und Hinweise zu Themen wie Unfallverhütung und Brandschutz informiert. Ergänzend dazu wurde dieser Bereich durch ein digitales Informationsboard erweitert, das allen Mitarbeitenden freien Zugriff auf aktuelle Mitteilungen, Neuigkeiten und relevante Informationen bietet.

Nach Bedarf werden Schulungen in unterschiedlichen Fachbereichen angeboten, um gezielt Wissen zu vermitteln und die Qualifikation der Mitarbeitenden weiterzuentwickeln. Wöchentliche Team-Meetings stellen darüber hinaus den regelmäßigen internen Austausch sicher.

Im Bereich des Nachhaltigkeitsmanagements gibt es bislang keine gesonderte Förderung für Mitarbeitervorschläge. Dennoch informieren wir über unsere internen Kommunikationswege – wie Führungskräftetreffen und Informationsaushänge – kontinuierlich über umgesetzte Nachhaltigkeitsmaßnahmen, Erfolge bei der Ressourcenschonung sowie Ergebnisse von Energieeffizienzinitiativen.

Die aktive Einbindung unserer Mitarbeitenden in Nachhaltigkeitsthemen erfolgt bei K + B electronic systems GmbH im Rahmen der gelebten Unternehmenskultur. Durch flache Hierarchien, kurze Entscheidungswege und eine enge persönliche Kommunikation können Vorschläge und Ideen jederzeit direkt an die Geschäftsführung oder die zuständigen Führungskräfte herangetragen werden.

Aufgrund der Unternehmensgröße ist eine institutionalisierte Förderung von Mitarbeitervorschlägen im Nachhaltigkeitsmanagement aktuell nicht vorgesehen. Obwohl keine formale Plattform für Nachhaltigkeitsvorschläge existiert, sind diese Themen Bestandteil der regelmäßigen Team- und Bereichsbesprechungen. Relevante Anregungen werden von den

Führungskräften aufgenommen, bewertet und – bei Umsetzbarkeit – in Abstimmung mit der Geschäftsleitung in unsere Nachhaltigkeitsmaßnahmen integriert.

Dennoch fließen relevante Anregungen aus dem Arbeitsalltag kontinuierlich in die Optimierung unserer Prozesse und Maßnahmen ein.

Da unsere Geschäftstätigkeit ausschließlich auf den deutschen Markt fokussiert ist, orientieren wir uns bei der Einhaltung von Arbeitnehmerrechten an den national geltenden Gesetzen und Vorgaben. Internationale Regelwerke finden aufgrund unserer regionalen Ausrichtung derzeit keine Anwendung. Zudem fördern wir einen offenen sowie direkten Dialog mit unseren Mitarbeitenden. Eine Unternehmenskultur, die Kommunikation und Transparenz aktiv lebt, ist für uns selbstverständlich.

Auf Basis einer internen Risikoanalyse konnten wir keine Risiken identifizieren, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit, unseren Geschäftsbeziehungen oder den von uns angebotenen Produkten und Dienstleistungen in Bezug auf die Wahrung von Arbeitnehmerrechten ergeben.

15. Chancengerechtigkeit

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

Schon aus dem gelebten Selbstverständnis eines respektvollen und fairen Miteinanders heraus ist die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden für unser Unternehmen von zentraler Bedeutung. Unabhängig von Funktion oder Position sorgen wir für gleiche Chancen und Bedingungen im Arbeitsalltag und legen großen Wert auf ein partnerschaftliches und wertschätzendes Betriebsklima.

Unser übergeordnetes Ziel ist es, die Chancengerechtigkeit und Vielfalt im Unternehmen dauerhaft sicherzustellen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Rahmen unserer betrieblichen Möglichkeiten bestmöglich zu fördern. Diese Ziele verstehen wir als kontinuierliche Aufgabe im laufenden Betrieb.

Wir gewähren darüber hinaus allen Mitarbeitenden die gleichen Einstellungs- und Aufstiegschancen. Dies gewährleistet, dass sämtliche Mitarbeitenden ihre Tätigkeiten unter gleichen Arbeitsbedingungen ausüben können und fördert aktiv Diversity auf allen Unternehmensebenen. Durch unsere Nähe zur

französischen Grenze sind auch Mitarbeitende aus Frankreich fest in die Betriebsabläufe integriert.

Darüber hinaus werden alle Mitarbeitenden regelmäßig zu den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz geschult und zur Meldung von unsicheren Zuständen angehalten. Jeder Mitarbeitende wird entsprechend seiner Qualifikation und Fähigkeiten eingesetzt und vergütet. Die Mitbestimmung erfolgt in unserem Unternehmen maßgeblich über den Betriebsrat, der die Interessen der Mitarbeitenden in monatlichen Gesprächen an die Geschäftsführung heranträgt.

Bei individuell auftretenden Herausforderungen, beispielsweise im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, streben wir stets maßgeschneiderte Lösungen an, die sowohl den Bedürfnissen der Mitarbeitenden als auch den Interessen des Unternehmens gerecht werden. Durch Gleitzeitregelungen und betriebliche Flexibilität lässt sich diese Vereinbarkeit bislang sehr gut umsetzen.

Wie bereits an anderer Stelle erwähnt, existieren derzeit keine formal verschriftlichten Zielsetzungen. Die Einhaltung der genannten Prinzipien wird jedoch kontinuierlich durch den Betriebsrat beobachtet und bei Bedarf mit der Geschäftsleitung abgestimmt. Vor diesem Hintergrund ist auch künftig keine explizite Zielformulierung vorgesehen.

Unsere langjährige Mitarbeiterbindung sowie positive Rückmeldungen in Mitarbeitergesprächen bestätigen uns, dass unser pragmatischer Ansatz zur Chancengerechtigkeit, Vielfalt und Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfolgreich ist.

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.

Als kleines, inhabergeführtes Unternehmen mit einer überschaubaren Struktur und kurzen Abstimmungswegen verzichten wir bewusst auf formalisierte, schriftlich fixierte Zielsetzungen sowie einem definiertem Zeitrahmen in den Bereichen Weiterbildung, Gesundheitsmanagement, Digitalisierung und dem Umgang mit demografischen Veränderungen. Stattdessen setzen wir auf direkte Kommunikation, pragmatische Lösungsansätze und situatives Handeln.

Unsere flache Organisationsstruktur sowie die enge Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat ermöglichen es uns, auf neue Anforderungen flexibel und zeitnah zu reagieren. So können auftretende Bedürfnisse unmittelbar erkannt und durch geeignete Maßnahmen adressiert werden. Die Geschäftsführung bringt sich in diesen Prozess aktiv und initiativ ein.

Im Bereich Arbeitssicherheit und Prävention stellen wir sicher, dass sowohl Mitarbeitende als auch Führungskräfte in ihren jeweiligen Aufgaben- und Verantwortungsbereichen stets auf dem aktuellen Stand sind. Dies gewährleisten wir durch regelmäßige, bedarfsorientierte Weiterbildungsmaßnahmen, Workshops und Schulungen – sowohl in interner als auch externer Form. Ergänzt wird dieses Angebot durch ungeplante Probealarme und Sicherheitsübungen, die zur Stärkung der Sicherheitskultur im Unternehmen beitragen.

Auch im Kontext der Digitalisierung fördern wir die Qualifikation unserer Mitarbeitenden gezielt: Schulungen zur Einführung in neue Hardware, Software und digitale Prozesse werden regelmäßig angeboten. Neue Teammitglieder werden von erfahrenen Kolleginnen und Kollegen eingearbeitet und persönlich begleitet. Der digitale Wandel wird dabei schrittweise umgesetzt. Um sicherzustellen, dass alle Maßnahmen langfristig sinnvoll und wirtschaftlich tragfähig sind, erfolgen regelmäßig Validierungsschritte, die dem Charakter und den Möglichkeiten eines kleinen Unternehmens Rechnung tragen.

Unsere Weiterbildungsangebote richten sich nach dem konkreten Bedarf und orientieren sich an den operativen Erfordernissen im Tagesgeschäft. Aus diesem Grund verzichten wir bewusst auf die Festlegung starrer Ziele und bevorzugen einen flexiblen, bedarfsbezogenen Qualifizierungsansatz. Eine interne Risikoanalyse hat keine Hinweise auf Risiken ergeben, die sich negativ auf die Qualifizierung unserer Mitarbeitenden auswirken könnten.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

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

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

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

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

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

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

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

i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

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

Im gesamten Berichtszeitraum wurden bei festangestellten Mitarbeitenden weder arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen noch andere dokumentierbare Vorfälle registriert. Auch arbeitsbedingte Erkrankungen oder damit verbundene Todesfälle wurden im Berichtszeitraum nicht gemeldet – weder bei festangestellten noch bei durch das Unternehmen eingesetzten Mitarbeitenden. Entsprechend entfallen Angaben zu Erkrankungsdaten oder

typischen Krankheitsbildern.

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.

Mitarbeiter:innen nehmen regelmäßig an Schulungen im Bereich Arbeitssicherheit teil. Diese Fortbildungen werden sowohl von internen Fachabteilungsleitern als auch von externen Experten angeboten und ordnungsgemäß dokumentiert.

Mitarbeitende haben die Möglichkeit, sicherheitsrelevante Anregungen, Beobachtungen oder Verbesserungsvorschläge jederzeit im Rahmen regelmäßiger Teamgespräche oder direkt über ihre Vorgesetzten einzubringen. Diese Rückmeldungen werden gesammelt, dokumentiert und bei der Weiterentwicklung der Schutzmaßnahmen systematisch berücksichtigt.

Darüber hinaus werden alle relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz regelmäßig über Aushänge im Produktionsbereich sowie über interne Infoboards bereitgestellt.

Ein formeller Arbeitsschutzausschuss besteht im Unternehmen derzeit nicht. Aufgrund unserer flachen Hierarchie und der engen Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat erfolgt die Abstimmung sicherheitsrelevanter Themen unmittelbar zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften. Diese Struktur hat sich in der Unternehmenspraxis als effektiv und praxistauglich erwiesen. Interne Schulungsleiter:

- Sicherheitsingenieur
- Betriebs/

- Produktionsleitung

Externe Dienstleister:

- Ingenieurbüro (Arbeitsschutz)
- Datenschutzbeauftragter
- Rotes Kreuz (Ersthelfer-Kurs)

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.

Im Berichtsjahr wurden insgesamt 98 Stunden für Aus- und Weiterbildungen dokumentiert. An diesen Maßnahmen nahmen sieben Mitarbeiterinnen mit einer Gesamtsumme von 88 Stunden sowie zwei Mitarbeiter mit insgesamt 10 Stunden teil. Fünf der Teilnehmenden arbeiteten im Produktionsbereich (39 Stunden), vier im Bürobereich (59 Stunden).

Zusätzlich wurden 47 Stunden für verpflichtende Unterweisungen wie allgemeine Sicherheitsunterweisungen und Staplerschulungen aufgewendet. Davon entfielen 28 Stunden auf 17 männliche Mitarbeitende sowie 19 Stunden auf 18 weibliche Mitarbeitende.

Die durchschnittliche Stundenzahl je teilnehmender Mitarbeiterin betrug im Bereich der Aus- und Weiterbildung 12,6 Stunden, bei den teilnehmenden männlichen Beschäftigten 5 Stunden. Im Bereich der Pflichtunterweisungen lagen die Durchschnittswerte bei 1,05 Stunden für Frauen und 1,65 Stunden für Männer.

Eine unternehmensweite Hochrechnung auf alle Beschäftigten wurde bislang nicht vorgenommen, da die Teilnahme von individuellen Aufgabenprofilen und aktuellem Weiterbildungsbedarf abhängig ist. Für zukünftige Berichtszeiträume ist vorgesehen, die entsprechenden Daten systematisch zu erfassen und eine einheitliche Durchschnittsberechnung bezogen auf alle Mitarbeitenden zu ermöglichen.

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).

Die Belegschaft der K + B electronic systems GmbH setzte sich im Berichtszeitraum aus insgesamt 43 Mitarbeitenden zusammen, davon 23 Frauen (53,5%) und 20 Männer (46,5%). Hinsichtlich der Altersstruktur waren 8 Mitarbeitende unter 30 Jahren (18,6%), 13 zwischen 30 und 50 Jahren (30,2%) und 22 über 50 Jahre alt (51,2%).

Auch auf Ebene der Führungs- und Kontrollorgane – bestehend aus Geschäftsführung, Betriebs- und Produktionsleitung – wurde die Diversität erfasst. Von den vier dort tätigen Personen war eine weiblich (25%) und drei männlich (75%). Zwei Mitglieder dieser Gruppe gehörten der Altersgruppe 30 bis 50 Jahre an (50%), die weiteren zwei waren über 50 Jahre alt (50%).

Eine systematische Erhebung weiterer Diversitätsmerkmale – wie beispielsweise Zugehörigkeit zu Minderheiten, Menschen mit Behinderung oder Migrationshintergrund – erfolgt derzeit nicht. Aufgrund der Unternehmensgröße, des Datenschutzes und der derzeit als gering eingeschätzten Relevanz für die Unternehmenspraxis wird auf eine erweiterte Datenerhebung in diesem Bereich verzichtet. Sollten sich zukünftig neue Anforderungen oder Relevanzen ergeben, wird eine entsprechende Ausweitung der Datenerfassung geprüft.

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

- a.** Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.
- b.** Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
- i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
 - ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
 - iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
 - iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Im Berichtsjahr 2024 gab es im Unternehmen keine Fälle von Diskriminierung.

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.

Unser Unternehmen verzichtet bewusst auf formalisierte Zieldefinitionen im Bereich Menschenrechte und setzt stattdessen auf pragmatische Maßnahmen und direkte Abstimmung. Als kleines Unternehmen mit direkter Führungsstruktur, kurzen Entscheidungswegen und einer sehr überschaubaren Lieferkette sehen wir keinen praktischen Mehrwert in der Formulierung zeitlich fixierter Zielvorgaben. Vielmehr orientieren wir uns an geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen und reagieren bei Bedarf unmittelbar durch konkrete Einzelmaßnahmen.

Wir engagieren uns ausdrücklich für den Schutz und die Förderung der Menschenrechte und legen großen Wert auf die individuelle Würde jedes Menschen. Diskriminierung oder Belästigung – gleich welcher Art – gegenüber Mitarbeitenden oder Dritten wird in unserem Unternehmen nicht geduldet.

Ebenso verpflichten wir uns zur strikten Einhaltung der von den Vereinten Nationen formulierten Verbote von Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Sklaverei und Ausbeutung.

Ehrlichkeit, Integrität sowie Respekt und Anerkennung für jeden Menschen bilden die Grundlage unseres täglichen Handelns. Diese Werte bestimmen unser unternehmerisches Selbstverständnis und prägen sowohl die Zusammenarbeit im Team als auch unsere Beziehungen zu Partnern, Kunden und Zulieferern.

Da keine formalen Zielvorgaben formuliert wurden, erfolgt auch keine gesonderte Bewertung der Zielerreichung. Stattdessen sichern wir die Einhaltung menschenrechtlicher Prinzipien durch unsere gelebte Unternehmenskultur und die konsequente Beachtung geltender gesetzlicher Standards.

Unsere direkten Zulieferbetriebe unterliegen sämtlich deutschem und/oder europäischem Recht. Vor diesem Hintergrund sehen wir aktuell keinen Handlungsbedarf, darüberhinausgehende Strategien oder Maßnahmen zu entwickeln. Gleichwohl beobachten wir die Entwicklungen in diesem Bereich aufmerksam und sind offen für künftige Anforderungen.

Unser Einfluss auf bestimmte Lieferanten ist zudem begrenzt, da wir bei einigen Produktlinien aufgrund vertraglicher Bindungen keine freie Lieferantenauswahl haben. Auch hier setzen wir jedoch auf die konsequente Einhaltung europäischer Standards und melden etwaige Auffälligkeiten an unsere Vertragspartner.

Im Rahmen unserer ISO 9001-Zertifizierung erfolgt eine strukturierte Erfassung relevanter Interessengruppen und eine Bewertung potenzieller Risiken. Die daraus abgeleiteten Maßnahmen dienen der Qualitätssicherung, enthalten aber auch menschenrechtliche Aspekte. Diese Ergebnisse werden nicht veröffentlicht.

Darüber hinaus ergab unsere interne Risikoanalyse keine Hinweise auf menschenrechtliche Risiken im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit, unseren Geschäftsbeziehungen oder unseren Produkten und Dienstleistungen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Im Berichtszeitraum wurden bei der K + B electronic systems GmbH keine erheblichen Investitionsvereinbarungen getroffen, sodass eine Prüfung auf Menschenrechtsaspekte nicht erforderlich war.

Grundsätzlich erfolgen Investitionen ausschließlich über deutsche Vertragspartner und Finanzinstitute, die ihrerseits den gesetzlichen Anforderungen zur Wahrung der Menschenrechte unterliegen. Eine zusätzliche interne Prüfung ist daher derzeit nicht vorgesehen, da bestehende regulatorische Standards bereits eine entsprechende Absicherung gewährleisten.

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.

Der einzige Geschäftsstandort des Unternehmens befindet sich in Deutschland. Es wurde keine formale menschenrechtliche Prüfung oder Folgenabschätzung im Sinne der GRI durchgeführt, da alle betrieblichen Tätigkeiten an einem Standort unter deutschem Recht erfolgen.

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.

Aktuell werden neue Lieferanten durch die K + B electronic systems GmbH noch nicht systematisch anhand sozialer Kriterien bewertet. Eine entsprechende Erweiterung unserer Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) ist jedoch in Planung. In einem nächsten Schritt soll darauf aufbauend ein unternehmensinternes Bewertungsverfahren entwickelt werden, mit dem künftig insbesondere eigene Lieferanten – also solche, die nicht durch vertragliche Vorgaben eines Großkunden vorgegeben sind – auch in sozialer Hinsicht überprüft werden können.

Da die Auswahl unserer Lieferanten teilweise vertraglich eingeschränkt ist, konzentrieren wir uns im Rahmen dieser Planung auf jene Zulieferer, bei denen wir Einfluss nehmen können. Die Überprüfung soll künftig im Rahmen der bestehenden ISO 9001-Prozesse verankert und durch klare Bewertungskriterien ergänzt werden. Dazu zählen unter anderem Aspekte wie faire Arbeitsbedingungen, die Einhaltung menschenrechtlicher Prinzipien sowie die Vermeidung von Diskriminierung.

Das Ziel besteht darin, bis zur ersten Erklärung nach dem neuen Standard VSME und dessen Anforderungen eine erste Umsetzungsstrategie zu erarbeiten und ein praxisnahes Bewertungsmodell zu entwickeln, das den realistischen Möglichkeiten eines mittelständischen Unternehmens gerecht wird. Eine entsprechende Prüfung der Machbarkeit und Relevanz erfolgt derzeit.

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.

Im Berichtszeitraum sind keine neuen Lieferanten hinzugekommen. Daher wurde auch keine formelle Bewertung gemäß sozialen Kriterien durchgeführt. Bei den bestehenden Lieferanten erfolgt derzeit keine systematische Überprüfung im Sinne einer dokumentierten Bewertung der sozialen Auswirkungen. Es liegen keine Hinweise auf erhebliche tatsächliche oder potenzielle negative soziale Auswirkungen vor.

Ein wesentlicher Teil unserer Lieferkette ist durch vertragliche Vorgaben eines Großkunden festgelegt. Das bedeutet, dass zentrale Lieferanten nicht durch uns selbst ausgewählt wurden und wir auf deren Strukturen, Standards und Prozesse keinen direkten Einfluss haben. Eine formalisierte Bewertung dieser Lieferanten auf soziale Aspekte ist daher derzeit nicht möglich.

Für alle übrigen, selbst ausgewählten Lieferanten streben wir mittelfristig eine strukturierte Überprüfung anhand fest definierter sozialer Kriterien an. Die hierfür erforderlichen Prozesse und Bewertungskriterien sollen bis zur ersten Erklärung auf Basis des neuen Standards für kleine und mittlere Unternehmen (VSME) erarbeitet werden. Ziel ist es, anschließend eine nachvollziehbare und nachhaltigkeitsbezogene Lieferantenbewertung durchzuführen.

Im Berichtszeitraum wurden keine Geschäftsbeziehungen aufgrund negativer sozialer Auswirkungen beendet.

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.

Unser Unternehmen ist in Bad Bergzabern verwurzelt und leistet einen aktiven Beitrag zur Gemeinschaft, etwa durch die Unterstützung des Stadtmarketings. Darüber hinaus engagieren wir uns für die Jugendarbeit in lokalen Vereinen, fördern den örtlichen Tierschutzverein und unterstützen den Frühgeborenen-Rettungswagen der Björn-Steiger-Stiftung.

Zusätzlich weiten wir unser gesellschaftliches Engagement über regionale Grenzen hinaus aus. So unterstützen wir beispielsweise die Hilfsorganisation „Ein Herz für Kinder“.

Unsere Aktivitäten folgen dabei keinem formalen Förderplan, sondern orientieren sich an konkreten Anfragen aus dem lokalen Umfeld sowie an Themen mit besonderer regionaler Relevanz – etwa Jugendförderung, Tierschutz oder medizinische Hilfe. Als regional verankertes Unternehmen pflegen wir einen kontinuierlichen Austausch mit Vereinen, Initiativen und kommunalen Ansprechpartnern, um gesellschaftlich sinnvolle Beiträge leisten zu können.

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.

Da wir ein kleines Unternehmen mit ausschließlich nationaler Geschäftstätigkeit sind, sehen wir aktuell von einer detaillierten Veröffentlichung unserer wirtschaftlichen Einzelkennzahlen ab. Wir orientieren uns dabei an den geltenden Offenlegungspflichten für nicht kapitalmarktorientierte Unternehmen. Eine interne Erhebung der wirtschaftlichen Komponenten (Erlöse, Betriebskosten, Personalaufwand, gezahlte Steuern und Sozialabgaben) erfolgt im Rahmen unserer Finanzbuchhaltung.

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.

Unser Unternehmen unterhält keinerlei Verbindungen zu politischen Parteien und leistet keine Beiträge an Parteien oder Behörden – weder auf Bundes-, Landes- noch auf kommunaler Ebene. Unsere Geschäftspraktiken sind geprägt von politischer Neutralität. Wir üben keinen Einfluss auf legislative Prozesse aus und sind in keiner Lobbyisten-Registrierung verzeichnet.

Die bevorstehende Berichtspflicht für größere Unternehmen beobachten wir aufmerksam. Bereits 2020 haben wir uns daher entschlossen, auf freiwilliger Basis nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) zu berichten, um bei Bedarf transparent gegenüber berichtspflichtigen Kunden agieren zu können.

Aktuell sind uns keine spezifischen Gesetzgebungsverfahren bekannt, bei denen wir aktiv Eingaben gemacht oder Stellung bezogen haben. Über wirtschaftsnahe Netzwerke verfolgen wir jedoch laufend regulatorische Entwicklungen – insbesondere in den Bereichen Nachhaltigkeitsberichterstattung und Arbeitsrecht. Eine aktive Beteiligung an Gesetzgebungsverfahren findet nicht statt.

Auch im Berichtsjahr 2024 wurden keine finanziellen Zuwendungen an politische Parteien oder Mandatsträger geleistet. Das Unternehmen hat keine Mitgliedsbeiträge an politische Parteien entrichtet und beteiligt sich nicht an Lobbying-Aktivitäten.

Über unsere Mitgliedschaften in wirtschaftsnahen Netzwerken erhalten wir regelmäßig Informationen zu politischen Entwicklungen und gesetzlichen Änderungen. Diese Netzwerke geben zudem Stellungnahmen zu Gesetzesvorhaben ab, ohne dabei die Interessen einzelner Mitglieder direkt zu vertreten. Unser Unternehmen nimmt auf diesem Wege ausschließlich passiv Informationen auf und übt selbst keinerlei politischen Einfluss aus.

Angeichts unserer Unternehmensgröße, schlanken Struktur und politisch neutralen Ausrichtung sehen wir derzeit keinen Anlass für aktives politisches Engagement. Sollte sich ein solcher Anlass zukünftig ergeben – beispielsweise bei grundlegenden wirtschaftlichen, rechtlichen oder ökologischen Veränderungen – würden wir dies sorgfältig prüfen und auf unternehmensrelevante Themen begrenzen.

Frank Keller, unser zweiter Geschäftsführer, ist Mitglied im Ortschaftsrat Schelklingen/Hütten. Dieses Engagement erfolgt ausschließlich in privater Funktion und ist klar von seiner Rolle im Unternehmen getrennt. Das Unternehmen selbst ist derzeit in keiner politisch aktiven Organisation Mitglied. Gesetzliche und politische Entwicklungen verfolgen wir ausschließlich über fachbezogene Branchen- und Wirtschaftsnetzwerke ohne politischen Auftrag.

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.

Während des Berichtszeitraums hat die K + B electronic systems GmbH keinerlei finanzielle oder sachliche Beiträge an politische Parteien oder Personen geleistet – weder direkt noch indirekt. Diese Angabe bezieht sich ausschließlich auf das Geschäftsgebiet Deutschland. Da auch keine Sachzuwendungen erfolgt sind, entfällt die Anwendung einer Bewertungsmethode.

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.

Unser Unternehmen legt großen Wert auf Fairness, Wertschätzung und gegenseitigen Respekt – sowohl im geschäftlichen Handeln als auch im täglichen Miteinander. Betrug, Korruption und jede Form unlauteren Verhaltens widersprechen unseren Unternehmensgrundsätzen und werden nicht toleriert.

Wir verpflichten uns zu hohen ethischen Standards und befolgen konsequent alle geltenden rechtlichen Vorgaben.

Ein verbindlicher Verhaltenskodex (Code of Conduct) ist Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Die darin definierten Prinzipien sind für alle Mitarbeitenden verpflichtend. Jede neue Mitarbeiterin und jeder neue Mitarbeiter wird mit diesen Leitlinien vertraut gemacht und bestätigt deren Kenntnis und Geltung schriftlich.

Zur Prävention von Korruption und sonstigen Gesetzesverstößen haben wir grundlegende interne Kontrollmechanismen etabliert. Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, über ein anonymes Hinweisgebersystem in Form eines internen Briefkastens auf Missstände aufmerksam zu machen. Dieses wird ausschließlich vom Betriebsrat betreut und gewährleistet einen vertrauensvollen Umgang mit Hinweisen. Verdachtsfälle werden bei Bekanntwerden sorgfältig geprüft und – je nach Schwere – mit externer Unterstützung aufgearbeitet. Gegebenenfalls erfolgt eine arbeitsrechtliche Sanktionierung.

Die Verantwortung für das Thema Compliance liegt bei der Geschäftsführung. Sie verfolgt aktiv rechtliche Entwicklungen, informiert regelmäßig die betroffenen Unternehmensbereiche und stimmt sich bei Bedarf mit dem Betriebsrat sowie externen Fachstellen ab. Auch die Einhaltung des Verhaltenskodex wird regelmäßig im Rahmen interner Abstimmungen reflektiert. Bei rechtlich relevanten Änderungen erfolgt eine sofortige Bewertung der Auswirkungen, um etwaige Maßnahmen unverzüglich einleiten zu können.

Zur Sensibilisierung unserer Belegschaft setzen wir auf direkte Kommunikation sowie gezielte Informationsformate. Ergänzend finden regelmäßige Schulungen zu relevanten Themen wie Datenschutz, Arbeitsschutz, Verhaltensregeln und rechtlichen Anforderungen statt. Mitarbeitende erhalten dadurch praxisnahe Orientierung im Hinblick auf verantwortungsvolles Verhalten.

Bei Fehlverhalten wird grundsätzlich das persönliche Gespräch gesucht. Ziel ist es, unter Einbindung der betroffenen Personen, der jeweiligen Vorgesetzten, des Betriebsrats und – je nach Fall – der Geschäftsleitung gemeinsam tragfähige Lösungen zu finden. Aufgrund unserer flachen Hierarchien und kurzen Entscheidungswege verzichten wir bewusst auf starre Eskalationsprozesse und setzen auf bewährte, situationsgerechte Verfahren. Zusätzliche Maßnahmen oder standardisierte Prozesse sind derzeit nicht vorgesehen, da das bestehende Vorgehen bislang erfolgreich war und keine gravierenden Vorfälle festgestellt wurden.

Auch im Kundenumfeld verfolgen wir einen präventiven Ansatz: Unsere Kundenbeziehungen werden regelmäßig überprüft, unter anderem durch eine Warenkreditversicherung zur Absicherung gegen Zahlungsausfälle. Auf diese

Weise stellen wir sicher, dass unsere Geschäftsbeziehungen sowohl finanziell als auch ethisch verantwortungsvoll gestaltet sind.

Eine interne Risikoanalyse hat ergeben, dass sich aus unserer Geschäftstätigkeit, unseren Produkten und Geschäftsbeziehungen derzeit keine signifikanten Risiken im Hinblick auf Korruption oder sonstige Verstöße gegen gesetzliche Bestimmungen ergeben. Unsere Tätigkeit ist regional ausgerichtet und findet in einem stark regulierten, überwiegend nationalen Umfeld statt, in dem wir über keine erhöhten Risikokontakte verfügen.

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.

An unserem Standort Bad Bergzabern fand eine Überprüfung auf Korruptionsrisiken statt. Diese Prüfung bezog sich auf unseren einzigen Standort in Bad Bergzabern, womit 100% aller Betriebsstätten erfasst wurden. Im Rahmen der Bewertung wurden keine Anzeichen für bestehende oder potenzielle Korruptionsrisiken identifiziert.

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.

Im gesamten Berichtszeitraum wurden für unser Unternehmen keine Fälle von Korruption bekannt. Auch wurden keine rechtlichen Verfahren wegen Korruption gegen unser Unternehmen eingeleitet. Die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und die Prävention von Korruption sind integraler Bestandteil unserer Unternehmensgrundsätze.

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.

Während des Berichtszeitraums wurden weder Bußgelder gegen die K + B electronic systems GmbH verhängt noch nicht-monetäre Sanktionen ausgesprochen.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

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

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